

**MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY**

**RESORTNÍ KONCEPCE  
POLITIKY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ  
DO ROKU 2020**

**PRAHA 2016**

## Obsah

Úvod .....	3
1 Východiska .....	3
2 Mezinárodní souvislosti .....	4
3 Vnitrostátní kontext .....	4
4 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice .....	5
4.1 Zabezpečení agendy rovných příležitostí na úrovni Ministerstva financí .....	6
5 Hlavní průřezová témata a cíle .....	7
5.1 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v resortu ministerstva .....	8
5.2 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.....	9
5.3 Rovnost žen a mužů v zaměstnání.....	9
5.4 Sladění pracovního, soukromého a rodinného života.....	10
5.5 Důstojnost a integrita žen a mužů .....	11
5.6 Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích .....	11
Závěr .....	12
Slovník základních pojmů v oblasti genderu, rovnosti žen a mužů.....	13
Seznam literatury .....	14
Seznam zdrojů .....	14

## Úvod

Muže a ženy se učíme historicky vnímat jako vzájemně se doplňující protipóly s různorodými úkoly a kompetencemi jak v oblasti rodinného života, tak ve sféře práce. Tyto rozdíly a odlišnosti přitom většina z nás chápe jako přirozené a proto o nich ani o případných genderových nerovnostech nediskutuje. Zahraniční zkušenosti i autoři výzkumů ovšem poukazují, že řešení otázek spojených s postavením, uplatněním a vzájemnými vztahy žen a mužů má pro organizace i pro společnost jako celek zásadní strategický význam. Organizace, které genderovou problematiku ignorují, chovají se zastarale. Zatímco ve sféře rodiny může v tomto směru napomoci výchova, v oblasti práce je nezbytná podpora a vstřícné kroky ze strany zaměstnavatelských organizací (Křížková, Pavlica, 2004).

Rovné zacházení se ženami a muži a tedy odstraňování diskriminace na základě pohlaví se stalo zásadní výzvou pro každou demokratickou společnost a pro země Evropské unie znamená respektovanou a právně i prakticky široce zakotvenou normou. Cílem je vytvoření takového prostoru, kdy si každý muž i žena může svobodně zvolit, jaká sociální a pracovní role jim bude plně vyhovovat. Muž i žena se mohou rozhodnout, zda upřednostní rodinu či nižší pozici, ale rozhodnou se s ohledem na své vlastní potřeby, nikoli z důvodu vnějších (organizačních, legislativních, genderových a jiných) překážek. Rovnost žen a mužů je tak obecně nutné chápat jako rozšiřování možností pro uplatnění každého člověka na základě jeho reálných schopností a umožnění rozvíjení osobních dispozic bez genderových stereotypů (Koldinská, 2010).

## 1 Východiska

Základním rámcem pro Resortní koncepci politiky rovnosti žen a mužů (dále koncepce) Ministerstva financí (dále MF) je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále Vládní strategie), jež byla přijata dne 12. listopadu 2014 usnesením vlády ČR č. 931. Tento strategický dokument jasně vymezuje politiku vlády ČR pro oblast genderové rovnosti. Reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a definuje rovnost žen a mužů jako celospolečenskou prioritu.

Tato koncepce navazuje na současné aktivity v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů v MF, přičemž zohledňuje proměny mezinárodního a vnitrostátního prostředí v oblasti rovnosti žen a mužů. Definuje strategické oblasti a stanovuje cíle, kterých je zapotřebí v resortu do roku 2020 dosáhnout, a zároveň formuje základní osnovu pro každoročně Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

Hlavním cílem je formulovat konkrétní opatření v daných oblastech, která budou přispívat k prosazování rovnosti žen a mužů v resortu ve střednědobém horizontu. Pro jednotlivá průřezová témata či specifické nástroje budou zpracovány dílčí strategie. To znamená, že každá tematická oblast bude v souladu s Vládní strategií, bude obsahovat jak hlavní, tak i specifické cíle a nástroje, jejichž pomocí by mělo být dosaženo požadavků z Vládní strategie.

