



BACKGROUND REPORT

Diskriminace žen ve společnosti

Magdaléna Kolářová
magdalena.kolarova@amo.cz



Obsah

1	Jak číst background	3
2	Úvod	3
3	Diskriminace na základně pohlaví	3
4	Příčiny diskriminace žen	4
	4. 1 Genderové stereotypy	4
	4. 2 Historický kontext	4
	4. 3 Diskriminace žen ve 21. století	4
5	Aktivita OSN	5
	5. 1 CEDAW	5
	5. 2 Rovnost mužů a žen jakožto pátý cíl udržitelného rozvoje	5
6	Diskriminace v každodenním životě žen a dívek	6
	6. 1 Prostřednictvím zákonů	6
	6. 2 Ve vzdělávání	7
	6. 3 Na pracovišti	7
7	Možná řešení	8
8	Shrnutí	9

1 Jak číst background

Tento background report (dále jen BGR) byl vytvořen pro účely simulovaného jednání Sociálního, humanitárního a kulturního výboru Valného shromáždění OSN (SOCHUM) na Pražském studentském summitu. Obsahuje základní informace o diskriminaci žen ve společnosti, jejich příčinách, průběhu, důsledcích a možných diplomatických řešeních. Primárně slouží k seznámení delegátek a delegátů s touto problematikou, s ohledem na jeho omezený rozsah se však zaměřuje pouze na tři

vybrané oblasti, ve kterých k diskriminaci dochází. Tato problematika je ovšem ve skutečnosti velmi rozsáhlá a zahrnuje mnoho dalších aspektů. Obsahem backgroundu nejsou veškeré detaily informace, jež jsou zapotřebí k napsání kvalitních delegátských stanovisek a k následnému konstruktivnímu jednání. Při dalším samostudiu lze využít mimo jiné i rozšiřující zdroje, které se nachází na konci tohoto dokumentu.

2 Úvod

Diskriminace žen ve společnosti je globální a velmi závažný problém, se kterým se potýkají ženy všech věků, národností i etnických skupin napříč kulturami.¹ Tato problematika zahrnuje různé způsoby jednání se ženami, které se liší v závažnosti i formách průběhu, ale mají většinou stejné příčiny. Z tohoto důvodu je vhodné se na problém dívat komplexně a hledat systémová řešení.²

Organizace spojených národů se domnívá, že pandemie koronaviru zabránila ve vývoji až jedné generaci mužů a žen.³ Sociální izolace a finanční nejistota obecně zesilují rizika pro ženy a děti. S pandemií se snížila finanční podpora prevence sociálních problémů a mnohým oblastem byla odeprána humanitární pomoc, čímž

se zvýšil počet případů genderově podmíněného násilí, dětských sňatků i obchodů s lidmi – a to jsou problémy, které se týkají zejména žen.⁴ Předsedkyně pracovní skupiny pro problematiku diskriminace žen Rady OSN pro lidská práva Elizabeth Broderick uvedla, že na pozadí již existující nejistoty, způsobené systémovou nerovností, zrychlenou globalizací a feminizací chudoby, je dopad pandemie na práci žen neoddiskutovatelný.

Problematika diskriminace žen ve společnosti je velmi rozsáhlé téma. Tento BGR se zaměřuje konkrétně na její projevy skrze zákony, instituci vzdělávání a v pracovním prostředí, jelikož mají tyto oblasti zásadní vliv na životní úroveň, osobní rozvoj a psychické zdraví jedince.

3 Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví se týká žen i mužů a projevuje se dvěma způsoby, které se liší způsobem jednání, nikoli však následky. Při přímé diskriminaci se zachází s jednotlivcem odlišně z důvodu jeho pohlaví a předsudků s ním spojených. Zaměstnavatel například odmítne přijmout na volnou pracovní pozici mladou ženu, protože předpokládá, že bude méně schopná nebo půjde brzy na mateřskou dovolenou. V situacích, kdy dochází k nepřímé diskriminaci, bývá nastaveno zdánlivě neutrální pravidlo, které však předem znevýhodňuje, nebo dokonce vylučuje jednotlivce či skupiny na základě

jejich pohlaví. Na nabízenou pozici obsluhujícího za barem je kupříkladu stanoven požadavek maximální hmotnosti, kterou může uchazeč/ka mít, čímž zaměstnavatel předem znevýhodňuje muže a starší ženy.⁵ Taková diskriminace nemusí být na první pohled zřejmá, a jelikož je ve společnosti hluboce zakořeněná, diskriminující si často ani neuvědomuje, že se jí dopouští.

