



Slovník základních pojmu

/diverzita a slad'ování
pracovního
a soukromého života/

Hana Maříková (ed.) – Marie Čermáková – Lenka Formánková

Diverzita

Slovník základních pojmů: diverzita a sladování pracovního a soukromého života vznikl v rámci projektu Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti podpořeného Technologickou agenturou ČR (č. projektu TDo20134).

Autorský kolektiv:
Hana Maříková (ed.)
Marie Čermáková
Lenka Formánková

Jazyková redakce: Alice Dudáková
Sazba a grafická úprava: studio Lacerta (www.sazba.cz)

© Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2015
frontispice © dreamstime.com

ISBN 978-80-7330-278-8

Diverzita

Různost nebo rozmanitost na základě určitého klasifikačního kritéria. Anglický výraz *diversity* se překládá také jako rozdílnost nebo odlišnost. Diverzita představuje každou významnou diferencí, která odlišuje jednoho jedince od druhého, což zahrnuje širokou škálu zjevných i skrytých kvalit. Vymezuje se obvykle jako rozmanitost hodnot, postojů, kulturních perspektiv, vyznání, etnického dědictví, sexuální orientace, dovedností, vědomostí, životních zkušeností i životního stylu jednotlivců, kteří tvoří určitou skupinu lidí.

Diverzita pracovní nebo také diverzita na pracovišti

Termín označuje různorodost, rozmanitost ve firmě nebo organizaci na straně pracujících i zákazníků a zákaznic či klientek a klientů, a to zejména z hlediska genderu, věku, národnosti či etnicity, jazyka nebo vzdělání spolu s rozmanitostí životních zkušeností a pohledů na svět, životního stylu, chování apod.

Primární diverzita

Představuje manifestní dimenzi diverzity. Je tvořena velmi nápadnými znaky, které mají vliv na pracovní uplatnění jedinců. Jsou pozorovatelné pro většinu populace, proto primární dimenze přitahuje pozornost a klade se na ni často zásadní důraz při její implementaci v organizačním prostředí zaměstnavatelských subjektů. K primární dimenzi diverzity patří například věk, gender, národnostní či etnická příslušnost, mentální a fyzické schopnosti, sexuální orientace jedinců apod.

Sekundární diverzita

Odkazuje k latentní dimenzi diverzity. Hraje významnou roli při utváření hodnotového rámce a při nastavení morálních zásad v organizačním prostředí, je spojena s našimi očekáváními a naší zkušeností. Do této dimenze lze řadit komunikační styl, vzdělání, rodinný

stav, náboženství, geografickou příslušnost, pracovní zkušenosti, styl práce apod.

Demografická diverzita

Představuje diverzitu na základě jednoho, případně i více demografických ukazatelů (znaků). Řadí se sem například diverzita genderová, věková, národnostní (v některých kulturách také etnická nebo rasová), patří k ní také diverzita z hlediska zdravotního stavu apod.

Organizační diverzita

Zahrnuje různé roviny pracovního života ve vztahu k pracovní síle, ale i k chodu organizace jako celku. Patří sem například pracovní zkušenosti a návyky, vzdělání a profesní trénink, expertní znalosti apod., ale také komunikační styly, postoje a očekávání pracovníků či pracovníků apod. Někdy bývá dále členěna na:

Pracovní diverzitu (angl. *workforce diversity*), která se týká problematiky zaměstnaných osob a všech demografických i geografických faktorů pracovní síly.

Behaviorální diverzitu (angl. *behavioral diversity*), jež se váže ke stylům práce a způsobům uvažování a učení se, dále obsahuje komunikační styly, ale i postoje a očekávání pracovníků a pracovníků.

Strukturální diverzitu (angl. *structural diversity*) týkající se především problematiky vztahů a komunikace z hlediska hierarchie či organizačních jednotek.

Obchodní diverzitu (angl. *business diversity*) pokrývající problematiku segmentace trhu, zaměření na zákazníky a zákaznice, klientky a klienty nebo na diverzifikaci produktů a poskytovaných služeb.

