**Přehled základních pojmů pro oblast rovnosti žen a mužů**

**Domácí násilí:** Jakákoli forma fyzického, sexuálního nebo psychického násilí a/nebo použití fyzické či emocionální síly a/nebo výhrůžek fyzickým násilím včetně násilí sexuálního v rámci rodiny nebo domácnosti. Zahrnuje zneužívání dětí, incest, násilí na partnerce (partnerovi) a sexuální nebo jiný druh zneužívání členů domácnosti.

**Feminizace chudoby:** Zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži (např. celosvětově vlastní muži 99,1 % půdy, ženy pouze 0,9 %).

**Gender:** Pojem odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované - tzn. historicky a místně proměnlivé. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahům mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

**Genderová segregace:** K této segregaci dochází, když se ženy a muži nacházejí a realizují v oddělených a odlišných oblastech (trhu práce, vzdělávání, soukromé sféry,…). Je úzce spojena s genderovými stereoytypy a schématy a významně také s aspektem společenské moci.

**Genderová segregace horizontální:** Na příkladu pracovního trhu jde o jeho rozdělení na sektory/typy zaměstnání, v nichž dochází ke koncentraci žen, nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením, a to v neprospěch žen. Horizontální segregace trhu práce se proměňuje v čase v návaznosti na dynamiku vývoje v oborech a jejich společenské prestiže. Horizontální segregace se podobně projevuje také ve vzdělání (příkladem jsou studijní obory „vhodné“ pro dívky či chlapce), nebo v samotném dělení na veřejnou a soukromou sféru s tendencí spojovat ženy s působením v oblasti péče.

**Genderová segregace vertikální:** Na trhu práce (vč. oblasti školství) se projevuje koncentrací žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Zahrnuje nerovný přístup žen k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

**Genderově podmíněné násilí:** Je chápáno povětšinou jako násilí namířené proti ženám, tedy jako forma násilí, která postihuje ženy v nepoměrně větší míře, než muže – právě proto, že jsou ženami. Může mít podobu fyzického, psychického, sexuálního, ekonomického či jiného násilí, nejčastěji jejich kombinace.

**Genderové rozpočtování:** Genderové rozpočtování je uplatněním genderového mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se jím zhodnocení rozpočtů z hlediska jejich dopadů na životy žen a mužů, přičemž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na to, zda výsledkem bude rovnější postavení mužů a žen.

**Genderové stereotypy:** Zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést ke znevýhodňování těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity). Například podle Valian mají muži a ženy internalizované určité předpoklady o tom, jaké jsou rozdíly mezi pohlavími. Těmto představám říká **genderová schémata**. Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy, muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů, přičemž ale ženy (a „ženské“) jsou podhodnocovány.

**Genderový mainstreaming:** Je jedním z hlavních nástrojů používaných při koncepčních procesech a tvorbě politik, jehož cílem je vytvořit stejné podmínky pro život mužům i ženám. Někdy je uváděn jako jeden ze tří hlavních nástrojů pro dosažení genderové rovnosti, společně s antidiskriminační legislativou a pozitivními opatřeními pro ženy. Genderový mainstreaming je v tomto dokumentu používán ve smyslu nutnosti zahrnutí všech zúčastněných subjektů (tedy žen i mužů) a jejich případných potřeb do procesů rozhodování a plánování. Může být používán na úrovni státní správy, samosprávy, při vytváření firemních strategií, apod.

**Intersekcionalita**: Neboli vícenásobná diskriminace, či křížení nerovností. Jde o prolínání různých os znevýhodnění a diskriminace, přičemž platí, že kombinované či násobené nerovnosti se dotýkají různých osob odlišně, nadále však k násobenému útlaku dochází především na straně žen.

**Kvóty:** Jsou jednou z forem pozitivních opatření s cílem napravit předcházející nerovnost obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení či zaměstnání, které definují určitý podíl míst pro určitou skupinu.

**Pozitivní opatření:** Jsouopatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti určité osoby ke skupině znevýhodňovaných osob a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Pozitivní opatření zpravidla slouží k odstranění důsledků předchozích diskriminačních praktik.

**Rovnost žen a mužů / Genderová rovnost:** Rovnost žen a mužů neboli genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, postavení a účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast žen a mužů ve společnosti.

**Slaďování pracovního, rodinného a soukromého života:** Rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Rovněž zde hrají zásadní roli státní politika a nastavení legislativního prostředí.

**Stejná odměna za stejnou práci a za práci stejné hodnoty** (§13 Zákoníku práce): Zaměstnavatel je povinen dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

**Zásada rovného zacházení s muži a ženami:** Neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

**Použité zdroje:**

Asklöf, Cecilia, Hedman, Birgitta, Strandberg, Helena, Wenander, Karin E. 2003. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf>. Naposledy navštíveno 24. 1. 2014.

Český statistický úřad. *Gender – základní pojmy*. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>. Naposledy navštíveno 24. 1. 2014.

Kiczková, Zuzana, Szapuová, Mariana. 2005. „Rovnosť príležitostí cez prizmu etiky starostlivosti“. In *Sociální práce/ Sociálna práca. Časopis pro teorii, praxi a vzdělávaní v sociální práci 3*. Brno: ASVSP, s. 56-70.

Kolářová, Marta. 2008. "Na křižovatkách nerovností: gender, třída a rasa/etnicita". In Gender, rovné příležitosti, výzkum *8* (2): 1-10.

Linková, Marcela. 2013. „Proč se ženám nedaří pronikat na vedoucí pozice“. In *NewsLetter 1/2013* *NKC – ženy a věda*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné na: [http://www.zenyaveda.cz/na-malickostech-zalezi-aneb-proc-se-zenam-nedari-pronikat-na-vedouci-pozice. Naposledy navštíveno 24. 1.2014](http://www.zenyaveda.cz/na-malickostech-zalezi-aneb-proc-se-zenam-nedari-pronikat-na-vedouci-pozice.%20Naposledy%20navštíveno%2024.%201.2014). Naposledy navštíveno 26. 1. 2014.

Pilcher, Jane, Whelehan, Imelda. 2004. *50 Key Concepts in Gender Studies*. London: Sage Publications.

Rösemann, Ute, Vargová Marvánová, Branislava, Webhofer, Regina. 2011. *PROTECT - Identifikace a ochrana zvláště ohrožených obětí genderově podmíněného násilí – přehledová studie.* Vídeň: WaVE. Dostupné na: <http://www.wave-network.org/sites/wave.local/files/04_data_czech.pdf> Naposledy navštíveno 28. 1. 2014.

Stratigaki, Maria. 2005. „Gender Mainstreaming vs Positive Action. An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy.“ In *European Journal of Women´s Studies, Vol. 12 (2)*: 165-186. Dostupné na: <http://peer.ccsd.cnrs.fr/docs/00/57/12/39/PDF/PEER_stage2_10.1177%252F1350506805051236.pdf>. Naposledy navštíveno 24. 1. 2014.

*Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a  o změně některých zákonů*(*Antidiskriminační zákon*). Dostupný např. na: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1>. Naposledy navštíveno 28. 1. 2014.