Ačkoliv se diskriminace týká obou pohlaví, tento BGR se zaměřuje pouze na ženy, neboť je statisticky prokázáno, že se žen tato problematika dotýká v mnohem větší míře a má závažnější dopady na jejich životy.⁶

4 Příčiny diskriminace žen

4.1 Genderové stereotypy

Příčinou diskriminace žen jsou genderové stereotypy, které podporují narativ genderově odlišných rolí ve společnosti. Tento narativ způsobuje zásadní nerovnosti – ženy jako pečovatelky mají například typicky větší odpovědnost za výchovu dětí. Stereotypy často vedou k dekriminálnímu sexuálního násilí v manželství (žena je vnímána jako majetek muže), bagatelizaci sexuálního obtěžování či ke kolektivnímu připsování vlastností, které označují ženy jako zranitelnější (citlivost, fyzická slabost, iracionálnost atp.). V důsledku takových stereotypů jsou porušována práva žen na zdraví, vzdělání, práci, přiměřenou životní úroveň, manželství, svobodu projevu a pohybu a na politické zastoupení. Mnohdy též dochází k genderově podmíněnému násilí⁷

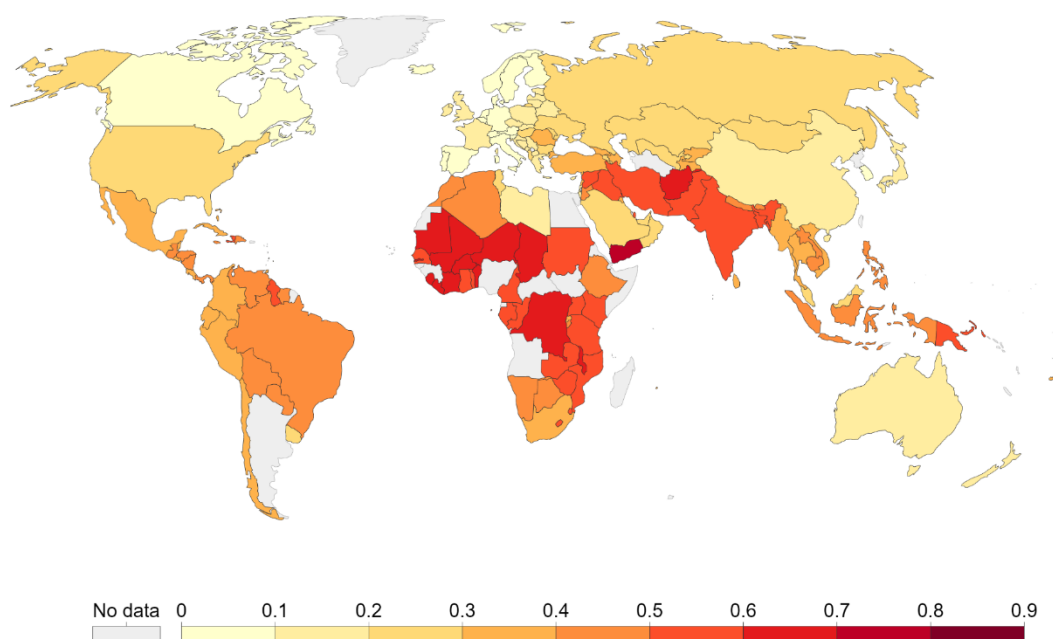
4.2 Historický kontext

Ženská práva byla historicky opomíjenou problematikou. První feministická hnutí se snažila prosadit právo volit a vlastnit majetek. Situace se výrazně změnila až s průmyslovou revolucí v 19. století. S příchodem strojů do výroby už nezastávali těžkou tovární práci

pouze muži, ale o obsluhu techniky se začaly ucházet i ženy. Jelikož byly levnější pracovní silou (stejný fenomén je k vidění i v současnosti), zaměstnavatelům se tímto krokem zlevnila výroba⁸. K emancipaci též velmi přispěly obě světové války, ve kterých se musely ženy přizpůsobit nepřítomnosti mužů v domácnostech i ve výrobním procesu. Ukázalo, že žena může plnohodnotně zastoupit i ve společenském kontextu typické mužské role, což zpochybnilo řadu genderových stereotypů.⁹ Ve druhé polovině 20. století pak došlo k velkému pokroku v oblasti emancipace žen, ať už se bavíme o otázkách občanského, rodinného či pracovního práva.¹⁰

