

J

**Jak na genderově
senzitivní
komunikaci
v instituci**

Metodika
pro inkluzivní
komunikaci

**Gabriela Langhammerová
Ananké Nebeská
Eva Oliva
Timea Crofony**

Jak na genderově senzitivní komunikaci v instituci

Metodika pro inkluzivní komunikaci

Obsah

Úvod	3
-------------	----------

část 1	4
---------------	----------

Co je genderově senzitivní komunikace a proč ji potřebujeme?

1.1. Jakou roli hraje jazyk a komunikace ve vědě a výzkumu?	6
--	----------

část 2	8
---------------	----------

Úrovně jazyka a komunikace

2.1. Jazyková úroveň (psaná/mluvená)	9
2.2. Symbolická úroveň jazyka	15
2.3. Vizuální úroveň jazyka	17
2.4. Situační úroveň jazyka	20

část 3	22
---------------	-----------

Jak na změnu v komunikaci?

3.1. Jazyková úroveň	23
3.2. Institucionální dokumenty (právní a úřední jazyk)	24
3.3. Vizuální úroveň	25
3.4. Symbolická úroveň	25
3.5. Situační úroveň	26
3.6. Nebinární jazyk a komunikace	28

Literatura	31
-------------------	-----------

Úvod

Tato metodika přináší praktický návod pro ty, kdo se snaží sobě i druhým vytvořit férové prostředí v oblasti komunikace, a to zejména ve vysokoškolských a výzkumných institucích. Je určena především osobám, které mají v těchto institucích na starost komunikaci a/nebo agendu rovných příležitostí. Je ale také k dispozici všem osobám, které souzní s hodnotami rovných příležitostí a genderové rovnosti.

Tým NKC – gender a věda by rád za pomoci této příručky usnadnil zavádění senzitivního jazyka a komunikace do organizační kultury instituce. Podpora kulturních a institucionálních změn zaměřených na zvyšování genderové rovnosti je dnes prioritou evropských politik vědy a výzkumu, je podmínkou pro účast v národních i mezinárodních grantových soutěžích a také běžnou praxí na zahraničních vědeckých a akademických pracovištích. Tato příručka má kořeny v prvním školení na toto téma v říjnu 2019 a od té doby jsme jej ve spolupráci a se zpětnou vazbou mnoha členů a členek Komunitu pro změnu a dalšími aktéry dále upravovaly a cizelovaly, aby reflektoval potřeby osob odpovědných za prosazování genderové rovnosti v institucích.

Příručka Jak na senzitivní komunikaci v instituci přináší návod, užitečné rady, praktické postupy a doporučení pro vnitřní i vnější komunikaci na všech identifikovaných úrovních institucionální komunikace. Při její přípravě náš tým vycházel z odborné literatury, ze zkušeností z realizovaných workshopů v českých vysokoškolských a výzkumných institucích, workshopů Komunitu pro změnu a z dostupných příkladů dobré i špatné praxe.

Významným zdrojem inspirace celého textu a zároveň spoluautorským kolektivem jsou podněty a činnost Komunitu pro změnu (KpZ). Tato příručka vznikla nejen na základě požadavků členek*ů KpZ, ale také s jejich přispěním na workshopu konaném v červnu 2023. Rády bychom jim na tomto místě poděkovaly za jejich neutuchající energii, kterou podporě rovných příležitostí ve vědě a výzkumu věnují.

Tým NKC – gender a věda



Co je genderově senzitivní komunikace a proč ji potřebujeme?

- 1.1.** Jakou roli hraje jazyk a komunikace
ve vědě a výzkumu?_6

Jazyk utváří realitu kolem nás: způsob, jakým pojmenováváme věci a osoby, vytváří vždy znovu sociální realitu a způsob, jakým se ke světu vztahujeme (Berger a Luckmann, 1999: 39–50). Utváří také podoby věcí a vztahů i představy o nich skrze způsoby, kterými je pojmenováváme, užíváme pro ně určitý jazyk, komunikujeme je určitým způsobem. Jazyk totiž není neutrální a objektivní nástroj popisu reality, obsahuje hodnotové soudy, které se učíme spolu s ním. Hodnotové soudy se pojí i s obrazem maskulinity a femininity a odráží se v jazyce, který ve spojitosti s nimi užíváme pro popis jejich vzhledu, vlastností a dovedností. Takto vytvořené reprezentace se následně jeví jako přirozená vlastnost jazyka a zároveň jako normativ podob věcí, lidí a společenských interakcí, nikoli jako výsledek lidské činnosti. Jazyk také zároveň konstituuje, ustavuje a performuje mocenské vztahy, jichž je kategorie genderu součástí (Scott, 1986: 1067–1068).

