

VYMEZENÍ TERMINOLOGIE PRO UPLATŇOVÁNÍ PRINCIPŮ CSR V ČR (TERMINOLOGICKÝ SLOVNÍK)

Autor: Ostravská univerzita v Ostravě

1 Vymezení terminologie

Úvod

Podle Evropského hospodářského a sociálního výboru EU tvoří lidé se zdravotním postižením zhruba 16 % obyvatelstva Evropské unie, tj. 80 milionů osob. Představují také jednu šestinu pracujících obyvatel v Evropské unii (EHSV, 2011, s. 5). Na základě principu rovnoprávnosti je nutné zajistit rovný přístup k právům a svobodám pro osoby se zdravotním postižením a respektování jejich důstojnosti. Existují však faktory, které vytvářejí bariéry limitující plnou využitelnost těchto práv osobami se zdravotním postižením.

V roce 1980 schválila Světová zdravotnická organizace Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a handicapů (ICIDH), která přinesla přesnější a zároveň i relativistický přístup. Toto třídění rozlišovalo mezi vadou, postižením a handicapem. Modifikací v roce 1997 byla Mezinárodní klasifikace poruch, aktivit a participace (ICIDH 2), která zdůrazňuje možné aktivity, a tím podporuje účast jednotlivců se zdravotním postižením na společenském a pracovním životě. Definitivní verze vyšla v roce 2001 jako Mezinárodní klasifikace funkční schopnosti, postižení a zdraví (ICF)³, která poskytuje jednotný standardizovaný rámec pro popis a porovnání zdraví populace.

Pro zaměstnavatele je důležité vědět, s jakými OZP – typologií se mohou setkat. Ústav zdravotnických informací a statistiky (ÚZIS) publikoval v listopadu 2007 informace o počtu osob podle typů zdravotního postižení¹ (Aktuální informace ÚZIS, 2007, č. 57) a z této typologie vycházíme. Podotýkáme, že v definicích neexistuje obecná shoda. Vliv na definici ZP a postavení člověka ve společnosti má i kulturní tradice a zvyklosti společnosti, ve které tento jedinec žije.

¹ Novější šetření k datu zpracování této zprávy (prosinec 2012) nebylo dosud provedeno.

Terminologie

1.1 Osoba zdravotně postižená

Pojem	Vysvětlení
Accessibility	Přístupné prostředí, někdy také označované jako bezbariérové, je takové prostředí, které zohledňuje různorodé potřeby svých obyvatel. Bezbariérové prostředí má být bez zbytečných překážek, které by bylo nutno překonávat. Má umožnit přístup a možnost účasti všem bez rozdílu. Přístupné prostředí proto musí být ohleduplné, bezpečné, zdravé, funkční, srozumitelné (srozumitelné informace, prostorové uspořádání), estetické.
Adaptace	Adaptovaný člověk je schopen fungovat ve společnosti a v jejím prostředí, přizpůsobit se podmínkám, které prostředí od člověka očekává a také podmínkám, které od něj očekává společnost. Pro adaptaci je důležitá pomoc při zvládnání životních situací, při sebehodnocení, od kterého se odvíjí samostatnost takového jedince. Kombinací ovlivňování subjektivních determinantů (sebehodnocení) a adekvátních kompenzačních opatření je možné dosáhnout tohoto stupně socializace, tj. adaptace.
Aktivita (Activity)	Aktivita je povaha a rozsah funkčnosti na úrovni jednotlivce.
Barvoslepost	Porucha barevného vnímání. Většinou se nejedná o 100% barvoslepost, tedy naprostou neschopnost rozeznat barvy. Lidé s touto poruchou nedokážou některé barvy rozlišit (vidí je „stejně“), zatímco jiné barvy od sebe rozeznají. Tato porucha je poměrně dost rozšířená, častěji jí trpí muži, zejména běloši. V některých případech se barvoslepost vyvine až v průběhu života působením toxických látek, některých antibiotik, barbiturátů nebo léků proti tuberkulóze. Barvoslepost se nedá léčit.
Bezbariérové prostředí	Viz accessibility
Braillovo písmo	Písmo pro nevidomé. Každý znak Braillova písma tvoří 6 bodů uspořádaných do obdélníku 2 x 3. Na každém z těchto bodů může nebo nemusí být do papíru vytlačena hmatatelná tečka. To dává 64 možných kombinací pro jednotlivá písmena, pokud prázdný znak (bez teček) považujeme za mezeru, zbývá nám 63 znaků. Braillovo písmo v jednotlivých jazykových verzích se od sebe liší,
Český znakový jazyk	Plnohodnotný přirozený jazyk, verbální komunikační prostředek využívaný osobami se sluchovým postižením. S mluvenou a psanou češtinou nemá nic společného (není z ní nijak odvozený), má vlastní gramatiku, která zaručuje, že ukázaná věta bude jednoznačně pochopena. Má i vlastní