4.3 Diskriminace žen ve 21. století

Současné statistiky sledující rozdíly mezi muži a ženami názorně ilustrují stav, kdy se společenské postavení žen zlepšuje (zvyšuje se jejich gramotnost, mají stále větší zastoupení ve vzdělávacích institucích, klesá počet provdaných dívek)¹¹, ale v celosvětovém kontextu je situace od rovnosti stále značně vzdálená. Přestože se závažnost a míra dopadu na životy diskriminovaných v



Source: Human Development Report (2015)

CC BY

1 : Index genderové nerovnosti zahrnující tři faktory: reprodukční zdraví, nezávislost a ekonomický status

jednotlivých státech liší, ve všech právních kulturách nadále mnoho zákonů přisuzuje ženám a dívkám druhořadý právní status. Ten je omezuje v rozhodování o svém zdraví a majetku, v manželských, pracovních či rodičovských právech a v procesu dědictví či vzdělávání.¹² Ženy se též často setkávají s překážkami v zákonech a v

situacích, kdy se snaží dovolat svých práv. V některých zemích je totiž stále zákonem vyžadovaná poslušnost manželky. Ačkoliv ženy odpracují dvě třetiny světové pracovní doby, připadá jim jen 10 % světového platu a vlastní méně než 1 % majetku.¹³ Zmíněná data jasně poukazují na systémovou diskriminaci.

5 Aktivita OSN

5.1 CEDAW

Mezinárodní právo zaručuje rovná občanská, kulturní, ekonomická, politická a sociální práva ženám i mužům. Nejvýznamnější dokument OSN v boji za práva žen byl přijat v roce 1979 a je jím *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* (dále jen CEDAW). Její ratifikací se státy zaručují přijmout veškerá opatření upravující nebo rušící zákony, předpisy, zvyky a praktiky, které tuto diskriminaci konstruuji, a snaží se tak zajistit plné zrovnoprávnění mužů a žen.

„CEDAW sice ratifikovalo již 186 států, ale vůči jejím hlavním článkům byl vznesen rekordní počet výhrad. Ačkoliv CEDAW požaduje odstranění diskriminace neprodleně a všemi možnými právními prostředky, mnoho států si své diskriminační předpisy ponechává.“

CEDAW sice ratifikovalo již 186 států, ale vůči jejím hlavním článkům byl vznesen rekordní počet výhrad. Ačkoliv CEDAW požaduje odstranění diskriminace neprodleně a všemi možnými právními prostředky, mnoho států si své diskriminační předpisy ponechává. CEDAW se primárně soustředí na právní postavení žen,

neopomíjí však (na rozdíl od jiných smluv týkajících se lidských práv) dopad kulturních faktorů na genderovou problematiku. *Úmluva ženám zaručuje volební právo, právo vykonávat veřejné funkce, právo na zachování státní příslušnosti vdaných žen a právo na rovný přístup ve vzdělání, zaměstnání i hospodářských a sociálních činnostech. Rovněž zakazuje všechny nástroje omezující právní způsobilost žen.*¹⁴

Státy, jež *Úmluvu* ratifikovaly, jsou povinny předkládat zprávy o naplňování povinností, ke kterým se podpisem CEDAW zavázaly. Kontrolním orgánem je *Výbor pro odstranění diskriminace žen*, jenž na svých zasedáních posuzuje zprávy jednotlivých smluvních stran a předkládá jim doporučení k dalším postupům.¹⁵

5.2 Rovnost mužů a žen jakožto pátý cíl udržitelného rozvoje

Jedním ze 17 cílů udržitelného rozvoje (SDGs) jakožto agendy OSN pro období 2015 – 2030 je dosažení genderové rovnosti a posílení postavení všech žen a dívek ve společnosti. Konkrétně pátý bod SDGs si klade za cíl eliminovat všechny formy násilí vůči ženám a dívkám, odstranit přežitě a škodlivé praktiky (dětské sňatky, ženské obřízky atd.), oceňovat neplacenou péči a práci v domácnosti a zajistit ženám rovné příležitosti i všeobecnou dostupnost služeb sexuálního a reprodukčního zdraví. Dále usiluje o reformy zajišťující rovná práva k ekonomickým zdrojům a o posílení vhodné politiky spolu s vymahatelnými právními předpisy pro prosazování rovnosti žen a mužů.¹⁶