Jazyk nejenom, že utváří realitu, ale funguje i na symbolické úrovni (Harding, 2008: 197). Společenské vzorce, ve kterých fungujeme, může narušovat, ale zároveň je ustavuje: hierarchizuje, vytváří kategorie, konstituuje naše pocity a vnímání, stvrzuje něčí dominanci či hegemonii, dokáže vyzdvihovat i upozadovat a může také marginalizovat nebo dokonce umlčovat. Jazyk vytváří tzv. **symbolické univerzum** (Harding, 1986: 52–57), v rámci něhož stereotypy reprodukuje. V rámci symbolického univerza, které je genderované, máme tendenci vnímat jazykové výrazy dichotomně a zároveň protikladně, v binárních opozicích (pasivita – aktivita, asertivita – submisivita, mužské – ženské, kultura – příroda, práce – péče, racionalita – emotivnost). Jednotlivé významy formulované v jazyce se utváří v závislosti na kultuře a společnosti, jichž jsou součástí.

Tyto protiklady vnímáme komplementárně; tedy to, co v rámci binárních opozic připisujeme jednomu z pólů významů, automaticky upíráme tomu druhému, a to beze zbytku. Určité vlastnosti si tak vykládáme jako mužské a ty, které jsou vůči nim protikladné, jako ženské. Prostřednictvím jazyka tyto dichotomie/protiklady ukotvujeme a reprodukuje-me a považujeme je pak za přirozené, protože je vnímáme jako součást jazyka a spolu s ním se je učíme. **Genderovanost jazyka se následně projevuje v tom, jak hodnotné a relevantní určité vlastnosti vnímáme, právě podle toho, zda si je spojujeme s maskulinitou či femininitou.** Ve společnosti jsou pak ceněny především ty vlastnosti, schopnosti a aspirace, které se pojí s maskulinními charakteristikami, jako je prestiž, moc, přístup ke zdrojům, pozice a možnosti na pracovním trhu. Naopak vlastnosti, jako je např. emotivnost, poddajnost, empatie či pasivita, které jsou spojované s femininitou, jsou častěji kulturně a společensky rámovány jako méně hodnotné.

Jazyk tedy působí i normativně, protože spolu s označením určité osoby, jevu nebo jednání a jeho reprodukcí říkáme, co je ve společnosti normou a co se, pokud je s řečeným v rozporu, jeví jako „ne-normální.“ Společenské proměny se v jazyce odráží, protože tuto změnu pojmenovávají a potažmo i reflektují. Věci, osoby a témata, které se nedají jazykem postihnout nebo se o nich nemluví, nejsou považovány za reálně existující či relevantní. **Jazyk má moc zpřítomnit či naopak zcela vyloučit různé jevy či skupiny osob z účasti na veřejném dění v závislosti na tom, zda a jakým způsobem o nich hovoříme či naopak nehovoříme.**

Jakou roli hraje jazyk a komunikace ve vědě a výzkumu?

kapitola

1.1.

Vliv jazyka se projevuje napříč společnostmi na různých úrovních, které si představíme dále. O vlastnostech, schopnostech a dovednostech nelze hovořit jako o mužských nebo ženských (maskulinní či femininní), každý jednotlivec je jiný. Dopouštěly* bychom se generalizace, která určité skupiny osob nebo lidské vlastností prostřednictvím jazyka vylučuje či odsouvá na periferii, čímž dochází k jejich znevídělnování. Pokud chceme vytvářet rovné, férové a bezpečné prostředí, měly* bychom si být vědomy* toho, jaké může mít používání jazyka tím kterým způsobem dopady, jak se vyvarovat jazykových prostředků a komunikace, které způsobují znevídělnování určitých společenských skupin či témat, a jak nastavit komunikaci na institucionální úrovni tak, aby reprezentovala všechny osoby, které se v ní vyskytují.