	neverbální nebo „neznakovou“ složku, která se obvykle vyjadřuje mimikou.
Destigmatizace	Viz Stigmatizace
Diskriminace	<p>a) Přímá diskriminace: Představuje jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo – na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů – se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.</p> <p>b) Nepřímá diskriminace: Představuje jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.</p>
Disability	Viz postižení
Hluchota	Snížená nebo chybějící schopnost vnímat zvukové informace. Pojmem „praktická hluchota“ se označuje sluchová vada vysokého stupně.
Chráněná dílna	Pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců (definice platná do roku 2011, k 1. 1. 2012 došlo k transformaci chráněných dílen na chráněná pracovní místa).
Exkluze	Proces či stav <u>sociálního</u> vyloučení.
Charta diverzity	<p>Je volně formulovaná výzva, která apeluje na hospodářské podniky, aby ve svém podnikání přijaly a zužitkovaly fenomén diverzity. Součástí fenoménu diverzity jsou i různorodost ve složení pracovní síly a rozmanité potřeby zákazníků a obchodních partnerů.</p> <p>Cílem zavádění Charty diverzity ve firmách je tvorba pracovního prostředí nezávisle na pohlaví, rase, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním postižení, věku a sexuální orientaci.</p> <p>Realizace Charty diverzity bude mít pozitivní dopad na firemní reputaci a morální kvality ve vztahu k partnerům a zákazníkům.</p>
Chráněné pracovní místo	Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu tří let. Na toto místo může úřad práce poskytnout zaměstnavateli finanční příspěvek.
Integrace	Zdravotní postižení člověka neomezuje, je schopen bez pomoci fungovat ve společnosti, dosahovat reálně vytčených

	cílů.
Inferiorita	Zdravotně postižení jsou vyloučeni ze života společnosti a sociálně „nepoužitelní“. Jedinec je postižen takovým způsobem, že není možné v žádném případě jeho normální fungování ve společnosti. Je bezpodmínečně závislý na péči dalších osob, zejména na ošetrovatelské péči. Vůbec nevytváří sociální vztahy, je od společnosti trvale odloučen.
Inkluze	Inkluze představuje začlenění marginalizovaných jedinců, sociálních kategorií a různých subkultur apod. do hlavního proudu společnosti.
Klasifikace OZP podle zákona	Osobami se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou fyzické osoby, které jsou: orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením), orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními, rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými.
Kochleární implantát	Elektronická smyslová pomůcka, která má nahrazovat funkci hlemýždě ve vnitřním uchu, sluchové vjemy přenáší elektrickou stimulací sluchového nervu.
Kompenzační opatření	Jsou to opatření, která odstraňují bariéry, jimiž je člověk s postižením omezován. Například u vozíčkářů bezbariérový přístup, u nevidomých označení tlačítek ve výtahu Braillovým písmem, piktogramy pro neslyšící apod. Kompenzační opatření umožňují osobám s postižením stejné možnosti, jaké má zdravý jedinec.
Komunikátor	Elektronická pomůcka pro osoby se zdravotním postižením, která jim umožňuje získávat informace a komunikovat s okolím. Využívají ji především osoby se zrakovým postižením, osoby s poruchou řeči nebo osoby s mentálním postižením.
Makaton	Komunikační systém, který využívá piktogramů (viz piktogramy).
Národní plán	Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014 (dále jen NPVRP), NPVRP schválila vláda dne 29. března 2010. Tímto dokumentem navázala na dlouhodobě realizovanou strategii státní politiky vůči osobám se zdravotním postižením, jejímž cílem je postupné zlepšování podmínek, kvality života a rovnoprávného postavení této skupiny osob ve veřejnosti.
Nedoslyšavý	Stupeň sluchového postižení. Nedoslyšavost se může pohybovat od minimální ztráty sluchu přes střední až po těžkou nedoslyšavost, kdy také může být podstatně ovlivněn vývoj mluvené řeči a schopnost jí porozumět. Ztráta sluchu může být na každém uchu jiná.
Nevidomý	Člověk, který nevidí vůbec nebo člověk, který rozezná pouze