## **2 Mezinárodní souvislosti**

Úcta k důstojnosti všech osob a dodržování jejich práv vyplývá pro Českou republiku (dále ČR) z mezinárodních závazků a předpisů Evropské unie (dále EU) a Organizace spojených národů (dále OSN). Jedná se zejména o Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW, dále Úmluva), která vychází z Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948. Tento dokument zavazuje členské státy OSN v oblastech politického, společenského, hospodářského a kulturního života zabezpečit rovnoprávnost žen a mužů. ČR v roce 1993 se vstupem do OSN přijala Úmluvu a v roce 2000 přistoupila k jejímu Opčnímu protokolu, kde se tak přímo právně zavázala k jejímu naplňování na národní i na mezinárodní úrovni. V souvislosti se zasedáním Mezinárodního společenství v Pekingu v roce 1995, přijala ČR klíčový dokument Pekingskou akční platformu (dále PAP). Další závazky pro vládu ČR v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů vyplývají taktéž z mezinárodní smlouvy Rady Evropy tzv. Evropské sociální charty, kterou ČR ratifikovala v roce 1999. Tyto závazky vyplývají také ze Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017 (Appeltoová a tým, 2010).

## **3 Vnitrostátní kontext**

V souvislosti s plněním PAP přijala ČR v roce 1998 zmiňovaný dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (dále Priority). Tento dokument je každoročně aktualizován v souvislosti s hodnocením aktivit všech resortů v této oblasti v daném roce a současně jsou vládou stanovena nová opatření pro nadcházející období. Hlavní osnovu ale vymezuje střednědobý dokument Vládní strategie, který vychází z Priorit a měl by být zohledněný při implementaci dalších dokumentů pro genderové otázky nebo témata. Vládní strategie reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti mužů a žen, definuje téma rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu a formuluje oblasti pro opatření veřejné správy.

Na rovnost lze také nahlížet jako na lidské právo a s ním spojené nástroje na jeho ochranu i aktivní prosazování. V ČR je právní rámec tvořen především Listinou základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, a jež v čl. 3 deklaruje,

že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“<sup>1</sup>. Prosazování rovných příležitostí je dále zajištěno v oblasti pracovního práva zákoníkem práce, právními normami týkajícími se zaměstnanosti a pracovně-právních vztahů. Ve sféře rodinného práva upravuje rovnost občanský zákoník, občanský soudní řád a další nařízení vlády, zákony a vyhlášky v oblasti rodiny (Koldinská, 2010).

Přestože v rovině legislativy jsou si ženy a muži rovni, v praxi se ukazuje, že k přerozdělování zdrojů, pravomocí a kompetencí dochází stále na základě kulturních norem a společenských rolí, spojených s tradiční představou o ženství a mužství, sledujících linii vydělování kategorií mužů a žen ve všech zmíněných rovinách a souvislostech.

#### **4 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice**

Institucionální struktura je nutnou podmínkou pro prosazení skutečné rovnosti žen a mužů na všech úrovních a ve všech oblastech společnosti. Institucionální mechanismus pro prosazování, uplatňování a kontrolu rovného zacházení s ženami a muži v České republice zatím neexistuje v takové podobě jako v některých jiných zemích EU (Švédsko, Finsko, Dánsko, Francie, Belgie, Itálie, Nizozemsko). Nejvýznamnější změnou<sup>2</sup> v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice v roce 2014 byl přesun této agendy z Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV) na Úřad vlády ČR, konkrétně do gesce ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. MPSV se přesto nadále významně podílí na utváření a formování politik rovných příležitostí, a to skrze svou funkci řídicího orgánu pro rozdělování finančních prostředků z Evropského sociálního fondu.

Poradním orgánem vlády pro vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy je Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále Rada vlády). Agendu rovnosti žen a mužů zajišťuje Oddělení rovnosti žen a mužů, které plní zároveň funkci sekretariátu Rady vlády a jejich výborů a pracovních skupin. Jedná se o tyto zabezpečující orgány<sup>3</sup>:

- Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů,
- Výbor sladění pracovního, soukromého a rodinného života,
- Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách,
- Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,
- Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů.

<sup>1</sup> <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

<sup>2</sup> <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>

<sup>3</sup> <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>

V Senátu<sup>4</sup> se problematikou genderové rovnosti zabývá Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. V Parlamentu je to zejména Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny. Velkou roli v této oblasti sehrává i institut Veřejného ochránce lidských práv a neziskové a nevládní organizace.

Na úrovni jednotlivých ministerstev je agenda rovných příležitostí zajišťována resortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti žen a mužů, tzv. gender focal points. Povinnost vytvořit v každém resortu v rámci systemizace alespoň jedno pracovní místo pro zaměstnance, který se bude plně věnovat agendě rovnosti žen a mužů, uložila vláda ČR usnesením ze dne 9. května 2001 č. 456.