Komunikace a jazyk hrají zásadní roli při utváření sociální reality, genderových a jiných stereotypů a nerovností. Používání genderově senzitivního jazyka a komunikace (verbální, neverbální i vizuální) významně přispívá k odstraňování těchto stereotypů a nerovností. Pomáhá zviditelnovat a uznávat znevýhodněné či méně reprezentované skupiny osob v daném prostředí. V akademickém a vysokoškolském prostředí jsou takovou skupinou většinou ženy, a to zejména ve vedoucích pozicích či na nejvyšších příčkách akademické hierarchie. Běžné užívání generického maskulina například pro označování pozic či titulování (profesor, docent) utvrzuje představy a očekávání (mužů i žen) ohledně osob, které si s takovými pozicemi spojujeme. [Experimentální studie dokládají](#),¹ že pokud použijeme slovo „vědec“, lidé si s velmi vysokou pravděpodobností představí muže, v případě, že se použije výraz „vědec či vědkyně“, je výsledek zcela jiný.²

Tato příručka se zabývá také způsoby užití jazyka, který je inkluzivní vůči lidem s nebinární genderovou identitou. Nebinární osoby jsou osoby, které se plně neztotožňují s žádným z binárních genderů, neoznačily* by se tedy ani za ženy, ani za muže. Forem nebinárních identit je mnoho, nebinarita se často používá jako zastřešující pojem pro různé formy genderových identit, spadají sem například lidé, kteří se sami označují jako agender, genderqueer nebo genderfluid. V češtině nám pochopení rozdílů mezi genderem a pohlavím komplikuje právě jazyk, protože mluvíme o mužích a o ženách, o mužském a ženském (či o maskulinním a femininním) a není zde vidět jasné rozlišení, jako je tomu například v angličtině. Tam se pro popis týkající se genderové identity používá man/woman, pro pohlaví oproti tomu male/female.

¹ Amplify Your Data Using Interactive Graphics

² Science still seen as male profession, according to international study of gender bias

Dva pojmy, které jsou ve vztahu ke genderu zásadní, jsou pojmy cisgender a transgender. **Cisgender**, zkráceně cis, jsou lidé, jejichž gender odpovídá pohlaví přiřazenému při narození. Zastřešující termín **transgender**, zkráceně trans (nebo inkluzivněji také trans*), pak označuje lidi, jejichž gender neodpovídá pohlaví přiřazenému při narození – ten zahrnuje jak lidi, kteří se ztotožňují s „opačným“ binárním genderem (tedy trans muže a trans ženy), tak i ty, jejichž genderová identita neodpovídá ani jednomu z binárních genderů (tedy nebinární osoby). Kromě toho je důležité podotknout, že binární pojetí genderových identit je typické pro „západní“ kultury, v jiných kulturách toto binární rozdělení nutně neplatí (například identity jako two-spirit, hijra, mähû atd.). **Genderová identita je fluidní, může se během života měnit a právě jazyk je důležitým nástrojem k jejímu vyjádření.** Zároveň gramatický rod nemusí nutně odpovídat genderové identitě, dané oslovení je vždy volbou člověka, který je oslovován.



Úrovně jazyka a komunikace

- 2.1. Jazyková úroveň (psaná/mluvená)_9**
- 2.2. Symbolická úroveň jazyka_15**
- 2.3. Vizuální úroveň jazyka_17**
- 2.4. Situační úroveň jazyka_20**

1.
JAZYKOVÁ
ÚROVEŇ



Psaná a mluvená – nejběžnější a nejužívanější, velmi důležitá, protože se týká formulace institucionálních dokumentů a jazykové kultury obecně (prostupuje všemi úrovněmi).

2.
SYMBOLICKÁ
ÚROVEŇ



Kdo za instituci hovoří a jaké jazykové a vizuální prostředky k tomu využívá, jak se instituce prezentuje navenek – vytváří dojem z prostředí, je významnou součástí organizační kultury.

3.
VIZUÁLNÍ
ÚROVEŇ



Týká se propagačních materiálů, webu, sociálních sítí, výukových materiálů, piktogramů – zobrazuje, jaké prostředky instituce ke komunikaci navenek používá.

4.
SITUAČNÍ
ÚROVEŇ



Jak komunikujeme a jednáme v určitých situacích, a to jak sami za sebe, tak i v interpersonálních vztazích.

Jazyková úroveň (psaná/mluvená)

kapitola

2.1.

Jakmile si uvědomíme důležitost způsobu vyjadřování a to, jak ve společnosti na různých úrovních jazyk působí, nutně se musíme zamyslet nad jeho formou. Čeština, podobně jako jiné jazyky, vyjadřuje rod mluvčího, vždy tedy dáváme najevo, kdo hovoří a také ke komu.