	<p>tmu a světlo, případně jeho intenzitu a směr, odkud přichází. V podobné situaci se někdy nacházejí i tzv. prakticky nevidomí, což jsou lidé s extrémně nízkou zrakovou ostrostí nebo ti, kteří mají rozsah zorného pole zúžený pod pět stupňů.</p>
Neslyšící	<p>Za neslyšící se podle zákona č. 155/1998 Sb. považují osoby, které neslyší od narození, nebo ztratily sluch před rozvinutím mluvené řeči, nebo osoby s úplnou či praktickou hluchotou, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči a osoby těžce nedoslýchavé, u nichž rozsah a charakter sluchového postižení neumožňuje plnohodnotně porozumět mluvené řeči sluchem.</p>
Neverbální komunikace	<p>Souhrn mimoslovních sdělení, která jsou vědomě nebo nevědomě předávána člověkem k jiné osobě nebo lidem. Z výzkumů vyplývá, že neverbální komunikace je při komunikaci mnohem důležitější než verbální komunikace.</p>
Osoba zdravotně postižená (OZP) viz také heslo „Klasifikace OZP podle zákona“	<p>Jednotné vymezení neexistuje. Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové anebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.</p> <p>Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014 charakterizuje zdravotní postižení jako dlouhodobý nebo trvalý nepříznivý zdravotní stav, který již nelze léčbou výrazně zlepšit nebo zcela odstranit. Na rozdíl od jiných skutečností, které může jejich nositel ovlivnit, se jedná o situaci, která je většinou nezávislá na vůli jedince. Vznik a existence zdravotního postižení tak ovlivňuje zásadním způsobem život jedince. Mimo zdravotních a psychických problémů způsobuje komunikační bariéry a sociální handicap s rizikem sociálního vyloučení. Tato sociální dimenze transformuje zdravotní postižení z roviny osobní záležitosti na problém společenský.</p>
Participace (Participation)	<p>Participace představuje povahu a rozsah účasti jednotlivce v životních situacích závislých na poruchách, aktivitách, zdravotním stavu a přidružených faktorech.</p>
PC s hlasovým výstupem	<p>Jde o různě vybavené sestavy PC s běžnou klávesnicí a monitorem, vybavené speciálními programy pro hlasový výstup, skenování a digitalizaci černotiskových textů, doplněné např. tzv. braillovým řádkem, který zobrazuje aktuální řádek na monitoru v Braillově písmu, součástí bývá i černotisková tiskárna s přídatným tiskem braillových znaků.</p>

Piktogramy	<p>Piktogramy jsou maximálně zjednodušená zobrazení předmětů, činností a vlastností. Běžně se s nimi setkáváme na veřejných místech.</p> <p>Jejich prostřednictvím mohou OZP snadno a rychle vyjádřit své potřeby a zájmy.</p>
Postižení (Disability)	<p>Pojmem postižení se rozumí změna schopností, omezení některých funkcí, případně ztráta určitých schopností při vykonávání běžných činností normálním způsobem či v rozsahu, který je běžný a pro člověka normální. Jednoznačné vymezení nebo definice neexistují.</p>
Pozitivní diskriminace	<p>Specifický termín, který byl zaveden Americkou psychologickou asociací v roce 1995. Jedná se o záměrné úsilí vedoucí k zajištění rovných příležitostí v pracovní a vzdělávací oblasti, resp. k vyrovnání nerovností, k nimž dochází na základě příslušnosti k marginalizované skupině – na základě rasy, pohlaví, regionu apod. Toto úsilí může vyústit v jednostranné zvýhodňováním zmíněné marginalizované skupiny.</p>
Pracovní rehabilitace	<p>Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP, která o takovou rehabilitaci požádá příslušný ÚP.</p>
Práh bolesti	<p>Ve smyslu fyziologické akustiky je to intenzita zvuku, při jejímž překročení zvuk způsobuje v uchu bolest a může mít za následek trvalé poškození sluchu. Tato intenzita je udávána jako 1Wm^{-2}, čemuž odpovídá akustický tlak 130 Pa.</p> <p>Obecně práh bolesti označuje okamžik, kdy člověk začne pociťovat bolest. Jedinec, který má zvýšený práh bolesti, pocítí za působení stejných faktorů bolest později nebo méně silně než osoba, jejíž práh bolesti je nízký.</p>
Rekvalifikace	<p>Rekvalifikací se rozumí získání nové pracovní kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.</p>
Resocializace	<p>Opětovné začlenění (zakotvení) jedince do společnosti.</p>
Seberealizace	<p>Pojem seberealizace představuje soustavné rozvíjení a využívání nadání a schopností člověka, uplatnění přirozených schopností i utvářených dispozic k práci, činnosti či sociální aktivitě.</p>
Schodolez	<p>Schodolez je mobilní zařízení s motorkem, které je možno připevnit k invalidnímu vozíku, aby doprovodná osoba mohla snadno vyvézt vozíčkáře do schodů nebo do svahu. Schodolezy bývají kolečkové nebo pásové. Obvykle se dají složit a vozit v kufru auta, některé vozíky jsou už schodolezem vybavené trvale. Mají motor na baterii, díky kterému může vyvézt po schodech tělesně postiženou osobu</p>