Gap diverzity (angl. *diversity gap*) neboli **mezera v různorodosti**

Koncept pro situaci *diversity gap*, tj. nedostatečné reprezentace (podreprezentace) jedinců podle určitého kritéria v daném celku, resp. příslušníků nějaké sociální skupiny v rámci daného sociálního útvaru. Tato situace představuje zřetelný a závažný společenský problém, který lze identifikovat v různých oblastech společenského života i na jeho různých úrovních, například v médiích, kultuře, v oblasti zábavy, ale také ve školství, politice, na trhu práce i ve zcela konkrétních zaměstnavatelských organizacích, v rovině řízení apod. Jedná se zejména o podreprezentaci sociálních skupin z hlediska genderu, věku, etnicity nebo národnosti, případně rasy. Tato problematika je v západních společnostech sledovaným a probíraným tématem.¹

Řízení diverzity

Představuje proces zavádění diverzity do praxe (viz angl. *diversity management*) v rámci organizace. Jedná se o aktivní, vědomý, do budoucna a na hodnoty orientovaný, strategický, komunikativní a manažerský proces přijetí a využití určitých rozdílů a podobností jako potenciálu rozvoje dané organizace, vytvářející tím její přidanou hodnotu.

Audit diverzity

Nástroj analýzy různorodosti v dané firmě či organizaci. Může být realizován různými metodami, např. statistickou analýzou složení pracovní síly, analýzou dokumentů vztahujících se k firemní/organizační kultuře, výzkumem postojů a organizačních procesů (viz polostrukturované rozhovory s vedením, ohniskové skupiny s vybranými skupinami pracujících, plošný dotazník apod.), resp. jejich kombinací. Výstupy auditu diverzity slouží jako východisko pro stanovení dalších kroků nutných k realizaci řízení diverzity ve firmě.

Strategie diverzity

Cílené zaměření aktivit firmy či organizace na uvážlivé a efektivní využívání různorodosti pracovní síly a organizačního prostředí. Jejím cílem je vytvoření strukturálních a sociálních podmínek, ve kterých mohou všichni zaměstnanci a zaměstnankyně rozvíjet své schopnosti a dosáhnout optimálního výkonu k užtku všech zainteresovaných stran i ke zvýšení úspěchu organizace. Strategie diverzity představuje dlouhodobou organizační změnu, která je postavena na detailním plánu a důkladné analýze potřeb a cílů organizace. Vytýčuje prioritní cíle, prvořadě zásahy a sled aktivit, zdrojů a odpovědnosti. Bere přitom v úvahu rozložení sil a kulturu organizace. Měla by obsahovat jasné přihlášení se ke konceptu řízení diverzity, základní nastavená pravidla, odvození realizovatelných cílů a ukazatelů z celkové strategie společnosti, popis uplatňování diverzity v jednotlivých organizačních/firemních postupech a také návod, jak se bránit diskriminačním projevům chování a prosazování předsudků na pracovišti.

Primární diverzita

Věk – viz oddíl Věk

Gender – viz oddíl Gender

Etnicita – viz oddíl Etnicita

Rasa

Koncept používaný v současném politickém a veřejném diskursu za účelem odlišení určitých společenských skupin na základě domněle biologických, ale ve skutečnosti sociálně připsaných (neboli askriptivních) znaků. Z biologického hlediska pojem rasa nevykazuje žádné spolehlivé deskriptivní prvky. Je výhradně společenským konceptem, který z mylného předpokladu biologické existence lidských ras vyvozuje privilegia

pro vlastní skupinu a znevýhodnění (diskriminaci a deprivaci) pro skupinu cizí. Základem pojmu je rozlišení mezi „námi“ a „cizími“ podle postavení v mocenské hierarchii nebo podle etnické příslušnosti (což se může vztahovat i na vnější vzhled). Kategorie rasa splňuje všechny funkce předsudku, neboť umožňuje rychlou orientaci v jednání a přiřazuje nižší status pro „barevného“ a vyšší status pro „bílého“ jedince.

Sexuální orientace, někdy také sexuální zaměření, sexuální preference, erotické zaměření, erotická preference