Při používání oslovení a pojmenování bychom měly i dbát na to, abychom některé cílové skupiny neopomínaly i, nezneviditelňovaly i a nemarginalizovaly i. Instituce, která využívá genderově senzitivní jazyk, dává najevo, že si je vědoma nerovného zastoupení žen a mužů, genderových stereotypů a předsudků, a v zájmu rovnosti a férovosti zastává

tyto hodnoty i v rámci jazyka a sebereprezentace. Jazyk podporující a zachovávající genderové stereotypy je na úrovni legislativy EU považován za diskriminační a v *Doporučení Rady ministrů o prevenci a potírání sexismu z roku 2019* je označen přímo jako sexismus. Opakem diskriminačního vyjadřování je tzv. *vyvážené / genderově senzitivní / inkluzivní vyjadřování*, které usiluje o nezvýhodňování, nepreferování mužů nebo žen, chlapců nebo dívek, ale vytváření adekvátního či optimálního prostoru pro jejich rozvoj.

Na psané/mluvené úrovni rozlišujeme několik způsobů užití jazyka a komunikace: genderově slepý jazyk, sexistický jazyk, genderově neutrální jazyk a genderově senzitivní jazyk.

Genderově slepý jazyk

Genderově slepý jazyk se vyznačuje zejména tím, že používá generické maskulinum vždy, když hovoří o skupině osob, čímž přehlíží diverzitu skupin, protože nepoužívá ženské tvary pro povolání, funkce a tituly. Generické maskulinum, jak víme podle zásad českého jazyka, umožňuje užívat ve větě mužské podstatné jméno v plurálu jakožto jméno zástupné, pokud jsou ve skupině jak muži, tak ženy, i kdyby bylo ve skupině dvacet žen a pouze jeden muž. Obráceně to ovšem nefunguje, jelikož v češtině neexistuje žádný jazykový prostředek, který by privilegoval femininní jazykové příznaky na úkor maskulinních tak, aby měly přednost před jiným gramatickým rodem. Zdánlivá neutralita generického maskulina je ale ve skutečnosti nástrojem pro ukotvení mužského tvaru jako normy a potažmo muže jako objektivního a neutrálního předobrazu jakékoli činnosti, vlastnosti a dovednosti, od které se další subjekty a jejich činnost odvozuje. Je tak nástrojem hierarchizace jazyka na základě pohlaví a/nebo genderu.

Příklad

Příklad genderově slepého jazyka:

„Slepota“ při užití jazyka v následujícím novinovém článku spočívá v ignoraci identity osazenstva vědeckého týmu, který je navíc v tomto případě tvořen ženami. Znění textu tento fakt zcela opomíjí a využívá převážně generické maskulinum, ačkoli zde by bylo na místě i generické femininum. Pokud by text nebyl doprovázen ilustrační fotografií, podle *studii provedených na toto téma*³ si většina lidí pod termíny „vědec, biolog, lékař“ představí spíše muže než ženu. Text je proto příkladem toho, jak užití jazyka může zneviditelnovat různorodost a upevňovat představu o monolitičnosti identit v určitých oborech a povoláních.

³ The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies – Miller – 2018

Objev mladých brněnských vědců léčí chronické rány

Jsou mladí, a přesto se jim podařilo něco, o co mnoho jejich kolegů usiluje celý profesní život. Řeč je o týmu lékařů, biologů a vědců působících v Národním centru tkání a buněk v Brně, který na sklonku loňského roku dokončil výzkum a vývoj přípravku pro hojení chronických ran, které dosud nešly vyléčit.



Ženy z brněnského týmu vědců, druhá zleva Šárka Sekorová, vedoucí lékařka výzkumného týmu

Zdroj: [Novinky.cz](https://www.novinky.cz) cit. online 31-08-2023

Sexistický jazyk

„Jazyk sám není sexistický, sexistický bývá způsob, jakým se užívá.“

(Jana Valdrová, lingvistka)

Sexistický jazyk a výrazy používáme často neúmyslně a nereflektovaně, protože jde právě o určité přednastavení užívání jazyka v rámci symbolického univerza, které ženám a mužům přiřazuje opačné sféry zájmu a vlivu, zároveň však také schopnosti a dovednosti. Tato předporozumění se v komunikaci a společenském kontaktu přetavují v očekávání, která vůči mužům a ženám máme, anebo naopak nemáme.

Sexistický jazyk znevažuje určité osoby a jejich vlastnosti, talent a ambice na základě genderu, čímž vytváří generalizace, a tím i dojem, že všichni muži / všechny ženy jsou stejní/stejné. Je totiž založen na stereotypech, které nedávají prostor vidět každého člověka zvlášť, ale vždy jen jako příslušníka skupiny. Stereotypy škodí ženám i mužům, zároveň jsou ale velmi snadno zapamatovatelné a přenositelné, je proto velmi těžké se jich zbavit. Sexistická komunikace se může projevovat na všech úrovních a lze ji celkem snadno identifikovat, protože vynechává a zneviditelňuje buď ženy, nebo naopak muže a také často zpodobňuje ženy a muže ve stereotypních rolích.