#### **4.1 Zabezpečení agendy rovných příležitostí na úrovni Ministerstva financí**

Ministerstvo financí je ústředním orgánem státní správy pro státní rozpočet republiky, státní závěrečný účet republiky, státní pokladnu České republiky, finanční trh s výjimkou dozoru nad kapitálovým trhem v rozsahu působnosti Komise pro cenné papíry, daně, poplatky a clo, finanční hospodaření, finanční kontrolu, účetnictví, audit a daňové poradenství, věci devizové včetně pohledávek a závazků státu vůči zahraničí, ochranu zahraničních investic, pro tomboly, loterie a jiné podobné hry, hospodaření s majetkem státu, privatizaci majetku státu, pro věci pojišťoven, penzijních fondů, ceny a pro činnost zaměřenou proti legalizaci výnosů z trestné činnosti. Zajišťuje členství v mezinárodních finančních institucích a mezinárodních hospodářských seskupeních a koordinuje příjem zahraniční pomoci<sup>5</sup>.

Kromě výkonu výše uvedených kompetencí ministerstvo přímo řídí tyto organizace:

- Kancelář finančního arbitra,
- Generální finanční ředitelství,
- Generální ředitelství cel,
- Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových,
- Státní pokladna Centrum sdílených služeb, s. p.,
- Státní tiskárna cenin, s. p.,
- Finančně analytický útvar (od 1. 1. 2017 jako samostatná organizační složka státu).

---

<sup>4</sup> <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>

<sup>5</sup> <http://www.mfcr.cz/>

V současné době je agenda rovnosti žen a mužů MF v gesci sekce Státního tajemníka, personálního odboru, konkrétně oddělení Vzdělávání a agenda rovných příležitostí. Výkonem této agendy je pověřena resortní koordinátorka pro rovnost žen a mužů. Koordinátorka je členkou Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů, který je poradním orgánem Rady vlády. Rovněž se pravidelně účastní jednání Rady vlády a dalších pracovních setkání a vzdělávacích akcí.

Od roku 2003 působí v resortu MF pracovní skupina k zabezpečování genderové rovnosti, jejíž členky a členové jsou zástupci klíčových sekcí ministerstva a zástupci organizací resortu. Pracovní skupina je poradním orgánem ředitelky odboru 30 Personální, která je členkou Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Pracovní skupina je výkonnou složkou, která zejména zajišťuje plnění Priorit v resortu MF.

## **5 Hlavní průřezová témata a cíle**

Následující podkapitoly tvoří průřez strategických témat, odvozených z Vládní strategie. Pro každou tematickou oblast je definován hlavní cíl, kterého by mělo být dosaženo prostřednictvím realizace konkrétních specifických cílů. Specifické cíle pak zahrnují konkrétní opatření/činnosti, které je třeba vykonávat jednotlivě, aby bylo dosaženo hlavního cíle do roku 2020.

Naplňování koncepce bude probíhat podle stanovených termínů s ohledem na aktuální situaci a potřebu. Průběžné plnění jednotlivých úkolů bude každoročně zhodnoceno ve Zprávě o plnění Priorit resortu MF, kterou zpracovává Oddělení rovnosti žen a mužů při úřadu vlády. Plnění schválených úkolů, které vychází z Vládní strategie, bude v resortu MF zabezpečováno kontinuálně a to nejen napříč všemi úrovněmi, ale i prostřednictvím jednotlivých zaměstnanců.

## 5.1 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v resortu ministerstva

Hlavní cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci resortu MF pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifické cíle/opatření	Zodpovědnost	Termín	Indikátor
Zřídit nejméně jednu pozici na plný pracovní úvazek pro osobu zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů a zohlednit tyto pozice v návrhu systemizace.	státní tajemník	31. 12. 2016	Zřízení služebního místa v rámci systemizace. Doložení popisu služebního místa.
Vytvořit podmínky a ukotvit resortní agendu rovnosti žen a mužů na nejvyšší možné místo v organizační struktuře.	státní tajemník	31. 12. 2017	Pozice resortního koordinátora/ky je začleněna na nejvyšší možné místo organizační struktury.
Posílit roli resortní pracovní skupiny k prosazování rovnosti žen a mužů.	odbor Personální	31. 12. 2016	Aktualizace a zveřejnění statutu a jednacího řádu na intranetu.
Rozšířit pracovní skupinu o členy/ky resortních organizací.	odbor Personální	30. 6. 2017	Nominace dalších členů/nek do skupiny
Zpracovat resortní koncepci rovnosti žen a mužů.	státní tajemník odbor Personální resortní organizace	31. 12. 2016 průběžně	Je zpracována a implementována resortní koncepce rovnosti žen a mužů jako jedna z priorit ministerstva.
Zahrnout hledisko genderu do relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu.	státní tajemník náměstci/kyně sekcí ředitelů/ky odborů resortní organizace	průběžně	Přípravné práce a realizace genderových auditů v resortu. Promítnutí hlediska rovnosti ve vnitřních předpisech, řádech, kolektivní dohodě a smlouvě.
Vytvořit finanční podmínky pro udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů.	státní tajemník odbor 23 resortní organizace	každoročně do roku 2020	Zajištěné finanční podmínky pro procesy realizace agendy rovnosti žen a mužů.