	<p>i nepříliš zdatný asistent.</p> <p>Některé schodolezy se používají na transport těžkých předmětů (např. skříní) v domech, kde není výtah.</p>
Slabozraký	<p>Člověk, kterému ani brýle nepomohou úplně dobře vidět a v důsledku toho má potíže v běžném denním životě. Projevy oslabení zraku jsou nejčastěji: snížení zrakové ostrosti, poruchy vidění v zorném poli, komplikace při vnímání intenzity světla, zhoršená schopnost přizpůsobování se (adaptace) zraku na různou hladinu osvětlení, poruchy barvocitu, narušené vnímání hloubky prostoru.</p>
Slepota	<p>Trvalá a úplná ztráta zraku, kdy nemocný nemůže vůbec vnímat světlo. Jako praktická slepota se označuje podstatné snížení zrakových funkcí.</p>
Sluchadlo	<p>Elektronická pomůcka pro osoby se zrakovým postižením. Jeho funkcí je zesílení zvuku, především řeči. Je to miniaturní zesilovač zvuku. Slyšení přes sluchadlo není stejné jako „normální“ slyšení, protože obvykle nedokáže účinně filtrovat okolní rušivé hluky.</p>
Socializace	<p>Začlenění (zakotvení) jedince do společnosti.</p>
Sociální integrace	<p>Začleňování do společnosti, které respektuje rovnoprávnost všech osob, tj. zpřístupnění vzdělání, možnost zaměstnání atd.</p>
Stigmatizace	<p>Stigma obecně znamená znehodnocující přívlastek, který bývá příčinou diskriminace nositele. Termín stigma pochází z antického Řecka. Stigmatizace je založena na předpokladu odlišnosti populace s duševním onemocněním od běžné populace. Mnozí mají za sebou hospitalizaci v psychiatrické léčebně a už samotný tento fakt může znamenat automatické nálepkování. Změnit stereotyp člověka trpícího duševní poruchou je cílem destigmatizace, aby člověk nebyl společensky izolován, sankcionován, aby se změnil postoj zaměstnavatele, rodiny, přátel, ale také zdravotníků. Důležité je pochopit, že duševní porucha není „senzace“ ani „odlišnost“. Osoba se stigmatem je nejčastěji definována „horší než člověk“. Stigmatizace se může manifestovat jak pocitem méněcennosti nositele, tak znehodnocujícím přístupem okolí. Stigmatizace má hlavně vliv negativní. Očekává se nezvyklé chování, nebezpečnost, nekontrolovatelnost, nezodpovědnost, možná agrese. Automaticky se mění chování okolí k člověku s nálepkou (stigmatem).</p>
Stereotypy	<p>Stereotypy jsou rigidní, pasivně přijímané způsoby posuzování na základě tradic a předsudků. Stereotypy v posuzování se týkají skupin lidí, tříd nebo určitých představitelů obyvatel (tělesně hendikepovaný, psychicky nemocný). Pomocí stereotypů bývají určité skupiny posuzovány zjednodušeně a iracionálně. Dochází k zastírání</p>

	<p>individuálních vlastností a odlišností. Podstatou jsou historicky vleké předsudky a tradiční interpretace. Stereotypy se mohou pozvolna měnit vlivem rozmanitých příčin. a) Autostereotypy: Představy a mínění, která mají příslušníci určité skupiny o sobě samých (např. psychicky nemocní o psychicky nemocných). b) Heterostereotypy: Představy o členech skupin jiných (zdravých o psychicky nemocných).</p>
Šeroslepost	<p>Nemoc oka, která se projevuje zhoršeným nebo zaniklým viděním za šera. Vzniká v důsledku poruchy funkce sítnicových tyčinek. Příčiny mohou být dědičné, ale takto se může projevovat i nedostatek vitamínu A.</p>
Trubicové vidění	<p>Porucha periferního vidění; redukce, zúžení nebo výpadek zorného pole. Můžeme si představit tak, že se lidé dívají na svět jakoby úzkou trubičkou, a i když mohou vidět poměrně ostře i drobná písmena, mají při pohybu v prostoru velké potíže s vyhledáváním objektů a předmětů.</p>
Typologie zdravotního postižení	<p>Nejčastěji se uvádí zdravotní postižení, které převládá: tělesné, zrakové, sluchové, mentální, duševní.</p>
Vada, porucha (Impairment)	<p>Pojmem vada se definuje vnější projev jakékoliv ztráty nebo abnormality, nebere se ohled na to, zda má vliv na fungování jedince, na jeho sociální vazby. Jde o potíže, které se týkají funkcí těla (fyziologické, anatomické, psychické).</p>
Úmluva o právech osob se zdravotním postižením	<p>V roce 2009 se stala nedílnou součástí právního řádu ČR. Úmluva byla ratifikována prezidentem republiky a vstoupila v platnost 28. 10. 2009. Jejím cílem je především uznání rovného postavení OZP, zachování jejich důstojnosti, nezávislosti a samostatnosti. Důraz klade na zajištění přístupu ke vzdělávání, rehabilitaci, k ekonomickému, kulturnímu a sociálnímu prostředí. Úmluva podtrhuje potřebu ochrany a úcty k člověku, již zmiňované důstojnosti člověka, respektování hodnoty lidské bytosti, zákaz diskriminace na základě ZP, nutnost odstranění chudoby.</p>
Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením	<p>Česká republika v září 2009 ratifikovala Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením (dále jen Úmluva OSN). Úmluva OSN nezakládá žádná nová práva, ale ukládá důsledné naplňování existujících lidských práv a svobod z hlediska osob se zdravotním postižením. Uznává jejich důstojnost a rovné zacházení, právo na samostatnost a nezávislost. Zároveň je zřejmé, že naplňování práv osob se zdravotním postižením, která jsou taxativně vymezena v Úmluvě OSN, je citlivou úlohou, která si zaslouží nejen trvalé pozornosti, ale také praktických kroků všech, kteří mohou aktuální stav pozitivně ovlivnit.</p>
Utilita	<p>Člověk není plně začleněn do společnosti a není schopen samostatného života, je závislý na péči jiných osob. Není schopen se významněji vzdělávat a zapojovat se do pracovního procesu. Takový člověk nemůže trvale</p>