Příklad

Příklady sexistického jazyka

- Vlastnosti a talent: ženská logika, muž má větší tah na branku, vzhled muže je vizitkou ženy
- Schopnosti a dovednosti: žena za volantem je jako auto bez řidiče, správný muž u sebe vždycky nosí nůž, ženy se nehodí pro technické obory, muži nemají vlohky k péči, muži nemají kapacitu pamatovat si narozeniny a svátky, ženy nerozumí přístrojům a neumí číst v mapách
- Dvojí metr: emotivní žena je hysterka, emotivně se chovající muž je vůdčí a asertivní

Příklad

Příklad sexistického textu

„Pokud jde o kompetence a zodpovědnost jednotlivých rolí, tak s trochou nadsázky si lze „Registrujícího gynekologa“ představit jako rodiče (zákonného zástupce) a „těhotnou ženu“ jako nezletilou dceru, která zahájila povinnou školní docházku. V domácím prostředí své ordinace zajišťuje rodič dispenzární prenatální péči a současně dcera dochází i do školy (Specializované zdravotnické pracoviště) a na závěr jede na školní výlet nebo do školy v přírodě (Porodnice), odkud se nakonec vrátí po prázdninách (šestinedělí) zcela v pořádku zpět domů.“

Zdroj: Metodika organizace komplexní péče o těhotnou ženu v ČR (2021), s. 4 (reprint)

Genderově neutrální jazyk

Genderově neutrální jazyk je nástrojem, který reflektuje diverzitu a rozmanitost prostřednictvím užívání neutrálních pojmenování tam, kde se mluví ke všem (v plurálu), a využívá opisu tam, kde to jde.

Příklad

Příklady užití genderově neutrálního jazyka jsou

- zaměstnané osoby
- akademická obec
- profesorský sbor
- vědecký tým
- studující/studentstvo
- čtenářstvo / čtenářská obec

Genderově senzitivní/inkluzivní jazyk

Tento způsob pojetí jazyka pomáhá zviditelňovat podreprezentované skupiny, vyjadřuje úctu k existenci různých osob a jejich práci, nezastírá rozdíly a diverzitu a přináší uvědomění si síly jazyka na všech úrovních včetně reprezentací, které na nich vytváří.

Příklad

Příklad senzitivního/inkluzivního jazyka

I letos mezi sebe vědkyně a vědci Akademie věd ČR přijali nadané středoškolačky a středoškoláky

„Vědkyně a vědci také letos nabízejí studentům svůj čas, znalosti a prostor, aby si talentovaní studenti středních škol sami mohli vyzkoušet vědu. Středoškolačky a středoškoláci díky stážím mohou spolupracovat na zajímavých výzkumných tématech a zjistit, jak to funguje ve skutečných laboratořích nebo jak se provádí výzkum v oblasti humanitních věd. Roční vědecké stáže středoškolákům umožňují dostat se k současnému vědeckému výzkumu, odborným znalostem a praxi. Rok plný vědy, poznání a zábavy si může díky Otevřené vědě vyzkoušet 196 studentek a studentů středních škol z celého Česka. Světem vědy je letos provede 31 vědkyň a 54 vědců Akademie věd ČR.”

Zájem o středoškolské stáže ve vědě rok od roku roste

„Vybrat si z více než stovky unikátních vědeckých témat, která pracovníci Akademie věd ČR na sklonku loňského roku vypsalí, určitě nebylo pro talentované student(k)y středních škol vůbec jednoduché. Přesto nám 725 odvážných středoškolaček a středoškoláků vloni poslalo rekordních 1711 přihlášek. Nejvíce se studenti hlásili na témata biologická (352 přihlášek), chemická (212 přihlášek) a ta týkající se vědecké práce v oblasti lékařských věd (211 přihlášek). Díky pečlivému vyhodnocení lektorek a lektorů bude v letošním roce probíhat 103 studentských vědeckých stáží na 31 pracovištích Akademie věd ČR.“

Zdroj: [Otevřená věda Akademie věd](#), cit. online 30-08-2023

Doporučení

- Zcitlivovací školení a praktické workshopy týkající se genderově senzitivního jazyka
- Vnitřní předpis o používání genderově senzitivního jazyka (PR strategie, interní komunikace, akademické texty a další)
- Úprava vnitřních předpisů, dokumentů a řádů do genderově senzitivního jazyka
- Praktický interní slovník pojmů a „překlad“ z generického maskulina do genderově senzitivního jazyka

Další návrhy formulací

Původní formulace

Vědci popsali nový způsob...