## 5.2 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Hlavní cíl:

Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci resortu MF a dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a resortních organizací na úrovni 40 %.

Specifické cíle/opatření	Zodpovědnost	Termín	Indikátor
Přijmout a uplatňovat pozitivní opatření pro vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v resortu MF.	státní tajemník náměstci/kyně sekce ředitelé/ky odborů odbor Personální resortní organizace	průběžně	Přijatá opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích funkcích, vyplývající z legislativy a uzavření kolektivní smlouvy a dohody.
Připravit a realizovat mentoringový program pro zvýšení kompetencí žen a mužů v rozhodovacích a vedoucích pozicích.	odbor Personální resortní organizace	průběžně	Plány vzdělávání.

## 5.3 Rovnost žen a mužů v zaměstnání

Hlavní cíl:

Posílení nezávislosti žen a mužů v ekonomice a snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU.

Specifické cíle/opatření	Zodpovědnost	Termín	Indikátor
Vést a sledovat anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců/kyň v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost.	odbor Personální resortní organizace	průběžně	Vyhodnocení statistických dat zahrnujících výše platů s ohledem na rozdíl v odměňování žen a mužů.
Vytvořit rámec pro pravidelný sběr a vyhodnocování statistických údajů podle pohlaví.	odbor Personální	průběžně	Funkční rámec a mechanismy pro sběr a vyhodnocování dat rozšířených o kategorii pohlaví. Spolupráce s ČSÚ.

## 5.4 Sladění pracovního, soukromého a rodinného života

Hlavní cíl:

Vytvořit podmínky pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života a zvýšit podíl flexibilních forem práce na úroveň průměru v EU, tj. 20 %. Zajistit dostatečnou kapacitu předškolních zařízení péče o děti (např. dětských skupin).

Specifické cíle/opatření	Zodpovědnost	Termín	Indikátor
Podporovat využívání flexibilních forem práce (zkrácené úvazky, práce z jiného místa, atd.). Informovat zaměstnance/kyně a uchazeče/ky o práci o nabídce flexibilních forem práce.	odbor Personální resortní organizace	31. 12. 2016 průběžně	Stanovení pravidel pro využívání flexibilních forem práce a informování v rámci výběrových řízení, adaptačního procesu, zpravodaje, intranetu.
Zřizovat a zajistit provoz předškolních zařízení péče o děti zaměstnanců/kyň.	odbor Personální resortní organizace	31. 12. 2016 průběžně	Provoz dětské skupiny MF. Monitoring a plánování dostupnosti a kvality těchto služeb. Motivace ke zřízení dětských skupin v rámci resortních organizací.
Informovat zaměstnance/kyně na MD/RD o dění v resortu MF a konání vzdělávacích a kulturních akcí.	odbor Personální resortní organizace	průběžně	Zasílání informací zaměstnancům/kyním na MD/RD E-mailem. Umožnění přístupu do odborné knihovny a na intranet. Odbor Poskytování osobních konzultací zaměstnancům/kyním na MD/RD.

## 5.5 Důstojnost a integrita žen a mužů

Hlavní cíl:

Snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami a muži.

Specifické cíle/opatření	Zodpovědnost	Termín	Indikátor
Provádět anonymní průzkumy na výskyt nevhodných forem chování. Přijmout konkrétní opatření pro snížení latence a výskytu sexuálního obtěžování.	odbor Personální resortní organizace	průběžně	Monitoring a vyhodnocování výsledků. Přijetí opatření dle potřeb.
Provádět osvětu a vzdělávání v oblasti dodržování lidských práv, zákazu diskriminace a odstraňování genderových stereotypů.	odbor Personální resortní organizace	průběžně	V rámci vstupního vzdělávání a aktuálních potřeb proškolení nově přijatí zaměstnanci/kyně. Realizace vzdělávacích akcí.

## 5.6 Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Hlavní cíl:

Zlepšení rovnosti žen a mužů prostřednictvím posílení spolupráce mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.

Specifické cíle/opatření	Zodpovědnost	Termín	Indikátor
Podporovat a nastavit spolupráci s resortními organizacemi, ostatními ministerstvy a neziskovými organizacemi, zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe.	státní tajemník odbor Personální resortní organizace	průběžně	Otevřená spolupráce a sdílení informací resortu s neziskovým sektorem a akademickým prostředím.