Jedna z charakteristik jednotlivce, podobně jako biologické pohlaví, pohlavní identita nebo věk. Obvykle označuje trvalé zaměření eroticko-sexuální náklonnosti k mužům, ženám či oběma pohlavím; v širším smyslu označuje jakékoliv trvalé objektové zaměření sexuality, specifikované například i věkovým pásmem či kombinací věku a pohlaví přitažlivých osob nebo typem jiných objektů sexuální touhy. Sexuální orientace ve vztahu k pohlaví je pojímána buď jako heterosexuálně-homosexuální kontinuum (tj. souvislé spektrum od výhradně heterosexuální až po výhradně homosexuální orientaci), nebo jako kategorie dichotomická (kde je jedinec zařazen podle své převládající tendence a nerozhodnutelné mezní případy jsou považovány za raritní výjimky), či jako trichotomická (kde osoby s výraznou náklonností k mužům i ženám jsou klasifikovány jako bisexuální a za homosexuální nebo heterosexuální jsou označovány jen osoby s jednoznačně vyhraněnou orientací). Jedinec si svoji skutečnou sexuální orientaci nemusí nutně uvědomovat, zejména jde-li o menšinou orientaci. Sexuální orientace jako vrozená vlastnost člověka je dána komplexní souhrou genetických faktorů a raného nitroděložního vývoje nezávisle na osobní volbě jedince. Další okolnosti a podmínky ovlivňují sebepojetí jedince a konkrétní způsoby prožívání sexuality i formy sexuálního

chování. Nicméně neexistuje žádný přesvědčivý důkaz, že by rané dětské zkušenosti, výchova, sexuální zneužití nebo jiné závažné životní události ovlivňovaly sexuální orientaci.

Schopnosti

V základním rozlišení je uvádíme jako fyzické a mentální. Jsou to vlastnosti osobnosti, které jsou rozvinuté výchovou, výcvikem, vzděláním, zkušeností. Jsou důležité pro kvalitní rozvoj a využití při určitých činnostech. Člověk se s nimi nerodí, schopnosti je třeba těmito činnostmi utvrzovat a dále rozvíjet. Jádrem schopností jsou vrozené vlohy – dispozice. *Fyzické schopnosti* vypovídají o fyzické zdatnosti jedince (viz sílu, rychlost, vytrvalost apod.), *mentální schopnosti* zahrnují například krátkodobou i dlouhodobou paměť, koncentraci pozornosti, schopnost logického uvažování i orientace v novém prostředí, řešení problémů a úkolů apod.

Sekundární diverzita

Jazyk

Systém znaků (zvukových i psaných), které slouží k dorozumění, ke komunikaci v určitém společenství. Jazyk je nástrojem pozorování, reagování, sebevyjadřování, srovnávání, kategorizace i selekce. Jazyková různorodost souvisí s různorodostí kultury, jejíž je jazyk součástí. V optice společenských věd jazyk představuje společenskou instituci a normotvorný systém. Odráží se v něm hodnotové systémy a sám je významnou kulturní hodnotou. Současné teorie přiznávají jazyku funkci utváření reality, kdy to, co považujeme za skutečnost (realitu), je dáno jazykem, pojmy (koncepty), které užíváme, jazykovými zvyklostmi dané komunity, jež predisponují určitý výběr interpretace. Koncepty, které používáme, se mohou měnit a tím se může měnit a mění i náš koncept (pojetí) světa. Spisovný jazyk představuje specifickou formu vyjadřování

8

a sdělování společnou určitému národnímu celku, kdy tato forma jazyka plní funkci národně-reprezentativní.

Náboženská orientace

Orientace jedince či populace na náboženskou víru, resp. její různé typy, kdy lze rozlišovat mezi zvnitřněnou orientací (zvnitřněnou religiozitou) a vnější orientací (vyjadřující formální příslušnost k dané náboženské víře a jejím formálním institutům). Ve společnostech západního typu je náboženská orientace stále více záležitostí svobodné individuální volby. S náboženskou orientací jedinců souvisí jejich styl života. Jak ve společnostech fundamentálně náboženských, tak i ve společnostech sekularizovaných může náboženská orientace jedince významně ovlivňovat jeho či její postavení ve společnosti, zejména v kombinaci s národností či etnickou příslušností.

Rodinný status

Indikátor používaný v různých sociálních vědách i v úředním styku pro označení vazby mezi ne/existencí rodiny (děti) a manželským/partnerským soužitím. Rodinný status je tedy spojen s životními událostmi vázanými na reprodukční a partnerské chování jedinců. Za nejdůležitější změnu rodinného statusu bývá považována změna spojená se vznikem a zánikem tzv. reprodukční rodiny.

Sociálně-ekonomické postavení

Vymezuje pozici jedince ve společnosti v relaci k uplatnění na trhu práce. Statisticky se tento ukazatel člení: na a) ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tzn. zaměstnané (tj. osoby starší 15 let, které během referenčního období příslušely mezi placené zaměstnance, příslušníky armády nebo osoby zaměstnané ve vlastním podniku) a nezaměstnané, b) obyvatelstvo ekonomicky neaktivní. Mezi ekonomicky neaktivní patří obyvatelstvo ve věku 0–14 let a všechny osoby v důchodu. Řadí se

9

sem i osoby v produktivním věku, které nesplňují podmínky pro zařazení mezi nezaměstnané, například studující (pokud souběžně nepracují ve vymezeném rozsahu), rodiče na rodičovské dovolené i ti nezaměstnaní, kteří si práci aktivně neshánějí nebo o ni nestojí.