Žadatelé o grant musí předložit dokumentaci do konce měsíce.

Pozice předsedy zaniká na konci funkčního období.

Žadatel musí předložit čestné prohlášení.

Po úpravě

Vědecký tým popsal nový způsob...

Žádost o grant je nutné předložit do konce měsíce.

Předsednický mandát zaniká na konci funkčního období.

Součástí žádosti je čestné prohlášení. Žadatel*ka musí předložit čestné prohlášení.

Do výzkumu se zapojilo 27 studentů a pedagogů.

Univerzita zve všechny zaměstnance.

Vážení členové projektového týmu

Hledáme členy do pracovní skupiny

Odborníci, vědci, badatelé, experti

Do výzkumu se zapojilo 27 studujících a vyučujících.

Všichni zaměstnaní jsou zváni. /
Univerzita zve všechny zaměstnance a zaměstnankyně.

Vážené členky a vážení členové
projektového týmu

Přidejte se do pracovní skupiny

Odborná obec, odborný tým, odborníci
a odbornice, vědci a vědkyně, bádající

Symbolická úroveň jazyka

kapitola

2.2.

Symbolická úroveň jazyka spočívá v jeho schopnosti vytvářet obrazy abstrahované z významů, jež ale ke komunikaci také využíváme a které k nám zpětně promlouvají, čímž se podílí na výsledných významech komunikace jako celku. Spojování určitých vlastností, schopností a okruhů zájmu s maskulinitou a femininitou se následně propisuje do myšlení i morálního hodnocení. Ty se do jazyka dále promítají v podobě představ a očekávání, jež pak mohou nabýt určitých konkrétních figurací v podobě muže či ženy. To se děje často na základě stereotypního přisuzování vlastností, schopností a dovedností ženám či mužům, které není dáno biologickým pohlavím, ale připsáno společností a kulturou. Síla symbolického řádu založeného na zdánlivých biologických danostech spočívá v tom, že je těžké jej zpochybnit, protože se jeví jako přirozený a hierarchie, které vytváří, proto nejsou na první pohled nápadné. Příkladem symbolického vnímání femininity v médiích je ztotožnění ženy s nepříjemnou a/nebo nežádoucí životní situací, typicky v podobě milenky nebo tchyně, jako je hypotéka či penzijní spoření. Ženské figurace se také často objevují v situacích spojených s péčí o děti a domácími pracemi.

Z výše uvedených důvodů proto záleží na tom, jaká zpodobnění či ztvárnění zvolíme pro reprezentaci hodnot, ke kterým se daná instituce hlásí a jakým způsobem je deklaruje. Na institucionální úrovni se pak konkrétně jedná o to, **kdo za instituci hovoří, jaké jazykové a vizuální prostředky k tomu využívá, jak se instituce prezentuje navenek,**

ke komu symbolicky hovoří, jaký vytváří dojem o svém prostředí a osobách, které v ní působí. Je proto důležité promýšlet, jaká zpodobnění volíme, v jakých situacích se aktérky a aktéři vyskytují a jaké role v nich ženám a mužům přisuzujeme.



Zdroj: 1. Autorky textu
2. Fakulta elektrotechniky a informatiky VŠB – TUO

Doporučení

- Zcitlivovací školení na téma genderové stereotypy
- Proškolení oddělení odpovědného za propagaci v oblasti genderové rovnosti, stereotypů a genderově senzitivní komunikace
- Opatření na prosazování rovného zastoupení mužů a žen
 - na pracovišti (ve vedení, na odděleních a v týmech)
 - v rámci studia (v jednotlivých oborech)

Vizuální úroveň jazyka se uplatňuje v reklamách, médiích, filmech, ale také v propagačních materiálech. Ty vytvářejí vizuální reprezentace, jež se přenáší na jazykovou úroveň v rámci diskurzu, tedy toho, jak se o něčem mluví (typicky např. lékař vs. učitelka) a jaký to vytváří obraz o *typicky mužských* a *typicky ženských* vlastnostech a jaké mají tyto reprezentace dopady na reálné zastoupení mužů a žen ve vědě a výzkumu. Obrázek níže ilustruje, jak se stereotypní představy o schopnostech a aspiracích mužů a žen propsaly do jejich vizuálních reprezentací: zatímco chlapi studiím přispívají k rozšíření vědecké komunity a posilují své šance na úspěch prostřednictvím přitažlivého životopisu, dívky zde mají být testovány či do nich má být investováno.