	fungovat samostatně.
Verbální komunikace	Vyjadřování pomocí slov prostřednictvím příslušného jazyka. V širším pojetí se do verbální komunikace zařazuje komunikace ústní i písemná, přímá nebo zprostředkovaná či živá nebo reprodukováná. Mezi verbální komunikační systémy se řadí i znakový jazyk.
Zákon o zaměstnanosti	Zákon o zaměstnanosti je nejucelenějším právním předpisem, který se v třetí části zabývá problematikou zaměstnávání OZP. Zabývá se opatřeními, která by měla přispívat k vyšší míře zaměstnanosti těchto osob.
Znakovaná čeština	Není jazykem, ale umělým systémem, pomůckou, kterou vymysleli slyšící, aby se snáze domluvili s neslyšícími. Znakovaná čeština je využívána k vyučování češtiny u neslyšících dětí a k tlumočení neslyšícím lidem. Jedná se o umělý systém vizualizující slovník a gramatiku mluveného českého jazyka, který je zároveň artikulován,
Znevýhodnění (Handicap)	Od poruchy se odvíjí vše, ta postihuje určité funkce (postižení) a to následně jedince handicapuje = znevýhodňuje. Každý jedinec, který má vadu, poruchu není handicapován. Handicap se vyvíjí sekundárně a projevuje se teprve, když má jedinec omezený přístup k běžným činnostem a je závislý na opatřeních, která mu mohou tento přístup odpovídajícím způsobem kompenzovat. Hovoříme o bariérách, které brání člověku s postižením vykonávat běžné činnosti.

1.2 Společenská odpovědnost firem - Corporate Social Responsibility (CSR)

Pojem	Vysvětlení
Aktivní politika zaměstnanosti	(APZ) Souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí zejména prostřednictvím Úřadu práce ČR; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
Asignace	Převod, postoupení. Daňová asignace je vládní nástroj v rukách daňového poplatníka, který díky volbě [daňové asignaci] cíluje předem státem stanovenou část z jeho vlastní odváděné daňové povinnosti na existující veřejně prospěšné projekty. Svou daňovou asignací vyjadřuje důležitost a důvěru danému projektu.
Asistované zaměstnání	Podpora zaměstnance se znevýhodněním přímo na pracovišti (pomoc při nácviku pracovních dovedností, komunikaci s kolegy, dopravě do zaměstnání). Asistenci poskytuje pracovník proškolený v poskytování podpory osobě se ZP na pracovišti (pracovní asistent).
Benchmark	Nástroj strategického marketingu, jedná se o nepřetržitý a systematický proces porovnávání a měření produktů, procesů a metod vlastní organizace s těmi, kdo byli uznáni jako vhodní pro toto měření, za účelem definovat cíle zlepšování vlastních aktivit
Cause related marketing	Sdílený marketing – nezisková organizace získá předem určenou částku z prodaných výrobků – např. za každý prodaný jogurt odvede firma 1 korunu.
Corporate social responsibility	(CSR) Viz Společenská odpovědnost firem
Dar	Dar je souhrn hmotných i nehmotných statků, které dárce dává a obdarovaný přijímá. Poskytnutí daru upravuje darovací smlouva, dárce nevyžaduje od obdarovaného protiplnění.
Dárcovství	Týká se peněžitých či nepeněžitých darů určených přímo občanům nebo na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů.
DisAbility management	Řízení problematiky znevýhodněných osob. Úkolem DisAbility managementu je pomáhat organizacím zavádět strategie, které ovlivňují prevenci a nápravu, aby se snížily náklady na znevýhodnění a pracovní