6 Diskriminace v každodenním životě žen a dívek

6.1 Prostřednictvím zákonů

Nepřijetím legislativních opatření nezbytných k zajištění genderové rovnosti a nevymáhání příslušných zákonů dochází k genderové diskriminaci.¹⁷ Stejně tak stereotypy a tradice, dlouhodobé opomíjení této problematiky i nedostatečné porozumění důsledkům genderové nerovnosti vedou k tomu, že si země zachovávají diskriminační zákony. Ty se týkají převážně rodinného života. Ženy se například nemohou rozhodnout, zda a s kým chtějí uzavřít sňatek, nemohou požádat o rozvod a dívky nemají možnost odmítnout při uzavírání dětských sňatků. Osmnáct zemí světa aplikuje zákony, které umožňují mužům zakázat své ženě pracovat.¹⁸ To vše přispívá k diskriminačním praktikám v manželství, kdy má muž nadřazenou pozici nad svou ženou, pro níž neexistují instituce, jejichž prostřednictvím by se mohla domáhat svých práv. S touto problematikou souvisejí i sexuální a reprodukční práva žen, která jsou taktéž zákonem často omezována. Ženy nemají vždy automaticky právo se rozhodnout, kolik dětí a kdy chtějí mít, protože jim je odepřen přístup k antikoncepci či legálním potratům. Nezřídka se tedy ocitají v situacích, kdy se musejí rozhodnout, zda ohrozí vlastní život nebo budou čelit trestu odnětí svobody.

Na mnoha místech světa je pro ženy velmi těžké uplatňovat volební právo. Afghánistán zavedl povinnost screeningu fotografií ve volebních místnostech, což je pro ženy z konzervativních oblastí, které mají povinnost zakrýtí tváře, nepřijatelné. Pákistánským ženám sice zaručuje volební právo ústava, avšak na mnoho místech čelí odporu vlivných osobností ze svých patriarchálních komunit.¹⁹

„Vzdělanější ženy mají statisticky méně dětí, vdávají se v pozdějším věku, jsou lépe informovány o zdravotní péči, což zvyšuje pravděpodobnost zdravého a produktivního života, a mají vyšší příjmy. Všechny tyto faktory, které potlačují nerovnosti a posilují ekonomiku, pomáhají vymanit domácnosti, komunity i země z chudoby.“

Jiné diskriminační zákony znemožňují ženám vlastnit řidičský průkaz, pracovat v noci, dědit majetek nebo svědčit u soudních procesů, což podporuje jejich závislost na mužích.^{20 21}

Diskriminační zákony ženy omezují v jejich sebe-realizaci, mnohdy je ohrožují na životě a upírají jim možnost emancipace ve společnosti. V takových státech se odsouvá jakákoliv vize rovnoprávnosti mužů a žen na neurčito.

„S touto problematikou souvisejí i sexuální a reprodukční práva žen, která jsou taktéž zákonem často omezována. Ženy nemají vždy automaticky právo se rozhodnout, kolik dětí a kdy chtějí mít, protože jim je odepřen přístup k antikoncepci či legálním potratům. Nezřídka se tedy ocitají v situacích, kdy se musejí rozhodnout, zda ohrozí vlastní život nebo budou čelit trestu odnětí svobody.“

6.2 Ve vzdělávání

Ženy tvoří dvě třetiny ze 750 milionů negramotných dospělých. Výbor UNESCO odhaduje, že po celém světě žije 129 milionů dívek, které nemají možnost účastnit se vzdělávacího procesu.²² V zemích postižených válečnými konflikty se absence dívek ve školních lavicích zdvojnásobuje.²³ Nejde však jen o jejich přítomnost, neméně důležitou součástí je také to, aby se ve školách cítily bezpečně, měly příležitost dokončit všechny úrovně vzdělávacího systému a získaly dovednosti ke konkurenceschopnosti na trhu práce.

