

SLOVNÍK ZÁKLADNÍCH POJMŮ

GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

AFIRMATIVNÍ AKCE

Viz "Pozitivní akce"

ATYPICKÁ PRÁCE/ZAMĚSTNÁNÍ

Jiná než stálá práce na plný úvazek, včetně práce na částečný úvazek, večerní nebo víkendová práce, práce na dobu určitou, dočasná nebo sub-dodavatelská práce vykonávaná doma, práce po telefonu nebo melouchy

AUDIT PODLE GENDERU

Analýza a hodnocení politik, programů a institucí na základě toho, zda aplikují kritéria související se genderem.

BENCHMARKOVÁNÍ

Určení kritéria, standardu nebo referenčního bodu, vůči kterému se definují cíle a měří pokrok

CITLIVÝ VŮČI GENDERU

Řešení a reflexe genderové dimenze

DATA ROZDĚLENÁ PODLE GENDERU

Sběr a oddělení dat a statistických informací podle genderu tak, aby bylo možné provádět komparativní analýzu/genderovou analýzu

DEMOKRATICKÝ DEFICIT

Například, vliv nedostatečného genderového vyvážení na legitimitu demokracie

DESEGREGACE TRHU PRÁCE

Politiky, které si kladou za cíl omezit nebo odstranit vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu

DIMENZE ROVNOSTI

Aspekt jakéhokoli problému, který se vztahuje k rovnosti

DIREKTIVY TÝKAJÍCÍ SE ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

Direktivy, které rozšiřují chápání principu rovného zacházení pro muže a ženy (které v Římské smlouvě původně zahrnovalo pouze plat). Tento princip byl rozšířen na přístup k práci, doškolovací vzdělání, pracovní postupu a pracovní podmínky (Direktiva Rady 76(207)/EEC z 9.2.1976), rovněž na statutární sociální zabezpečení (Direktiva Rady 79/7/EEC z 19.12.1978), zaměstnanecké sociální zabezpečení (Direktiva Rady 86/378/EEC z 24.7.1986), na OSVČ, a to i v zemědělství (Direktiva Rady 86/613/EEC z 11.12.1986), na těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně, které v nedávné době porodily (Direktiva Rady 92/85/EEC z 19.10.1992) a na ty, kteří jsou na rodičovské dovolené (Direktiva Rady 96/34/EC z 3.6.1996).

DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ – PŘÍMÁ

Situace, kde je s osobou zacházeno hůře kvůli jeho nebo jejímu pohlaví.

DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ – NEPŘÍMÁ

Situace, kde zákon, politika nebo praxe, které se jeví jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví, pokud není možné tento rozdíl vysvětlit objektivními faktory (Direktiva Rady 76/207/EEC z 9.2.1976)

DISTRIBUCE PLACENÉ A NEPLACENÉ PRÁCE PODLE GENDERU

Viz. „Dělna práce (podle genderu)“

DIVERZITA

Rozmanitost hodnot, postojů, kulturních perspektiv, vyznání, etnického dědictví, sexuální orientace, dovedností, vědomostí a životních zkušeností jednotlivců, kteří zakládají určitou skupinu lidí

DOMÁCÍ NÁSILÍ/NÁSILÍ V RODINĚ

Jakákoli forma fyzického, sexuálního nebo psychologického násilí, která staví v nebezpečí bezpečnost či blaho členů rodiny a/nebo použití fyzické nebo emocionální síly anebo výhrůzek fyzickým násilím, včetně sexuálního násilí, v rámci rodiny nebo domácnosti. Zahrnuje zneužívání dětí, incest, násilí na manželce a sexuální nebo jiný druh zneužívání členů domácnosti.

DOMÁCÍ PRÁCE

Práce, která je vykonávána za odměnu doma nebo na jiném místě podle výběru osoby, jež takovou práci vykonává, a která se liší od pracoviště zaměstnavatele. Taková práce vede k vytváření produktů nebo služeb, které určí zaměstnavatel, bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané vstupní jednotky (Konvence Mezinárodní pracovní organizace č. 177)

DŮKAZNÍ BŘEMENO

Pokud osoba podá soudní žalobu, je v podstatě na ní, aby dokázala, že byla obětí diskriminace. V oblasti rovného zacházení mezi muži a ženami přenáší direktiva založená na precedenčním právu Soudního dvora Evropské Unie důkazní břemeno z jedné strany na druhou (z obžaloby na žalovaného). V případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení a kde existuje *prima facie* diskriminační pře, je na žalovaném, aby dokázal, že tento princip nebyl porušen (výrok ze 17.10.1997, Případ C 109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199, odstavec 16, Direktiva Rady z 15.12.1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví).

DŮSTOJNOST LIDSKÉ PRÁCE

Právo na respekt a zejména osvobození od sexuálního obtěžování či jiných forem obtěžování na pracovišti (Rozhodnutí Rady 90/C 157/02 z 29.5.1990)

EKONOMICKY AKTIVNÍ POPULACE

Všechny osoby mužského a ženského pohlaví, které v průběhu specifického období poskytují svoji práci k vytváření ekonomických statků a služeb, jak byly definovány v systému OSN týkajícího se národních účtu

FEMINIZACE CHUDOBY

Zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami oproti mužům

GENDER

Koncept, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou naučené, mohou se v čase měnit a jež se různí jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami.

GENDER DIMENZE

Aspekt jakéhokoli problému, který se týká genderu anebo rozdílů v životě žen a mužů

GENDER MAINSTREAMING

Systematická integrace pozic, priorit a potřeb žen a mužů ve všech politikách, s cílem propagovat rovnost mezi muži a ženami, a mobilizace veškerých všeobecných politik a opatření specificky s cílem dosáhnout rovnosti tím, že vlivy takových všeobecných politik a opatření na situaci žena a mužů při zavádění, monitorování a hodnocení budou brány v úvahu už ve stadiu jejich plánování

GENDER ROLE

Soubor předpisů, týkající se jednání a chování žen a mužů, které jsou určeny a zachovávány tak, jak bylo popsáno ve vstupu „Genderová smlouva“

GENDEROVÁ ANALÝZA

Studium rozdílů v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. mezi muži a ženami v jejich určených genderových rolích.

GENDEROVÁ KONTROLA

Kontrola jakéhokoli návrhu politiky s cílem zajistit, že jakákoli potenciální genderová diskriminace vyplývající z takové politiky bude eliminována a že genderová rovnost bude zajištěna.

GENDEROVÁ PERSPEKTIVA

Reflexe genderových rozdílů a pozornost věnovaná genderovým rozdílům v jakékoli dané oblasti politiky nebo činnosti

GENDEROVÁ PROPAST

Propast mezi muži a ženami týkající se jejich úrovně participace, přístupu ke zdrojům, právům, odměně nebo výhodám.

GENDEROVÁ SMLOUVA

Soubor implicitních a explicitních pravidel týkajících se gender vztahů, která ženám a mužům přisuzují různou práci a hodnotu, zodpovědnosti a povinnosti. Tato pravidla se definují na třech úrovních: kulturní superstruktura - normy a hodnoty společnosti, instituce - rodinné státní služby, vzdělání a systém zaměstnání atd., a socializační procesy, a to zejména v rámci rodiny.

GENDEROVÁ SPRAVEDLNOST

Spravedlivé zacházení podle genderu. To může znamenat rovné zacházení nebo zacházení, které je rozdílné, ale které je chápáno jako rovnocenné co se týká práv, výhod, povinností a příležitostí.

GENDEROVÁ RELEVANCE

Otázka, zda jednotlivá politika nebo akce je relevantní pro gender vztahy a rovnost podle genderu mezi ženami a muži

GENDEROVÉ PLÁNOVÁNÍ

Aktivní přístup k plánování, který chápe gender jako klíčovou proměnnou nebo kritérium a která se snaží o začlenění explicitní genderové dimenze do politik nebo jednání.

GENDEROVÉ VZTAHY

Vztahy a nerovné rozdělení moci mezi ženami a muži, které charakterizují specifický genderový systém (Viz. Genderová smlouva)

HODNOCENÍ VLIVU GENDERU

Zkoumání návrhů politik se snahou zjistit, zda tyto politiky budou mít různý vliv na ženy a muž, s cílem pozměnit tyto návrhy tak, aby bylo zajištěno, že diskriminační jevy budou neutralizovány a že bude zachována rovnost podle genderu.

HORIZONTÁLNÍ SEGREGACE

Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních (Viz "Segregace podle zaměstnání")

CHRÁNĚNÉ MÍSTO

Bezpečné místo pro ženy a děti, které jsou obětmi násilí ve svém domě (krizové centrum)

INDIVIDUALIZACE PRÁV

Vývoj daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení, podle nichž vznikají práva přímo jednotlivcům

INDIVIDUÁLNÍ PRÁVA

Práva, jež vznikají přímo jednotlivcům (v opozici k odvozeným právům)

INTEGRACE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ/GENDEROVÉ PERSPEKTIVY

Viz. "Gender mainstreaming"

KVÓTA

Proporce nebo podíl míst definovaných podle určitých pravidel nebo kritérií, pozic nebo zdrojů, které má zaplnit specifická skupina nebo které mají takové skupině připadnout. Má za cíl napravit předcházející nerovnost, obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení nebo zaměstnání.

LIDSKÁ PRÁVA ŽEN

Práva žen a dívek jako nezcizitelná, integrální a nedělitelná část všeobecných lidských práv, který také zahrnuje koncept reprodukčních práv

MAINSTREAMING

Viz "Gender mainstreaming"

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Dovolená, na níž má v souladu s národní legislativou a praxí žena nárok po určité nepřerušené časové období před porodem a/nebo po porodu (Direktiva Rady 92/85/EEC z 19.10.1992)

MINIMÁLNÍ MZDA

Úroveň mzdy, která je zákonem nebo podle smlouvy určena jako nejnižší možná hodnota, kterou má zaměstnavatel povinnost platit

MÍRA AKTIVITY

Tato veličina reprezentuje pracovní sílu jako procentuální podíl populace v pracovním věku (15 až 64 let)

MÍRA NEAKTIVITY

Všechny osoby, které nejsou označeny jako zaměstnaní nebo nezaměstnaní. Vyjadřuje se jako procentuální podíl populace v pracovním věku (15 až 64 let)

NÁSILÍ NA MANŽELCE/BITÍ

Násilí páchané na ženách jejich partnerem (Viz "Domácí násilí")

NÁSILÍ V RODINĚ

Viz "Domácí násilí"

NÁSILÍ ZALOŽENÉ NA GENDERU/SEXUÁLNÍ NÁSILÍ

Jakýkoli druh násilí s použitím nebo výhružkou fyzické nebo emocionální síly, včetně znásilnění, domácího násilí, sexuálního obtěžování, incestu a pedofilie.

NEFORMÁLNÍ EKONOMIKA/PRÁCE

Neplacené ekonomické aktivity, které jsou na recipročním základě vykonávány přímo ve prospěch domácnosti nebo domácnosti příbuzných nebo přátel, včetně každodenní domácí práce a celé škály aktivit zabezpečovaných vlastními silami a/nebo profesionální činností, a to buď jako samostatné nebo druhé zaměstnání, které se vykonává pravidelně pro zisk, ale ne, alespoň ne do značné míry, jako plnění statutárních, regulačních nebo smluvních povinností. Tento koncept nezahrnuje neformální aktivity, které jsou součástí nezákonných aktivit.

NELEGÁLNÍ PRÁCE

Práce vykonávaná bez platného pracovního povolení

NEPLACENÁ/NEDOSTATEČNĚ PLACENÁ PRÁCE

Práce, která nezahrnuje žádnou přímou odměnu nebo jinou formu odměny (Viz " uznání a ohodnocení neplacené práce")

NEPRAVIDELNÉ A/NEBO NESTÁLÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Nepřavidelné zaměstnání, které většinou není ani předmětem smlouvy a které nepodléhá žádným platovým předpisům nebo předpisům týkajícím se sociální ochrany

NEUTRÁLNÍ PODLE GENDERU

Nemající žádný rozdílný pozitivní nebo negativní vliv na genderové vztahy nebo rovnost mezi ženami a muži

NEVIDITELNÉ BARIÉRY

Postoje a fundamentální tradiční předpoklady, normy a hodnoty, které brání posílení pozice (žen) a jejich plné participaci na životě společnosti

NEZAMĚSTNANOST

Měřená proti celkové pracovní síle. Jde o počet osob, které jsou registrované jako nezaměstnaní a v současné době se ucházejí o zaměstnání (Zkoumání Evropské komunity týkající se pracovní síly)

OBCHOD S BÍLÝM MASEM

Obchod se ženami a dětmi za účelem sexuálního vykořisťování

OBCHOD S BÍLÝM MASEM/SE ŽENAMI A DĚTMI

Obchod s lidmi, zejména se ženami a dětmi, za účelem moderního otroctví nebo levné pracovní síly nebo za účelem sexuálního vykořisťování (Viz "Obchod s bílým masem")

ODVOZENÁ PRÁVA

Práva, zejména práva na sociální dávky nebo bydlení, které vznikají ve prospěch určité osoby, ale které jsou založeny nebo které jsou závislé na vztahu této osoby s osobou jinou. Často jde o případy založené na vztahu rodičovském, manželském nebo na sdílení domácnosti

OTCOVSKÁ DOVOLENÁ

Obvykle určitý počet hodin dovolené pro otce dítěte, kterou si otec může vybrat po narození dítěte, nebo určité počty hodin v jakémkoli roce nebo období roků, které si může otec vzít z důvodu péče o svoje dítě

PARITNÍ DEMOKRACIE

Koncept společnosti, na které se rovným způsobem podílejí ženy a muži a který říká, že jejich úplné a rovné užívání občanství je závislé na jejich rovném zastoupení v politických rozhodovacích pozicích. Podobné nebo stejné úrovně participace žen a mužů v rozmezí 40 až 60 procent v celém demokratickém procesu je principem demokracie.

PLACENÁ PRÁCE

Práce, za kterou je vyplácena odměna, a to buď v hotovosti nebo v naturáliích

PLATOVÉ ROZDÍLY PODLE GENDERU

Rozdíl mezi průměrnými výdělky mužů a žen

PLATOVÝ DIFERENCIÁL PODLE GENDERU

Stávající rozdíl mezi výdělky mužů a žen, které vyplývají ze segregace zaměstnání a z přímé diskriminace

PÉČE O DĚTI

Široce chápaný koncept, který pokrývá poskytování veřejných, soukromých, individuálních nebo kolektivních služeb s cílem pokrýt potřeby dětí a rodičů (Doporučení Rady 92/241/EC z 31.3.1992)

PÉČE O ZÁVISLÉ OSOBY

Poskytování péče dětem, nemocným, starým nebo postiženým osobám, které jsou závislé na jiných

POHLAVÍ

Biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako muže a ženy

POSÍLENÍ POZICE

Proces získávání přístupu ke zdrojům a rozvíjení osobních schopností s cílem aktivně se účastnit na utváření ekonomických, sociálních a politických podmínek vlastního života i života komunity

POZITIVNÍ AKCE

Kroky zaměřené na určitou skupinu, které mají za cíl eliminovat a předcházet diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, které vychází ze stávajících postojů, chování a struktur (někdy také nazýváno pozitivní diskriminace).

POZITIVNÍ DISKRIMINACE

Viz "Pozitivní akce"

PRŮZKUM VYUŽITÍ ČASU

Míra využití času ženami a muži, zejména ve vztahu k placené a neplacené práci, tržním a netržním aktivitám, a volnému a osobnímu času

PŘEDNOSTNÍ ZACHÁZENÍ

Způsob zacházení s jedincem nebo skupinou osob, který pravděpodobně povede ke zlepšení jejich výhod, možnosti přístupu, práv, příležitostí nebo statusu než jaké jsou výhody, možnosti přístupu, práva, příležitosti nebo status jiné osoby nebo skupiny osob. Tento termín může být použit pozitivně, pokud implikuje pozitivní akci, která si klade za cíl eliminovat předchozí diskriminaci, anebo negativně, pokud má za cíl zachovat rozdíly nebo výhody jedné osoby/skupiny osob nad jinou osobou nebo skupinou osob.

PŘÍPRAVA NA ZAMĚSTNÁNÍ

Jakákoli forma vzdělání, která poskytuje jedincům kvalifikaci na určitou profesi, živnost nebo zaměstnání, nebo která poskytuje nutné dovednosti pro výkon takové profese, živnosti nebo zaměstnání (Soud Evropských komunit, Příklad 293/83 Gravier 1985)

REGULACE PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Zavedení pravidel, která definují rozsah a použití práce na částečný úvazek. Kladou si za cíl předcházet jakékoli formě diskriminace proti zaměstnancům, kteří pracují na částečný úvazek, zlepšit kvalitu práce na částečný úvazek a umožnit vývoj práce na částečný úvazek jako možnosti volby.

REPRODUKTIVNÍ PRÁVA

Právo jakékoli osoby nebo páru se svobodně a odpovědně rozhodnout, kolik, v jakém intervalu a kdy budou mít děti. Právo na informace a prostředky učinit takové rozhodnutí a právo získat nejvyšší možnou úroveň sexuálního a reprodukčního zdraví.

REPRODUKTIVNÍ ZDRAVÍ

Stav kompletního fyzického, mentálního a sociálního zdraví, a to ne pouze absence nemoci nebo neschopnosti, ve všech záležitostech, které se týkají reprodukčního systému a jeho funkcí a procesů.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Individuální právo osob obou pohlaví na dovolenou po narození nebo adopci dítěte, která jim umožní se o dítě starat. Toto právo je v zásadě nepřenositelné. (Direktiva Rady 96/34/EC z 3.6.1996)

RODINNÁ DOVOLENÁ

Nárok na volno z rodinných důvodů, které může a nemusí být sdíleno oběma rodiči

RODINNÝ PRACOVNÍK

Člen rodiny, který pracuje v rodinném podniku, jako například na rodinné farmě, v rodinném obchodě, malém podniku nebo profesi, často jde o manželku, dceru nebo syna.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO ŽENY A MUŽE

Absence bariér pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví

ROVNÉ ZACHÁZENÍ PRO MUŽE A ŽENY

Zajištění neexistence přímé nebo nepřímé diskriminace za základě pohlaví

ROVNOST MEZI ŽENAMI A MUŽI (rovnost podle pohlaví)

Princip rovných práv a rovného zacházení pro ženy a muže (Viz. „Rovnost podle genderu“)

ROVNOST PODLE GENDERU

Koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit rozhodnutí bez omezení, která určují přísné gender role, že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné, budou stejně hodnoceny a budou stejně podporovány.

ROZDĚLENÍ PRÁCE (PODLE GENDERU)

Rozdělení placené a neplacené práce mezi ženy a muže v soukromém a veřejném životě

SATELITNÍ ÚČET

Oficiální účet, který je jiný, ale konsistentní s jádrovými národními účty.

SDÍLENÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Situace, kde existuje pouze jedno pracovní místo, jeden plat za výkon této práce a jedny pracovní podmínky, které jsou sdíleny (obvykle) dvěma nebo i více lidmi, kteří pracují podle dohodnutého rozpisu nebo vzoru

SEGREGACE TRHU PRÁCE

Viz "Segregace práce"

SEGREGACE PODLE ZAMĚSTNÁNÍ

Viz "Segregace práce"

SEGREGACE PRÁCE/ SEGREGACE ZAMĚSTNÁNÍ

Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů (horizontální segregace). Ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace).

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu a které má vliv na důstojnost žen a mužů (včetně chování nadřazených a kolegů v práci) (Rozhodnutí Rady 90/C 157/02 z 29.5.1990)

SEXUÁLNÍ ORIENTACE

Sexuální preference osoby stejného nebo opačného pohlaví (homosexualita, lesbická orientace, heterosexuality, bisexualita).

SEXUÁLNÍ NÁSILÍ

Viz "Násilí založené na genderu"

SLADĚNÍ PRÁCE A RODINNÉHO ŽIVOTA/ ŽIVOTA DOMÁCNOSTI

Zavedení rodinných a rodičovských dovolených, péče o děti a staré osoby, rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí, které umožňuje kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro muže a ženy.

SLEPÝ VŮČI GENDERU

Ignorování genderové dimenze nebo neschopnost vzít v úvahu dimenzi genderu (v protikladu k výrazům „citlivý k otázkám genderu“ nebo „neutrální z hlediska genderu“)

SKLENĚNÝ STROP

Neviditelná bariéra, které vzniká v důsledku komplexního souboru struktur v organizacích dominovaných muži, které znemožňují ženám postup na vyšší pozice

SKRYTÁ NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnaní, kteří nesplňují podmínky národních systémů pro registraci nezaměstnaných (podmínky, které vedou zejména k vyloučení žen)

STATISTIKA ODDĚLENÁ PODLE POHLAVÍ

Sběr a oddělení dat a statických informací podle pohlaví, které umožní komparativní analýzu (někdy se též používá termín statistika oddělená podle genderu).

STEJNÁ ODMĚNA ZA PRÁCI STEJNÉ HODNOTY

Stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek (Článek 141 (ex 119) Amsterodamské smlouvy)

SYSTÉM POHLAVÍ/GENDER

Systém ekonomických, společenských a politických struktur, které napomáhají udržovat a které reprodukuje odlišné gender role a vlastnosti mužů a žen (Viz "gender kontrakt")

TUTOR

Chráněný vztah, který umožňuje učení a testování schopností, v němž se rozvíjí osobní potenciál a nové dovednosti v procesu, v němž jedna osoba, tutor, podporuje kariéru a vývoj jiné osoby, svěřence, mimo rámec normálního vztahu založeného na dominanci/subordinaci. Poradenské vztahy se stále více používají k podpoře osobního/profesionálního růstu žen.

ÚROVNĚ PARTICIPACE

Úroveň participace dané skupiny, například žen, mužů, neúplných rodin atd., jako procentuální podíl na celkové participaci, obvykle se udává ve vztahu k práci

UZNÁNÍ A OHODNOCENÍ NEPLACENÉ PRÁCE

Kvantitativní míra, včetně odhadu a reflexe týkající se hodnoty v satelitních účtech neplacené práce, která se nachází mimo rámec národních účtů (systém OSN týkající se národních účtů), jako například domácí práce, starost o děti nebo jiné závislé osoby, příprava jídla pro rodinu, komunitu nebo jiná dobrovolná práce.

VERTIKÁLNÍ SEGREGACE

Koncentrace žen a mužů na určitých stupních zaměstnání, úrovních odpovědnosti nebo pozice (Viz "Segregace podle zaměstnání")

VOLNÁ PRACOVNÍ DOBY/VOLNÝ PRACOVNÍ ČAS

Definice pracovní doby, která umožňuje široký okruh možností co do počtu odpracovaných hodin a uspořádání rozpisu služeb, směn a pracovních rozvrhů, a to buď na denním, týdenním, měsíčním nebo ročním základě

VÝPOMOC MANŽELŮ

Manžel nebo manželka osoby, která buď zaměstnává sama sebe nebo vykonává nezávislou činnost, kde se tento manžel nebo manželka do velké míry podílí na vykonávané práci, ale za tuto práci nedostává přímou odměnu a často nemá nárok na sociálních dávky

VYROVNANÁ ÚČAST ŽEN A MUŽŮ

Sdílení moci a rozhodovacích pravomocí mezi muži a ženami (40 – 60% zastoupení jednoho nebo druhého pohlaví), a to v každé oblasti života. Takové sdílení představuje důležitou podmínku rovnosti mezi muži a ženami (Doporučení Evropské rady 96/694/EC z 2.12.1996)

ZAMĚSTNÁNÍ NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Zaměstnání, u něž je pracovní doba kratší než je tomu u normálního nebo standardního zaměstnání na plný úvazek

ŽENSKÁ STUDIA/GENDER STUDIA

Akademický, obvykle interdisciplinární přístup k analýze pozice žen a genderových vztahů a genderové dimenze ve všech ostatních disciplínách.

Čerpáno z *One hundred words for equality,*
European Communities, 1998