	neschopnost. Jedná se zároveň o druh řízení založený na zájmu organizací zlepšit konkurenceschopnost tím, že budou věnovat pozornost zdraví, a tím produktivitě pracovních sil. Dnes běží integrované programy řízení problematiky znevýhodněných osob v mnoha velkých organizacích.
Diverzita vůči OZP	Naplňování principů rovných příležitostí jak v pracovním kolektivu (tedy na trhu práce) tak v občanské komunitě pro skupinu osob se zdravotním postižením jako jednu z minorit ve společnosti.
Diversity Management	Diversity Management je proces směřující k vytváření a prosazování pozitivního pracovního prostředí, ve kterém jsou ceněny podobnosti i rozdílnosti lidí (včetně respektování jejich speciálních potřeb, vyplývajících z přítomnosti zdravotního postižení), kteří tak mohou uplatnit svůj potenciál a maximalizovat svůj přínos k strategickým plánům a cílům organizace.
Dobrovolnictví	Vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolnictví je často profesionálně organizováno a je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro nestátní neziskové organizace, které s dobrovolníky spolupracují. Zároveň je zdrojem zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků. Role dobrovolníka je vymezena tak, aby se příjemce dobrovolné pomoci na ni mohl spolehnout. Proto je většinou dobrovolník součástí organizace, která mu nabídne příležitost k dobrovolné aktivitě. Může se jednat o jednorázovou akci, nebo dlouhodobou dobrovolnou spolupráci.
Donátor	Osoba, která vlastním nákladem vytvořila hodnotu a tuto hodnotu odkázala dedikací (darovacím dokumentem) nejčastěji veřejné společnosti. Slovo pochází z latiny. Dnes se užívá jako označení pro zřizovatele – donátory nadací a jiných nevýdělečných organizací.
Ekonomický pilíř CSR	Jeden ze tří základních pilířů CSR. Zahrnuje zavádění kodexů podnikatelského chování, dodržování zásady transparentnosti, odmítání a potírání korupce, ochrana duševního zdraví, respektování principů zodpovědného řízení a dobrých vztahů se zúčastněnými stranami.
Enviromentální pilíř CSR	Jeden ze tří základních pilířů CSR. Zahrnuje soulad veškerých činností firmy s ekologickými požadavky, co nejmenší zatěžování přírodních zdrojů (recyklace, používání ekologických produktů), ochrana přírody.
European CSR Award	2012 (3. 11. 2012) byl vyhlášen první ročník evropské soutěže za společenskou odpovědnost European CSR Award. Jedná se o program, který oceňuje firmy za jejich společenskou odpovědnost (CSR) a je podporovaný z prostředků EU. Jeho cílem je zviditelnit nejlepší projekty

	velkých a malých firem v Evropě. V České republice tuto soutěž pořádá platforma Byznys pro společnost. Do této soutěže se zapojilo 28 států.
Fair trade	Česky též spravedlivý obchod či férový obchod. Organizované sociální hnutí a tržní přístup, který usiluje o pomoc producentům v zemích třetího světa a propagaci udržitelnosti. Hnutí prosazuje platbu „spravedlivých cen“ za produkty, stejně jako dodržování sociálních a environmentálních standardů při produkci široké škály komodit. Zaměřuje se zejména na export z rozvojových do rozvinutých zemí světa. Mezi nejčastější dovážené produkty patří řemeslné výrobky, káva, kakao, cukr, čaj, banány, med, bavlna, víno, čerstvé ovoce, čokoláda a květiny.
Filantrop	Filantrop je člověk, nebo také, v širším pojetí, firma, která se angažuje ve filantropii. Čili daruje určitý čas svých zaměstnanců, peníze a jiné hmotné statky na charitativní účely. Označují se jím dárci velkého objemu financí nebo lidé, kteří mají významný vliv na zlepšování obecné kvality života díky svému dobrovolnictví.
Filantropie	Humanisticky motivovaná dobročinnost, dávání peněz, zboží, času nebo úsilí pro podporu obecně prospěšného účelu, zpravidla v delším časovém horizontu a s jasně definovanými cíli. V obecnější poloze lze filantropii pojmut jako jakýkoli altruistický počin, který směřuje k podpoře dobra nebo zlepšování kvality života .
Firemní dobrovolník	Z latiny voluntarius – ochotný. Poskytuje službu jiným v partnerském duchu bez nároku na odměnu prostřednictvím společného úsilí pod záštitou organizace. Dobrovolník dává svůj čas a jeho aktivita je společensky vysoce ceněna. Firemní dobrovolnictví je tzv. darování práce firmou, vytipované neziskové organizaci.
Firemní filantropie	Zahrnuje aktivní zapojení se firem do veřejně prospěšných projektů. Je složena mj. z podpory, z dárcovství a dobrovolnictví svých zaměstnanců. Navazuje sponzorství a materiální dary firmy odečitatelné daňového základu.
Fundraising	Strategie dárcovství zaměřená na jednotlivce jako donátora.
Inovativnost	Princip inovativnosti v sobě zahrnuje vývoj a testování nových, zatím nevyzkoušených přístupů, metod a systémů. Být inovativní – schopnost zavádět něco nového.
Intaktní osoba	Nedotčená osoba, osoba bez zdravotního postižení.
Intaktní společnost – intaktní populace	Společnost/populace, která není postižená žádným zdravotním postižením ani jiným nestandardním

	problémem nebo omezením (např. závislost na drogách) – obvykle většinová společnost/populace.
Leader	Vůdce nějakého společenství (zájmového, pracovního, politického). Správný leader musí ovládat množinu různých dovedností. Ať už se jedná o time management, krizovou komunikaci, umění motivovat lidi, umět se chovat asertivně, být dobrým řečníkem.
Leadership	Leadership neboli umění vést lidi je jedna s nejzajímavějších, ale zároveň nejtěžších dovedností, které bychom mohli označit jako manažerské.
Matchingový fond	Zaměstnanci věnují určitou částku a takto shromážděnou sumu firma za určité období znásobí ze svých prostředků.
Péče o zaměstnance	Péče o zaměstnance je v první řadě nedílnou součástí úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce. Tato úprava je minimální vzhledem k tomu, že liberální pojetí zákoníku práce umožňuje zaměstnavatelům, aby zaměstnancům přiznali péči ve větším rozsahu. Úprava péče o zaměstnance obsahuje: pracovní podmínky zaměstnanců odborný rozvoj zaměstnanců stravování zaměstnanců zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.
Reklama	Jakákoliv placená i neplacená forma propagace výrobku, služby, společnosti, obchodní značky nebo myšlenky mající za cíl především zvýšení prodeje. Reklama může být televizní, novinová, internetová, rozhlasová, plakátová nebo jiná.
Rok jinak	Rok jinak je grantový program Nadace Vodafone , který špičkovým profesionálům umožní, aby na rok šli pracovat do neziskovky a – což je podstatné – zaplatí jim plat z jejich předchozího zaměstnání. Pro neziskové organizace je to šance ulovit někoho, koho opravdu potřebují a na koho by jinak neměly peníze.
Sdílený marketing	Viz Cause related marketing
Secondement	Firma dočasně přidělí pracovníka podniku na vybrané aktivity do neziskové organizace na dobu alespoň 6 měsíců.
Sociální pilíř CSR	Oblast sociálního pilíře CSR se věnuje: <ul style="list-style-type: none"> • dodržování rovných příležitostí (pohlaví, etnické minority, zdravotně postižení a starší lidé); • zdraví a bezpečnosti svých zaměstnanců;

	<ul style="list-style-type: none"> • péči o vzdělání a rekvalifikaci zaměstnanců; • zaměstnávání lidí se zhoršenou pozicí na trhu práce vč. vytváření vhodných podmínek pro jejich uplatnění; • firemní filantropii, sponzorství a dobrovolnictví; • vyváženosti pracovního a osobního života zaměstnanců (work-life balance); • rozmanitosti na pracovišti (etnické minority, handicapovaní a starší lidé); • zajištění rekvalifikace propouštěných zaměstnanců pro jejich další uplatnění; • naslouchání a dialogu se zainteresovanými partnery a osobami (stakeholdery).
Standardy diverzitní komunikace	Doporučené postupy, jak komunikovat s osobami se zdravotním postižením.
Společenská odpovědnost firem	Corporate social responsibility (CSR). Společensky odpovědná firma přispívá k celkovému zlepšování stavu společnosti v rámci i nad rámec svého komerčního působení. CSR zahrnuje aktivity vykonávané nad legislativní rámec, tedy ne ty, co firma musí, ale ty, pro které se dobrovolně rozhodne v zájmu společnosti.
Stakeholders	Stakeholders v nejširším pojetí zahrnuje zákazníky, akcionáře, zaměstnance, obchodní partnery, dodavatele, zástupce státní správy a samosprávy, zájmové skupiny, média, odbory a mezinárodní organizace.
Strategie	Dlouhodobý plán činností zaměřený na dosažení nějakého cíle. V psychologii obecný způsob, postup, jímž určitá osoba řeší problémy.
Sponzoring	„Dar s protiplněním“. Sponzorský příspěvek je chápán jako platba za toto protiplnění. Sponzor poskytuje finance nebo jiné prostředky hrazené z firemního rozpočtu a za to dostává protislužbu. Vztahy mezi sponzorem a příjemcem upravuje smlouva o sponzorském daru.
Teambuildingová akce	Aktivita přispívající k vybudování, rozvoji, posílení stmelování týmu nebo budování týmové spolupráce. Teambuilding je formou zážitkového vzdělávání, tedy učení z důsledků vlastního jednání, hledání netradičních řešení a společné překonávání úkolů a výzev. Teambuilding je ideální nástroj k zlepšení vztahů na pracovišti, uvědomění si rolí v týmu a zefektivnění komunikace a celého pracovního procesu.
Triple-bottom-line	Koncept společensky odpovědné firmy, což znamená, že podporuje rozvoj firmy v syntéze v oblasti ekonomické, environmentální a společenské.

Volontér / Voluntarius	Viz dobrovolník
Work–life balance	(WLB). Slovní spojení pocházející z angličtiny, bývá překládáno jako vyváženost práce a osobního života zaměstnaných. Vychází z předpokladu, že většina stresu, úzkosti a nespokojenosti pracujících lidí nevychází z jejich neschopnosti svůj život nebo zaměstnání zvládnout, ale z nedostatečně promyšlené organizace činností a neodhadnutí skutečné důležitosti jednotlivých činností a kroků

Literatura

Aktuální informace Ústav zdravotnických informací a statistiky. 14. 11. 2007, č. 57. In: [Online]. [cit. 2012-12-12]. Dostupné z URL < <http://www.uzis.cz/rychle-informace/setreni-zdravotne-postizenych-osobach-vspo-07>>

EHSV. 2011. Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením na léta 2010–2020. [online]. Brusel, 2011 [cit. 2012.11.25.] Dostupné na internetu:

<<http://www.nrzp.cz/images/docs/Stanovisko%20EESC.doc>>

HEJDUKOVÁ, J., HLAVÁČKOVÁ, J., LÖFFELMANN, P., RYCHTÁŘ, K., SOKOLOVSKÝ, T. Definiční vymezení 3 pilířů CSR, Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o., 2012.

Novosad, L. Východiska a principy poskytování odborného sociálního poradenství osobám se zdravotním postižením. Praha: Asociace poraden pro zdravotně postižené, 2008. ISBN 978-80-904152-0-1.

Novosad, L. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním, základy a předpoklady dobré poradenské praxe. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

Riley, Charles A. Disability and Business. Practices and Strategie for Inclusion. New England: University Press of New England. 2006. ISBN 13:978-1-58465-522-0.

Sbírka mezinárodních smluv ČR č. 10/2010, Částka 4. 2010. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2010. s. 66–128. ISSN 1801-0393.

SOKOLOVSKÝ, T., LÖFFELMANN, P., ŠENK, L, aj. Výuka k různosti, učební opora pro 2. stupeň základních škol, gymnázia a střední odborné školy, včetně škol speciálních. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o., 2011. ISBN 978-80-260-3057-7.

SOKOLOVSKÝ, T. aj. Informace o problematice diverzity a Diversity Management. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o., 2011.

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. 2010. Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014. Praha: Úřad vlády ČR. 2010. 56 s. ISBN 978-80-7440-024-7.

Vysokajová, M. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0057-9.

Praško, J. Stigmatizace u „psychogenních poruch. [Online]. [cit. 2012-05-17]. Dostupné z URL < <http://hodinasurrael.wordpress.com/2007/04/06/stigmatizace-u-psychogennich-poruch-jan-prasko/>>

Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014 In: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-vytvareni-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2010---2014-70026/>

JAROSLAV REICHL, MARTIN VŠETIČKA – Encyklopedie fyziky

internetová verze <http://fyzika.jreichl.com/main.article/view/208-zakladni-definice>

Copyright © 2006 - 2013, Encyklopedie podléhá [licenci CC](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Seznam zkratek

Zkratka	Nezkrácený název
APPN	Agentura pro neslyšící, o. s.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ASNEP	Asociace organizací neslyšících, nedoslýchavých a jejich přátel.
AZZP	Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky.
CSR	Corporate social responsibility – Společenská odpovědnost firem
ČEZ	České energetické závody
ČMJN	Českomoravská jednota neslyšících, o. s.
ČSOB	Česká obchodní banka
ČUN	Česká unie neslyšících
EU	Evropská unie
FD	Fórum dárců
ICIDH	International classification of impairments, disabilities and handicaps. Mezinárodní klasifikace vad, postižení a handicapů
NPVRP	Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením
OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoba zdravotně postižená
SONS	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR.
STPČR	Svaz tělesně postižených v České republice, o. s.
SP	Sociální pilíř
Tyfloservis, o. p. s.	Obecně prospěšná společnost zabezpečující terénní a ambulantní sociální rehabilitaci nevidomých a slabozrakých po celém území ČR
Tyflocentrum, o. p. s.	Obecně prospěšná společnost; specializované centrum služeb pro nevidomé a slabozraké občany
ÚP	Úřad práce
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky
WLB	Work–life balance
ZP	Zdravotní postižení