Vzdělání je priorita. Vzdělanější ženy mají statisticky méně dětí, vdávají se v pozdějším věku, jsou lépe informovány o zdravotní péči, což zvyšuje pravděpodobnost zdravého a produktivního života, a mají vyšší příjmy. Všechny tyto faktory, které potlačují nerovnosti a posilují ekonomiku, pomáhají vymanit domácnosti, komunity i země z chudoby.²⁴

6.2.1. Absence dívek ve školách

Důvodů, proč dívky absentují ve školních lavicích, je mnoho a často souvisejí s genderovou diskriminací. Chudé domácnosti si většinou zvolí chlapce jako ty, do kterých investují prostředky na úhradu školní docházky. S dívkami naopak počítají jako s pečovatelkami o mladší sourozence a starší členy rodiny, případně je v brzkém věku provdají. Dětské sňatky zpravidla předčasně ukončí školní docházku i dívkám, které ji měly možnost dokončit.²⁵

V přístupu ke vzdělání a jeho úspěšném absolvování dívkám také často brání delší vzdálenosti do škol, při jejichž cestě jsou vystaveny vyššímu riziku genderové podmníněného násilí, včetně sexuálního vykořisťování, zneužívání a obtěžování. Kromě vážných následků na jejich fyzickém i psychickém zdraví to může vyústit v předčasné ukončení jejich školní docházky.²⁶

Mansplaining označuje situaci, kdy muž vysvětluje problematiku povýšeným, nepřesným či zjednodušeným způsobem ženě, která má stejné nebo lepší znalosti o tématu. Taktéž jde o znevažování či podceňování názorů žen.

6.2.2. Problematická výuka

Bez potíží není ani samotná výuka, která by paradoxně mohla hrát klíčovou roli v boji proti diskriminaci. Učební plány a pedagogické metody jsou v mnoha případech nevyhovující a mohou podporovat negativní stereotypy vůči ženám a dívkám. Takové výukové postupy mohou vést k rozvoji rozdílných dovedností chlapců a dívek a důsledek se může projevit profesní segregací.

„Nerovnost pohlaví jasně ilustruje tzv. gender pay gap, která určuje průměrný rozdíl mezi platovým ohodnocením mužů a žen. Ten se v každé zemi velmi liší, průměrně však ženy vydělávají 82 % platu muže“

6.3 Na pracovišti

Ženy jsou též často diskriminovány v pracovním procesu, ať už se jedná o nerovné odměňování, průběh přijímacího řízení nebo nepříznivé pracovní prostředí. Nerovnost pohlaví jasně ilustruje tzv. gender pay gap, která určuje průměrný rozdíl mezi platovým ohodnocením mužů a žen. Ten se v každé zemi velmi liší, průměrně však ženy vydělávají 82 % platu muže.²⁷ Jedním z důvodů je profesní a vertikální segregace – ženy si statisticky vybírají profese s nižším platovým ohodnocením a méně často se ocitají na vedoucích pozicích. Segregaci způsobuje stereotypní vnímání společnosti, že ženy a muži mají různé dovednosti. Ženy jsou nadměrně zastoupeny v péči a předškolním vzdělávání, muži zase převládají v politice, oborech zaměřených na přírodní vědy, technologie, strojírenství a v dalších odvětvích, která jsou obvykle lépe placená.²⁸ Nemusí se však jednat jen o segregaci, za provedení stejné práce bývají ženy finančně ohodnoceny hůře než jejich mužští kolegové.²⁹

Těhotné ženy a ženy s dětmi zažívají v některých genderově zaostalejších státech na trhu práce diskriminaci, zatímco u mužů s dětmi se tento fakt neřeší.^{30 31} Stereotypní nahlížení společnosti na roli žen dokonce vede k tomu, že diskriminováni jsou i ženy bez dětí, u kterých se předpokládá, že je mít budou.³² Mansplaining označuje situaci, kdy muž vysvětluje problematiku povýšeným, nepřesným či zjednodušeným způsobem ženě, která má stejné nebo lepší znalosti o tématu. Taktéž jde o znevažování či podceňování názorů žen.¹

Nezřídka se též v pracovním prostředí objevuje sexismus zaměřený proti ženám, a sice ve formě sexuálního obtěžování, urážlivých vtipů, mansplainingu či očekávání stereotypního chování a s tím související rozdílné pracovní úlohy. Ženy se častěji ujímají dobrovolné práce,

kteřá nevede k jejich povýšení, a zároveň je to od nich očekáváno.³³ Takové jednání má negativní dopady na psychiku obětí, které se ve své práci necítí dobře a bezpečně, narušuje to jejich vztahy s okolím a zhoršuje jejich výkonnost, což se může negativně odrazit v jejich finančním ohodnocení.³⁴ Kvůli strachu ze ztráty pracovního místa je však často pro ženy obtížné sexismus na pracovišti nahlásit.³⁵

Všechny výše popsané nepříjemné okolnosti, jež se v pracovním prostředí týkají převážně žen, vedou k socioekonomickým nerovnostem.³⁶ Ty mají vážné negativní dopady na život žen, u kterých je např. vyšší pravděpodobnost závislosti na sociálních dávkách. Celospolečensky tak ztrácíme jejich finanční i pracovní potenciál.³⁷

7 Možná řešení

Ačkoliv se postoje států na tuto problematiku budou rozcházet, škodlivost diskriminace je objektivně prokazatelná.³⁸ Cílem SOCHUM by tedy měla být snaha o odstranění genderové diskriminace ve společnosti. Vhodné je využít již vzniklé dokumenty, rozšířit jejich znění, zefektivnit naplňování postupů, vyvíjet diplomatický tlak k rozšíření okruhu smluvních stran a dbát na dodržování povinností vyplývajících z jejich ratifikace.

Odstraňování genderové nerovnosti ve společnosti se dá řešit různými způsoby. V oblasti trhu práce se například některé země snaží kvótami motivovat ženy, aby si vybíraly dobře placená povolání, ve kterých zatím dominují muži. Politika Islandu finančně postihuje ty společnosti, jež každoročně neprokážou stejnou výši finančního ohodnocení mužů a žen za úměrnou práci. Tento nástroj zlepšuje pracovní prostředí a zvyšuje důvěru žen ve své zaměstnavatele.³⁹ Rada Evropy klade velký důraz na prevenci sexismu formou mezinárodní úmluvy známé jako Istanbulská úmluva.⁴⁰

Pokud chtějí členské státy OSN efektivně přispět k eliminaci diskriminace žen, měly by na jednání SOCHUM zvážit mimo jiné:

- boj proti absenci dívek ve školních lavicích skrze podporu bezpečného školního prostředí a jeho okolí, které by mělo reflektovat potřeby dívek;
- prevenci genderově podmíněného násilí;
- kladení důrazu na vzdělávání o samotné problematice;
- politický tlak na přijímání opatření, jež sníží hodnotu gender pay gap;
- rozsáhlý sběr dat a analýz pro hlubší porozumění průběhu a důsledkům diskriminace žen;
- využití prostředků k odstraňování sexismu ze společnosti;
- debatu o případných afirmativních akcích.

¹ Mansplain. *DICTIONARY.COM* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.dictionary.com/browse/mansplain>

8 Shrnutí

Společnost se stále potýká s problémem diskriminace žen a v jejím zájmu by mělo být zamyslet se nad odstraněním přežitků, jež dívky a ženy ohrožují na zdraví či jim brání v produktivním a svobodně vedném životě. Ženy a dívky po celém světě se s diskriminací setkávají denně, ať už se jedná o školní či pracovní prostředí, legislativní omezení či stereotypní nahlížení

a očekávání. Je důležité klást důraz na skoncování s diskriminačními praktikami, které z žen dělají ohroženější skupinu, a efektivně napravovat následky systémové diskriminace. Rovnost žen a mužů ve 21. století je jedním z primárních cílů společnosti, neboť ji tvoří stabilnější, bezpečnější, bohatší a etičtější.

Otázky pro jednání

- Jak moc závažný je problém diskriminace žen ve vámi zastupovaném státě?
- Jak se k této problematice váš stát obecně staví?
- Jaké formy prevence diskriminace žen přijal váš stát?
- Ratifikoval váš stát *Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen*? Jak naplňuje povinnosti z ní vycházející?
- Uchovává si právní řád vašeho státu diskriminační zákony?
- Jakou hodnotu gender pay gap má vámi zastupovaný stát?
- Ve kterých ekonomických sektorech se ženy vyskytují ve vašem státě nejvíce a proč?
- Jakou formu mezinárodní spolupráce by SOCHUM mělo zvolit k řešení této problematiky?
- Do jaké míry by se mělo SOCHUM v této problematice angažovat?