Vzdělání

Indikátor označující na úrovni jednotlivce souhrn znalostí, které člověk získá v procesu vzdělávání, výuky a studia specifických vědomostí. Dosažená úroveň vzdělání vyjadřuje stupeň formálně získaného vzdělání. Vzdělání jedince ovlivňuje jeho či její sociální status a prestiž ve společnosti, promítá se také do šancí jednotlivců uplatnit se na trhu práce. Představuje jeden ze základních stratifikačních činitelů. V současných společnostech západního typu je podporováno dlouhodobé vzdělávání jedinců včetně vzdělávání dospělých. Vzdělanostní struktura společnosti ovlivňuje hospodářský, politický i společenský rozvoj dané společnosti.

Věk

Věk

Kategorie mající řadu sociálních významů na úrovni jedince i společnosti. Vyjadřuje stáří jedince a je zdrojem jeho či její identity i společenského statusu. Představuje základní charakteristiku pro stereotypizaci a stratifikaci ve společnosti. Věk je ale také považován za základní znak populace, a tedy dimenzi demografické struktury.

Chronologický věk

Vyjadřuje v případě lidského života, kolik času uplynulo od narození člověka. Vypovídá o tom, kolik je člověku let, jaké je „kalendářní“ stáří jedince, proto se v této souvislosti používá také označení *kalendářní věk*. Ten je formálně, úředně stanoveným ukazatelem. Chronologický věk na rozdíl od biologického nevyjadřuje to,

jak se člověk cítí a jaké aktivity je schopen zvládat. Chronologický věk, obdobně jako pohlaví, resp. gender nebo etnicita, je jednou z charakteristik stereotypizace a stratifikace společnosti.

Sociální věk

Vztahuje se k sociálním významům věku, je součástí sociálních a kulturních norem. Vymezuje žádoucí a legitimní chování jedince vzhledem k jeho či jejímu stáří/věku, důležité životní události a mezníky ve vztahu k věku, stejně jako vymezuje jejich opak. Věk může být vztahován k sociálnímu postavení, ke kariérní dráze, stupni prestiže, k sociální identitě apod. V současné společnosti se věkové normy výrazně rozvolňují, a to jak v oblasti soukromého života, tak například v oblasti vzdělávání a placené práce. Sociální věk souvisí s realizací určité životní etapy, je jedním ze zdrojů sociální identity jedince.

Důchodový věk

Také věk odchodu do důchodu – představuje úředně stanovenou hranici odchodu do důchodu, která vymezuje nárok jedince na pobírání důchodové peněžní dávky spolu s některými dalšími podmínkami (viz zpravidla potřebnou dobu pojištění na důchod). *Věk odchodu do důchodu* je v členských státech EU stále věcí národních právních úprav a v rámci EU není harmonizován. Důchodový věk je zde tedy rozdílný, aktuálně se nejčastěji pohybuje v rozmezí od 60 do 65 let. Orientační tabulku důchodového věku lze nalézt na webu České správy sociálního zabezpečení.²

Ageismus nebo také věková diskriminace nebo diskriminace na základě věku

Je ideologií založenou na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského života.

Projevuje se v procesu systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku anebo na základě jejich příslušnosti k určité generaci. Je jednou z forem sociálního útlaku. Zdrojem ageismu je věková segregace, prevencí je naopak věková diverzita. Výzkumy je potvrzeno, že lidé, kteří se stýkají se staršími lidmi, posouvají chronologický začátek stáří do vyššího věku (což lze interpretovat také jako potencionálně větší porozumění této fázi života), vystupují proti segregaci věkových skupin ve společnosti a méně akceptují existenci věkových hranic a bariér ve všech strukturách společnosti.

Age management

Znamená řízení firmy nebo organizace s ohledem na věk, schopnosti a potenciál zaměstnanců a zaměstnankyň. Jeho cílem je podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti. Postupy v age managementu jsou dlouhodobě účinné, stanou-li se součástí firemní kultury.

Mezigenerační soudržnost

Představuje komplexní, poměrně široký a ne příliš strukturovaný fenomén. Jedná se o určitý typ sociálních vztahů, vazeb a pomoci mezi generacemi (zpravidla mezi nejmladší, střední a nejstarší), které „drží pohromadě“. Tento typ soudržnosti je spojen se solidaritou, kooperací, důvěrou, přínaléžitostí, ochotou si pomáhat apod. mezi danými generacemi. Mezigenerační soudržnost je důležitá pro širší sociální soudržnost (kohezi) i pro solidaritu ve společnosti. Ze širšího společenského hlediska hraje významnou roli například v nastavení průběžného důchodového systému.

Gender

Gender

Pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, jež jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Jsou obsahem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

Pohlaví

Biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkajícími se těla, pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.

Genderová role

Soubor předpisů a norem očekávaných v jednání a chování žen a mužů, které jsou předávány a zachovávány procesem socializace a které jsou do značné míry stereotypně vymezeny, k čemuž přispívá i skutečnost, že jsou vnímány jako biologicky dané.

Genderová rovnost

Koncept, který prosazuje, že všichni lidé mají svobodu 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 budou stejně podporovány.

Nedostatek diverzity (angl. *gender gap*)

Rozdíl, propast mezi muži a ženami týkající se úrovně jejich participace, přístupu ke zdrojům, práv, odměn nebo výhod.

Genderová analýza

Studium rozdílů v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole ma-

jetku, v rozhodovacích pravomocích atd., mezi muži a ženami v kontextu genderových rolí jim určených.

Genderový audit

Analýza a hodnocení politik, programů, organizací a firem na základě toho, zda aplikují kritéria související s genderem. Genderový audit neboli audit rovných příležitostí se **orientuje na vnitřní organizační procesy z genderové perspektivy**. Genderový audit může zahrnovat také analýzu diverzity, analýzu postojů, spokojenosti a motivací zaměstnanců/kyň firmy, analýzu firemní kultury, vyhodnocení sociální zodpovědnosti firmy a jiných firemních aktivit. Výsledkem genderového auditu jsou doporučení dalších postupů a aktivit pro zlepšování cílových kritérií sledovaných danou firmou.

Genderové rozpočtování (angl. *gender budgeting*)

Koncept, který uplatňuje genderový mainstreaming v rozpočtovém procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtu z hlediska genderu, při kterém se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů. Využívá genderovou analýzu a orientuje se na genderově orientované vyhodnocení distribuce zdrojů.

Genderový mainstreaming

Systematická integrace potřeb, priorit a pozic žen a mužů ve všech politikách a opatřeních s cílem prosazovat rovnost mezi muži a ženami, a mobilizace veškerých všeobecných politik a opatření specificky s cílem dosáhnout rovnosti tím, že vlivy takových politik a opatření na situaci žen a mužů při zavádění, monitorování a hodnocení budou brány v úvahu už ve stadiu jejich plánování. Tento komplexní přístup bere zároveň v úvahu rozdíly a různorodost mužů a žen i jejich zájmů.

2/ Více viz <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>

Genderová slepota

Pojem obecně vymezuje stav či situaci, kdy se projevuje neschopnost respektovat (či úmyslný záměr nerespektovat) dimenzi genderu a genderových rozdílů. Genderové stereotypy tak ovlivňují myšlení a chování lidí a pronikají tudíž do všech oblastí – jak sociálních, ekonomických či politických systémů (vytvářením bariér v přístupu žen ke zdrojům), tak například do výzkumu (výzkumné a klinické studie často nerespektují gender, primárně uvažují pouze o mužské populaci a vyhodnocují jenom ji, přitom výsledky využívají od obou pohlaví).

Genderově neutrální přístup

Pojem představuje postup, chování, opatření nebo řešení, které nemají rozdílný pozitivní či negativní vliv na genderové vztahy nebo na rovnost mezi ženami a muži.

Genderově senzitivní přístup

Reflexe genderových rozdílů a pozornost věnovaná genderovým rozdílům v jakékoli oblasti politiky nebo lidské činnosti – nevylučuje odkaz na výchovu, vzdělávání a sociální vztahy.

Etnicita

Etnicita

V tradičním pojetí pojem vyjadřuje kulturní hodnoty a sociální normy, které odlišují členy určité skupiny od jiných skupin. Za etnickou skupinu bývá obvykle považována ta, jejíž členové mají společnou kulturní identitu. Ve všech společnostech jsou většinou etnické podmíněnosti spojeny s mocenskými a majetkovými rozdíly. V novějším pojetí se jedná o identifikaci jedince s určitým etnikem. V současné době je odmítáno pojetí etnicity jako něčeho pevně daného – zpravidla kulturně podmíněného, kam můžeme řadit jazyk, náboženství, historii, rozdíl mezi chápáním „my“ a „oni“, vzhled, styl života apod. Etnicita je dnes chápána jako proces, bě-

hem něhož se v interakcích s jinými sociálními skupinami formuje etnické vědomí, orientace a identita daného jedince, která je mnohavrstevná a situační, je tedy velice tvárná a pohyblivá. Etnická příslušnost plní funkci stratifikační (má vliv na rozvrstvení společnosti) a mocenskou (privilegizuje zpravidla majoritní etnicitu, resp. majoritu a znevýhodňuje etnické menšiny).

Etnická menšina

Skupina lidí, která tvoří v dané společnosti menšinu (minoritu) a bývá znevýhodněna pro své fyzické nebo kulturní vlastnosti, kterými se liší od většinové populace (majority).

Cizinci

Pro účely zákona o pobytu cizinců se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie; mezinárodní úmluvy, zákony, společnost, firmy však rozlišují a stratifikují různé kategorie cizinců. Například občané zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a jejich rodinní příslušníci mají volný přístup do ČR, jiné označujeme jako občany třetích zemí. A opět silně diferencujeme podle zemí, odkud přicházejí.

Integrace cizinců

Jde o proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva. Jedná se o komplexní jev, který je přirozeným důsledkem migrace a který má své politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty.

Migrace

Pojem označuje pohyb jednotlivců i skupin osob mezi územími jednotlivých zemí světa. Migrace má mezinárodní charakter a může být krátkodobá, dlouhodobá, trvalá i opakovaná. Rozlišujeme *imigraci* – což je změna místa pobytu směrem na území jiného než

domovského státu, imigrace je procesem, při němž se na území států usídlují cizinci (*imigrant* je cizinec přicházející do země za účelem pobytu dlouhodobějšího charakteru) nebo *emigraci* – což je opuštění země původu a vystěhování se do ciziny. Důvody emigrace mohou být politické a ekonomické, v současnosti jde také často o válečné, etnické či náboženské konflikty v zemích původu, které vyhánějí občany z vlastní země.

Trh práce a sociální ne/rovnosti

Ekonomicky aktivní populace

Všechny osoby mužského a ženského pohlaví, které v průběhu specifického období poskytují svoji práci k vytváření ekonomických statků a služeb.

Horizontální segregace trhu práce

Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních (např. zdravotní sestry, učitelky versus horníci), přičemž možnosti žen jsou limitovanější než možnosti mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.

Vertikální segregace

Koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Příkladem je analýza, která rozkrývá praktiky vertikální segregace trhu práce, jež spočívají v neprostupnosti vyšších a nejvyšších pracovních a kariérních pozic pro ženy. Neviditelná bariéra (označovaná jako skleněný strop), která vzniká v důsledku komplexního souboru struktur v organizacích s mužskou dominancí a která znemožňuje ženám postup na vyšší pozice, je rovněž předmětem řady návrhů opatření EU – například hlasování o povinném zastoupení žen v dozorčích radách velkých firem (kotovaných na burze).

Desegregace trhu práce

Politiky, které si kladou za cíl omezit nebo odstranit vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu. Politiky desegregace pracovního trhu ve svých zavazujících dokumentech silně prosazuje např. EU. Takovou politikou je požadavek stejné odměny za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek. Další velice aktivní politikou je soustavné statistické vyhodnocování a komparace stávajících rozdílů mezi výdělků mužů a žen, které vyplývají ze segregace zaměstnání a z přímé diskriminace.

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Koncept, který prosazuje, aby všechny lidské bytosti mohly svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitostí bez omezení, která představují genderové role nebo jakékoli bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

Stejná odměna za práci stejné hodnoty

Stejná odměna za práci, které je připisována totožná hodnota bez diskriminace na základě genderu nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek.

Nerovnosti sociální

Pojem, který objasňuje princip uspořádání společnosti, ve kterém jednotlivci nemají stejný podíl na hmotném bohatství a rozhodování. Nerovné rozdělení ve společnosti může mít různou charakteristiku, jejímž obsahem mohou být například: historická privilegia, majetkové nerovnosti, ale také daleko skrytější nemateriální zvýhodnění (kulturní kapitál, sociální kapitál ad.).

Znevýhodňování

Je v současné pracovní sféře chápáno zejména v souvislosti s negativním vlivem jak na osobnostní práva

zaměstnanec/kyně, tak na pracovní výkonnost, resp. kulturu pracovního prostředí a sociálních vztahů. Jevy, které mohou vést k znevýhodňování, jsou například: snižování výsledků práce pracovníka nebo pracovnice, přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními, zatajování informací před některými členy týmu, izolace jednoho z členů týmu, snaha znepříjemnit pracovníkovi či pracovnici práci tak, aby odešel, ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování, klepy, pomlouvání nebo i jiné formy obtěžujícího chování (zde můžeme uvést i sexuální obtěžování).

Přímá diskriminace na základě genderu

Situace, ve které je s osobou zacházeno hůře než s jiným/jinou na základě jeho nebo jejího pohlaví.

Nepřímá diskriminace na základě genderu

Situace, ve které zákon, politika nebo praxe jeví se jako genderově neutrální, má neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví, přičemž tento rozdíl v dopadu není možné vysvětlit objektivními faktory.

Sociální vyloučení

Pojem sociální vyloučení (sociální exkluze) představuje vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti (např. mít odpovídající úroveň vzdělání, mít stálou práci, být součástí sociálních struktur a vztahů atd.). Sociální exkluze tak zahrnuje sociální proces, ve kterém jsou v důsledku nepříznivé sociální situace vytvořeny a posíleny nerovnosti a jedinec, sám o sobě, nemá možnost tuto nepříznivou konstelaci zvrátit.

Sociální rovnost

Sociální a politický ideál a požadavek pojmávaný buď jako soubor stejných příležitostí, možností všech jedinců i společenských skupin získat bohatství, moc, prestiž, nebo přímo jako právo na stejný podíl na těchto žádoucích, sociálně a ekonomicky vzácných statcích.

Genderová spravedlnost

Spravedlivé zacházení podle genderu. Znamená to rovné zacházení nebo zacházení, které je rozdílné, ale je chápáno jako rovnocenné z hlediska práv, výhod, povinností a příležitostí.

Sociální začleňování

Pojem sociální začleňování (sociální inkluze) představuje v sociální rovině proces integrace osob vyčleněných mimo běžný život společnosti do tohoto života. Tento komplexní proces úzce související s problematikou občanských práv nabývá různých rozměrů, např. politická inkluze, inkluze kulturní (resp. náboženská a národnostní), inkluze sociální včetně inkluze na trh práce, kdy pro sociální inkluzi a pro utváření sociální identity příslušníků menšin je důležitá role symbolického diskursu. Sociální začleňování je v této rovině spojena s kolektivitou, solidaritou, právy a legitimitou. V individuální rovině je zpravidla chápána jako sociální participace, jako přístup k životním šancím a k důležitým kvalitám života.

Pozitivní akce

Přijaté, dohodnuté či jinak potvrzené konání, které má za cíl vyloučit prokázanou diskriminaci a předcházet jí nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, které vychází ze stávajících postojů, chování a jednání řídicích struktur či historických nerovností. Bývá zaměřeno na specifickou skupinu lidí. Někdy je také nazýváno pozitivní diskriminací nebo v případě přijatého postupu či zákona afirmativní akcí.

Paritní demokracie

Koncept společnosti, na které se rovným způsobem podílejí ženy a muži. Jejich úplné a rovné užívání občanství je závislé na rovném zastoupení v politických rozhodovacích pozicích. Čtyřicetiprocentní až šedesátiprocentní participace žen v rámci celého demokratického procesu je jedním z principů demokracie.

Slad'ování pracovního a soukromého života

Slad'ování práce a soukromého života

Také slad'ování pracovního, rodinného a osobního života – představuje stav přijatelné míry dělby času, energie a pozornosti mezi placenou prací (povinnostmi v zaměstnání) a neplacenou prací (prací v domácnosti spolu s péčí o závislé členy rodiny) a volným časem jedince.

Flexibilní pracovní režimy

Jedná se o alternativní pracovní režimy k tzv. mužskému modelu práce, který se vyznačuje stálostí pracovního místa a pevnou pracovní dobou. V České republice jsou vymezeny zákoníkem práce (tj. zákonem č. 262/2006 Sb.). V současnosti je zde obsažen zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, teleworking, pružná pracovní doba a konto pracovní doby.

Opatření ke slad'ování pracovního a soukromého života

Zahrnují opatření umožňující opuštění trhu práce z důvodu rodičovství, tj. v naší společnosti mateřskou a rodičovskou dovolenou, dále finanční dávky a daňové úlevy, které kompenzují ztrátu příjmu v době péče o dítě a náklady na péči o dítě (v ČR se jedná o peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek). Dále sem patří flexibilní formy zaměstnávání v podobě flexibilního uspořádání pracovní doby a místa výkonu práce spolu s dny pracovního volna pro rodinné účely, služby zajištění péče o dítě (zejména v předškolním věku) a legislativní ochrana pečujících pracujících osob (viz ošetřovné, služební cesta, úprava pracovní doby, zahrnutí možných rizik některých zaměstnání pro těhotné a kojící matky apod.).

Mateřská dovolená (dále MD)

Cílem je ochrana matek na trhu práce před porodem a období fyzické rekonvalescence po porodu. Je to období k zajištění péče a k vzájemné adaptaci rodiče a dítěte. Podle konvence Mezinárodní organizace práce (ILO) má být MD povinná v rozsahu alespoň 14

týdnů. Většina zemí OECD poskytuje během mateřské dovolené speciální finanční podporu jako náhradu ušlé mzdy (většinou poměrnou část předchozího příjmu).

Rodičovská dovolená (dále RD)

Cílem je ochrana zaměstnaných osob po dobu odchodu z trhu práce z důvodu péče o dítě. Následuje po MD. Nárok platí pro matku i otce (příp. další členy rodiny). Nepřenositelnost nároku na část rodičovské dovolené slouží jako nástroj integrace otců do péče (RD rozdělena na část pro matku, část pro otce a část pro oba – vybírá si jeden nebo druhý).

Otcovská dovolená

Cílem je zapojení otců do péče po narození dítěte. Délka je v řádu dnů až týdnů, podmínkou je většinou vybrat si dovolenou v prvních měsících po porodu. Otec je na dovolené současně s matkou, která je na mateřské dovolené. Otcí zpravidla náleží dávka kompenzující ušlou mzdu.

Práce na částečný úvazek

Jedná se o pracovní dobu sjednanou na méně než 40 hodin týdně, respektive na kratší dobu, než je rozsah plného úvazku v organizaci. Mezi flexibilní úvazky tak lze zařadit poloviční úvazek na 20 hodin týdně, kdy rodič pracuje pět dní v týdnu na čtyři hodiny, ale také poloviční flexibilní úvazek odpracovaný podle dohody se zaměstnavatelem. Za zkrácený úvazek lze rovněž považovat úvazek tříčtvrtetní nebo například úvazek v rozsahu deseti hodin týdně.

Sdílení pracovního místa také job sharing

Představuje formu práce na částečný úvazek. Na jedné pozici se střídají dvě pracující osoby, které jsou zaměstnané na částečný úvazek ve výši určené podle dohody, přičemž jejich úvazky dohromady tvoří jeden plný úvazek.

Pružná/ klouzavá pracovní doba

Zaměstnanec či zaměstnankyně volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem jako volitelná pracovní doba. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnaná osoba povinna být na pracovišti (což je označováno jako „základní pracovní doba“). Pružná pracovní doba může být uplatněna jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden nebo pružné čtyřtýdenní pracovní období (podle délky období, za které se požadovaná pracovní doba musí odpracovat).

Fond/konto pracovní doby

Umožňuje zaměstnavateli rozložit pracovní dobu podle aktuálních potřeb – umožňuje tedy zvyšovat a snižovat počet hodin v pracovní směně, a to i bez souhlasu zaměstnance/kyně.

Stlačený pracovní týden

V režimu stlačeného týdne je týdenní pracovní doba v rozsahu plného úvazku odpracována za méně než pět pracovních dnů. Zaměstnanec/zaměstnankyně pracuje například čtyři dny v týdnu po deseti hodinách. Tím získá jeden volný den v týdnu navíc. Hodiny jsou počítány na celý týden/měsíc, počet hodin tedy týdně/měsíčně kolísá.

Práce z domova / na telefonu/ virtuální kancelář

Práce mimo sídlo zaměstnavatele. Kontrola zaměstnance/zaměstnankyně při práci není možná, neboť zaměstnavatel nemá volný přístup na pracoviště, nelze proto kontrolovat, kdo práci vykonává.