Zdroj: prasatecko.cz

Stejně tak mohou tyto reprezentace posilovat horizontální segregaci, tedy reprodukování stereotypu o „mužských/maskulinních“ a „ženských/femininních“ oborech, kdy jako maskulinní hodnotíme typicky přírodní a technické vědy a také obory spojené s řízením, jako například manažerské pozice. Za femininní obory jsou považovány hlavně pomáhající a pečující profese, typicky ošetrovatelství a pedagogika.

Fakulta humanitních studií UTB ve Zlíně
21. června · 🌐

Víš, že pedagogika není jen zaměstnání, je to poslání. Smysl života, kterým obohacuješ jiné a formuješ jejich budoucnost. Proto na tobě tak záleží, proto si tě lidé váží. Náš studijní program Předškolní pedagogika ti umožní naplnit své sny;) Třeba se i ty staneš učitelem nebo učitelkou, na kterou všichni pak v dospělosti s láskou vzpomínají 🥰
PODEJ SI PŘÍHLÁŠKU TEĎ. UŽ NENÍ ČAS TO ODKLÁDAT 🙌



Fakulta humanitních studií UTB ve Zlíně
26. června · 🌐

Víš, že máš na víc 🙌
Rád/a pracuješ s lidmi, motivuješ je, inspiruješ je. My ti k tomu ještě přidáme takové znalosti, že budeš nepostradatelný/á pro jakoukoliv renomovanou společnost. Náš studijní program Angličtina nebo Němčina pro manažerskou praxi je pro tebe jak dělaný. Využij toho.
U nás máš budoucnost 🙌
PODEJ SI PŘÍHLÁŠKU TEĎ. UŽ NENÍ ČAS TO ODKLÁDAT 🙌



Zdroj: facebook UTB ve Zlíně

Scully effect

Koncem 90. let se v seriálovém průmyslu zrodil fenomén, jenž měl velký dopad na vnímání žen ve vědě, respektive ve STEM oborech (anglický akronym pro přírodní a technické obory: Science, Technology, Engineering, Mathematics): doktorka Dana Scully ze seriálu Akta X byla jednou z prvních vícerozměrných ženských postav z oblasti přírodních věd, které se objevily v populárním televizním seriálu, a první, která hrála hlavní roli. Tato postava se proslavila svým střídavým a přesným úsudkem založeným na faktech a pozorování, skepticismem, sebevědomím, pracovitostí i rozhodovacími schopnostmi. Ve světě zábavních médií, kde jsou vědci často zobrazováni jako bílí muži

hy, protože všechny čas obětuje vědě. Toto zobrazování posiluje přesvědčení, že věda je primárně mužský obor, a také to, že vyobrazené maskulinní charakteristiky jsou pro vědce správné a žádoucí a že jen ten, kdo jim odpovídá, může vědu dělat. Na základě reprodukce těchto reprezentací začínají děti implicitně věřit, že vědci mohou být jen muži, a to již ve věku sedmi let, kdy si s matematikou a vědou začínou spojovat pouze muže.⁵

Čistě maskulinní obraz vědy byl také posilován přisvojováním si objevitelských zásluh žen mužů, jako tomu bylo v případě Marie Curie (obdržela Nobelovu cenu, ale primárně se v souvislosti s objevy hovořilo pouze o jejím manželovi), Gerty Cori (získala Nobelovu cenu spolu s manželem, ale nepřineslo jí to stejné postavení a uznání ve světě vědy a výzkumu), Lise Meitner (která se rozhodujícím způsobem podílela na objevu jaderného štěpení, ale Nobelovu cenu za tento objev dostal její kolega Otto Hahn) nebo Rosalind Franklin (podle **posledních výzkumů**⁶ se má za to, že její podíl na objevu struktury DNA byl stejný jako jejích kolegů Watsona, Cricka a Wilkinse, kteří byli za tento objev v roce 1953 odměněni Nobelovou cenou).

Doporučení

- Školení pro odbor vnějších vztahů
- Vytvoření interní metodiky komunikace (co dělat a co nedělat)
- Prosazovat diverzitu v reprezentaci mužů a žen v různých pozicích

Situační úroveň jazyka

kapitola

2.4.

Tato úroveň ilustruje to, jak se chováme v určitých situacích, a to jak na pracovišti, tak v osobním životě. Týká se způsobů, jakými hovoříme a smýšlíme o ženách a mužích, jak popisujeme určité situace v závislosti na tom, zda v nich figurují ženy a muži, a jaké reprezentace maskulinity a femininity tím vytváříme v každodenních situacích. Komunikace spojená s určitými situacemi vždy znovu nastavuje limity a prostředky

⁵ A Class That Turned Around Kids' Assumptions of Gender Roles!
Researchers Asked Kids to 'Draw a Scientist.' Here's What They Came Up With
⁶ <https://www.nature.com/articles/d41586-023-01313-5>

komunikace, čímž vždy znovu vytvoří podobu reprezentací podle toho, jaký jazyk je k tomu použit. Formování reprezentací se děje opakovaně, a je tak možné jej ovlivnit či dokonce pozměnit.

Příklad

Příklady situační úrovně

- Milé kolegyně, vážení kolegové! – různé oslovení pro ženy a muže evokuje, že žen si vážíme, pokud jsou milé, zatímco muži jsou váženi vždy.
- Výzkumy⁷ ukazují, že ženy jsou při poradách a v konverzacích s muži obecně častěji přerušovány a je jim všeobecně dáván menší prostor pro vyjádření myšlenek a nápadů. Ženám se také častěji stává, že jejich nápady jsou přejity bez povšimnutí a oceněny až tehdy, pokud s nimi přijde posléze muž.
- Od žen se častěji očekává, že i na pracovišti budou vykonávat práci, která je jim připisována na základě stereotypů, tedy vařit kávu, dělat zápisy, organizovat oslavy, zabezpečovat pohoštění, uklízet atp.⁸

Doporučení

- Zcitlivovací školení na téma nerovností a hierarchizace v akademické instituci
- Zavést inkluzivní systém organizace týmových porad, v kterém všechny osoby dostanou stejný čas a prostor pro příspěvek

⁷ Gender Bias and the Pervasive Interruption of Women

⁸ Women and the Future of Work – Taking care of the caregivers



Jak na změnu v komunikaci?

- 3.1. Jazyková úroveň_23**
- 3.2. Institucionální dokumenty (právní a úřední jazyk)_24**
- 3.3. Vizuální úroveň_25**
- 3.4. Symbolická úroveň_25**
- 3.5. Situační úroveň_26**
- 3.6. Nebinární jazyk a komunikace_28**

- Snažme se vyvarovat generického maskulina, k dispozici jsou i jiné možnosti a formy vyjadřování.
- Nepoužívejme stereotypní přídavná jména, neospravedlňujme stereotypy a zároveň nezesměšňujme ženy nebo muže, které a kteří se chovají genderově nestereotypně.
- Používejme stejné oslovování a titulování, nikoli „milé kolegyně a vážení kolegové“, „děvčata a pánové“, „Maruška (doktorandka) a pan doktor“, „pan kvestor a Janička“ (prorektorka).
- Snažme se vyvarovat spojení typický muž a typická žena.
- Snažme se o rovnost horizontální i vertikální („Dobrý den, Martino, dobrý den, pane magistře, ...“). Pokud při vykání oslovujeme jménem, je nutné umožnit i reciproční jednání, popřípadě k němu vyzvat z pozice nadřízené osoby (nadřízené osoby jsou oslovovány často funkcí či titulem, podřízené křestním jménem). Samozřejmě tykání a oslovování zdvořilostí není problém v případě, že s tím daná osoba souhlasí a je jejím přáním být takto oslovována. Je třeba, aby takové jednání bylo konsenzuální.
- Hlídejme si genderově vyvážený jazyk ve vnitřních předpisech, propagačních materiálech, na webech i v běžné e-mailové komunikaci – další doporučení viz sekce níže.
- Vyhýbejme se genderově stereotypnímu uvažování o mužích a o ženách.
- Používejme tvary obojího rodu tam, kde mají označovat ženy i muže, a užívejme ženské tvary názvů profesí, zejména tam, kde se jedná o konkrétní ženu. Obzvlášť žádoucí je tento postup tam, kde jsou ženy dlouhodobě podprezentované (profesorka, docentka, (pro)rektorka, členka vědecké rady apod.).
- Nepřechylujme nečeská příjmení, existují k tomu minimálně dva dobré důvody. Za prvé, pokud budeme citovat v odborné práci zahraniční vědkyni a její jméno přechýlíme, nebude snadno dohledatelná pro ostatní a to, že byla citována, se ani nemusí dozvědět. