

# Genderalapú diszkrimináció (nemek közötti hátrányos megkülönböztetés)

Genderalapú diszkrimináció az, amikor valakit a társadalmi neme miatt hátrányos megkülönböztetés ér.

Ez nem egyszerűen a biológiai nem miatti diszkrimináció – azaz valakit nem azért ér hátrányos megkülönböztetés, mert férfi vagy nő. Ahogy a gender meghatározásából kiderül, a genderalapú diszkrimináció érintheti a családi helyzetet is – például a szülői mivoltot (a férfiakat, az apákat is érheti ugyanolyan, sőt még erősebb diszkrimináció, mint az anyákat), a házasságot vagy az egyedülálló életmódot stb. Beszélhetünk genderalapú diszkriminációról a munkaerőpiacon, egy olyan helyzetben, amikor egy ember (vagy csoport) hátrányt szenved a munkahelyén amiatt, mert gender szempontból „nem megfelelő” szakmát űznek.

A diszkrimináció egyéb fajtáihoz hasonlóan itt is megkülönböztetünk közvetlen és közvetett diszkriminációt.

- **A közvetlen genderalapú diszkrimináció** egy olyan bánásmód vagy eljárás, amikor az egyént másképpen (nem megfelelően vagy negatívan) kezelik a társadalmi neme (férfi, nő, anya, apa stb.) miatt.
- **A közvetett genderalapú diszkrimináció** olyan gyakorlat vagy bánásmód, amikor az egyéneket látszólag egy egységes (semlegesnek tűnő) kritérium alapján kezelik, de a kritérium úgy van megfogalmazva, hogy eleve hátrányos helyzetbe hoz vagy kizár egyéneket vagy csoportokat a biológiai vagy a társadalmi nemük alapján, pedig az adott helyzetben a feltétel egyébként irreleváns.
- **A diszkriminációra való utasítás** vagy a **diszkrimináció pártolása** is diszkrimináció, csakúgy, mint a szexuális zaklatás és a jogosulatlan megtorlás.
- **A (szexuális) zaklatás** nem csupán a szexet mint cselekedetet jelenti, hanem itt a szex szó gendert jelent. Ez olyan tett vagy bánásmód az adott személlyel szemben, amit az a személy kellemetlennek vagy visszataszítónak tekint, s amelynek a célja vagy hatása sérti vagy sértheti valaki emberi méltóságát, vagy ellenséges, megalázó vagy visszataszító közeget teremt. Ugyanígy ennek minősül, ha a lealacsonyító, kellemetlen vagy megalázó viselkedést vagy közeget az illetőnek el kell viselnie, ha meg akarja tartani az állását, vagy alkalmazásának vagy előléptetésének ez a feltétele.  
Ilyen például az a helyzet is, amikor egyedülálló női munkatársak jelenlétében a kollégák állandóan „vénlányos” vicceket mesélnek, vagy női munkatársak jelenlétében meztelen nők képekkel dekorálják ki a falakat, vagy ha a főnök a kellemetlenebb munkákat mindig ugyanarra a kollégára osztja, miközben viccesen megjegyzi, hogy mindenki pótolható, de ilyen a szexuális töltetű zaklatás is: valaki megjegyzéseket tesz munkatársa kinézetére, ráerőlteti a figyelmét, vagy állandóan kétértelmű célzásokat tesz, s ez az állás, a pozíció megtartásának vagy az előléptetésnek a feltétele stb.
- **Jogosulatlan megtorlás** bármilyen olyan cselekedet vagy annak hiánya, amely kedvezőtlen arra a személyre nézve, akire ez irányul, s amely közvetlen következménye annak, hogy az illető jogi védelmet kért az ilyen diszkrimináció ellen – akár maga, akár valaki más számára –, vagy tanúskodott ilyen ügyben stb. A jogosulatlan megtorlás diszkriminációként való meghatározása elengedhetetlen a diszkriminációs büntetőügyek esetében. Ennek az az oka, hogy a helyzet még mindig fennáll, amelyben az érintettek a következmények miatti félelmükben inkább eltűrik a méltánytalan viselkedést, mintsem hogy megvédjék magukat ellene. Ugyanígy okokból a diszkriminációs ügyekben nem a védelmet keresőnek kell bizonyítania, hogy diszkrimináció történt ellene, hanem a diszkriminációval vádolt személynek kell bizonyítani, hogy nem történt ilyesmi.