Doporučené zdroje

Genderová nerovnost – video

<https://www.youtube.com/watch?v=4viXOGvvuoY>

Oficiální stránky OSN – genderová diskriminace (v anglickém jazyce)

<https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>

Oficiální stránky OSN – rovnoprávnost jako pátý cíl udržitelného rozvoje (v českém jazyce)

<https://www.osn.cz/sdg-5-dosahnout-genderove-rovnosti-a-posilit-postaveni-vsech-zen-a-divek/>

Fakta a čísla o situaci žen ve světě, UN Women

<https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/commission-on-the-status-of-women-2012/facts-and-figures>

Oficiální stránky Úřadu Vysokého komisaře OSN pro lidská práva – diskriminace žen

https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/discrimination_women.aspx

Oficiální stránky UNICEF zabývající se genderovou diskriminací

<https://www.unicef.org/gender-equality>

Text CEDAW – Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Přijatá rezoluce (2008) navazující na Pekingskou deklaraci

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/No8/480/33/PDF/No848033.pdf?OpenElement>

Seznam použitých zdrojů

- ¹ Combating discrimination against women. *United Nations Human Rights: Office of the High Commissioner* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/discrimination_women.aspx
- ² 10 Causes of Gender Inequality. *Human Rights Careers* [online]. [cit. 2021-9-6]. Dostupné z: <https://www.humanrightscareers.com/issues/causes-gender-inequality/>
- ³ Third Committee Experts Denounce Uptick in Violence against Women, Children, as Delegates Call for Action to Preserve Decades of Gender Equality Gains. *United Nations: Peace, dignity and equality on a healthy planet* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.un.org/press/en/2020/gashc4291.doc.htm>
- ⁴ Tamtéž.
- ⁵ Slovníček základních pojmů pro oblast rovných příležitostí žen a mužů [online]. 2010 [cit. 2021-8-30]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/slovnicek-zakladnich-pojmu-pro-oblast-rovnnych-prilezitosti-zen-a-muzu.aspx>
- ⁶ Gender equality: Equal rights and opportunities for girls and boys help all children fulfil their potential. *UNICEF: for every child*. [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/gender-equality>
- ⁷ Gender stereotyping. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER [online]. [cit. 2021-7-29]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>
- ⁸ NEUMANN, S.K. Deťiny zeny : populárne sociologické, etnologické a kulturné historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999.
- ⁹ Tamtéž.
- ¹⁰ Women's Rights in the Late 20th Century. *DOCUMENTS of FREEDOM* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.docsoffreedom.org/student/readings/women-s-rights-in-the-late-20th-century>
- ¹¹ Gender equality: Equal rights and opportunities for girls and boys help all children fulfil their potential. *UNICEF: for every child*. [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/gender-equality>
- ¹² Combating discrimination against women. *United Nations Human Rights: Office of the High Commissioner* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/discrimination_women.aspx
- ¹³ Tamtéž.
- ¹⁴ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. *OHCHR* [online]. [cit. 2021-7-29]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- ¹⁵ COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN: Introduction. *OHCHR* [online]. [cit. 2021-7-29]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Introduction.aspx>
- ¹⁶ Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek. *United Nations, Informační centrum OSN v Praze* [online]. [cit. 2021-7-29]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/sdg-5-dosahnout-genderove-rovnosti-a-posilit-postaveni-vsech-zen-a-divek/>
- ¹⁷ Discrimination against women. *ELGE: European Institute for Gender Equality* [online]. [cit. 2021-9-11]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1084>
- ¹⁸ Gender justice and women's rights. *OXFAM International: The future is equal* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.oxfam.org/en/what-we-do/issues/gender-justice-and-womens-rights>
- ¹⁹ WOMEN'S RIGHTS. *AMNESTY INTERNATIONAL* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/womens-rights/>

²⁰ Women should not be denied employment in the name of night work: Kerala High Court. *INDIA TODAY* [online]. 2021 [cit. 2021-8-2]. Dostupné z: <https://www.indiatoday.in/india/story/women-employment-night-shift-work-kerala-high-court-1792186-2021-04-18>

²¹ Combating discrimination against women. *United Nations Human Rights: Office of the High Commissioner* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/discrimination_women.aspx

²² Girls' education: Gender equality in education benefits every child. *UNICEF: for every child*. [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/education/girls-education>

²³ Education and gender equality. *UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://en.unesco.org/themes/education-and-gender-equality>

²⁴ GIRLS' EDUCATION: Context. *THE WORLD BANK* [online]. 2021 [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation>

²⁵ Educating Girls, Ending Child Marriage. *THE WORLD BANK* [online]. 2017 [cit. 2021-9-16]. Dostupné z: <https://www.worldbank.org/en/news/immersive-story/2017/08/22/educating-girls-ending-child-marriage>

²⁶ GIRLS' EDUCATION: Context. *THE WORLD BANK* [online]. 2021 [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation>

²⁷ The State of the Gender Pay Gap in 2021. *Payscale* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>

²⁸ Sexism at work: Professions and pay. *EIGE: European Institute for Gender Equality* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/sexism-work>

²⁹ The State of the Gender Pay Gap in 2021. *Payscale* [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>

³⁰ MYKHALCHENKO, OLENA a ISABEL SANTAGOSTINO RECAVARREN. In 38 countries, women can still be fired for being pregnant. *WORLD BANK BLOGS* [online]. 2021 [cit. 2021-9-2]. Dostupné z: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/38-countries-women-can-still-be-fired-being-pregnant>

³¹ Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany: Abstract. *OXFORD ACADEMIC: european sociological review* [online]. 2020 [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/esr/article-abstract/36/2/250/5622895?redirectedFrom=fulltext>

³² Pregnancy. *Australian Human Rights Commission* [online]. [cit. 2021-9-2]. Dostupné z: <https://human-rights.gov.au/quick-guide/12080>

³³ BABCOCK, Linda, Maria P. RECALDE a Lise WESTERLUND. Why Women Volunteer for Tasks That Don't Lead to Promotions. *Harvard Business Review* [online]. 2018 [cit. 2021-9-11]. Dostupné z: <https://hbr.org/2018/07/why-women-volunteer-for-tasks-that-dont-lead-to-promotions>

³⁴ What is the impact of sexism at work?: Sexism harms employees. *EIGE: European Institute for Gender Equality* [online]. [cit. 2021-9-2]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-impact-sexism-work>

³⁵ BURT, Emily. *News Quarter of young women fear they would lose their job if they reported sexual harassment* [online]. 2018 [cit. 2021-9-2]. Dostupné z: <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/quarter-young-women-fear-lose-job-reported-sexual-harassment#gref>

³⁶ How Gender Discrimination Affects Women In The Workplace: Ways Gender Discrimination Can Affect Women In The Workplace. *Florin/Roebig* [online]. [cit. 2021-9-6]. Dostupné z: <https://florinroebig.com/workplace-discrimination-women/>

³⁷ Fact Sheet: Women & Socioeconomic Status: Income and Earning Ability. *American Psychological Association* [online]. 2010 [cit. 2021-8-2]. Dostupné z: <https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/women>

³⁸ The economic cost of gender-based discrimination in social institutions: 2. Quantifying the economic costs of discrimination in social institutions. *OECD: Development Centre* [online]. 2016 [cit. 2021-9-6]. Dostupné z: https://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI_cost_final.pdf

³⁹ WAGNER, Ines. How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap. *Harvard Business Review: Gender* [online]. 2021 [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap>

⁴⁰ COUNCIL OF EUROPE. *Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí* [online]. Istanbul, 2011 [cit. 2021-8-2]. ISBN <https://rm.coe.int/16808e95e1>.

Pražský studentský summit

Pražský studentský summit je unikátní vzdělávací projekt existující od roku 1995. Každoročně vzdělává přes 300 studentů středních i vysokých škol o současných globálních tématech, a to především prostřednictvím simulace jednání tří klíčových mezinárodních – OSN, NATO a EU.

Asociace pro mezinárodní otázky

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu a vzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.

Magdaléna Kolářová

Autorka je spolupracovnicí Asociace pro mezinárodní otázky a členem přípravného týmu Pražského studentského summitu.

Autor: Magdaléna Kolářová

Imprimatur: Matěj Frouz, Tomáš Mígl, Pavlína Janebová, Filip Slaný

Jazyková úprava: Sára Abboudová, Táňa Vondřichová, Tomáš Brabec

Sazba: Tomáš Mígl

Grafická úprava: Jaroslav Kopřiva

**Vydala Asociace pro mezinárodní otázky (AMO) pro
potřeby XXVII. ročníku Pražského studentského summitu.**

© AMO 2021

Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

Žitná 27, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 813 460

e-mail: summit@amo.cz

IČ: 65 99 95 33

www.amo.cz

www.studentsummit.cz