Zveřejňovat informace o zabezpečování rovnosti žen a mužů.	odbor Personální oddělení 1002 resortní organizace	průběžně	Vytvořena záložka na intranetu. Zveřejněné informace na webu MF a resortních organizací.
Zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů při jednáních v pracovních orgánech Rady EU a Evropské komise.	státní tajemník náměstek/ředitelé sekce 07 odbor Personální	průběžně	Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů. Statistické sledování zastoupení žen a mužů na zahraničních studijních a pracovních pobytech.
Zohledňovat v relevantních dotačních či operačních programech téma rovnosti žen a mužů	odbor 58	průběžně	U dotačních programů bude zohledněno hledisko genderu.

## Závěr

Problematika genderové rovnosti je značně komplexní z hlediska hloubky i šířky. Pomocí politických opatření nelze zároveň pokrývat celý výčet problémů, a to jednak proto, že řada z nich je hierarchicky uspořádána, a dále proto, že některé z nich náleží do sféry každodenních praktik a osobních rozhodnutí, které lze pomocí politických zásahů ovlivňovat jen v omezené míře. Z uvedených důvodů se tato koncepce soustřeďuje na ty oblasti, které jsou aktuální jak v kontextu ČR, tak v resortu MF.

Tato koncepce je strategickým dokumentem uplatňování genderové politiky uvnitř i vně resortu MF. Obsahem koncepce je především formulace obecných problematik v jednotlivých oblastech a rovněž souhrn hlavních cílů, kterých je třeba dosáhnout prostřednictvím specifických cílů a opatření. Koncepce řeší úkoly v oblastech institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů, vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, rovnosti žen a mužů v zaměstnání, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, důstojnosti a integrity žen a mužů a rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích. Významným aspektem provádění koncepce budou pravidelná setkání resortní pracovní skupiny k prosazování rovnosti žen a mužů ke koordinaci klíčových činností.

Je podstatné zdůraznit, že každý a všichni zaměstnanci mají zodpovědnost za implementaci této koncepce. Každý má povinnost integrovat hledisko genderové rovnosti do své každodenní práce, do své konkrétní věcné agendy a na každodenní bázi. Je zásadně důležité, aby to byli nejen zaměstnanci v rozhodovacích pozicích, ale i řadoví zaměstnanci, kdo vyvíjejí a vylepšují metody a způsoby práce v rámci jim svěřených agend.

## **Slovník základních pojmů v oblasti genderu, rovnosti žen a mužů**

**Feminita:** soubor genderových vlastností připisovaných ženě danou společností/kulturou.

**Gender:** společensky utvářené postoje a modely chování, obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské.

**Genderové stereotypy:** zjednodušující a paušalizující obecné popisy maskulinity a feminity.

**Genderový rozdíl:** odlišnosti ve volebních vzorcích a politických postojích mužů a žen.

**Genderový mainstreaming:** strategie i soubor metod systematické integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření ve všech fázích – od plánování až po vyhodnocení výsledků a dopadů.

**Maskulinita:** soubor genderových vlastností připisovaných muži danou společností/kulturou.

**Rovnost podle genderu:** koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu a právo rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit rozhodnutí bez omezení, která určují genderové role, a že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné, budou stejně hodnoceny a stejně podporovány.

**Sexismus:** připisování rozdílné hodnoty mužskému a ženskému pohlaví.

**Sexuální obtěžování:** veškeré nevíтанé formy vyzývavých pohledů, slovních poznámek a narážek nebo fyzického kontaktu sexuální povahy a také nevíтанé žádosti o sexuální příležitost.

**Skleněný strop:** neviditelné bariéry, které zabraňují ženám a minoritám v mobilitě v zaměstnání nahoru.

## Seznam literatury

Appeltová, M. a tým autorů.: Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +15). Otevřená společnost, o. p. s. – Centrum ProEquality, 2010.

Claire, M. Renzetti, Daniel J. Curran.: Ženy, muži a společnost. Univerzita Karlova v Praze. Karolinum, 2003.

Koldínská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. C. H. Beck, 2010.

Křížková, A., Pavlica, K.: Management genderových vztahů. Management Press, 2004.

## Seznam zdrojů

<http://www.mfcr.cz/>

<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

<http://www.vlada.cz//cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>

<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>

Zpracovala: Mgr. Zdenka Uhlířová, resortní koordinátorka pro politiku rovnosti žen a mužů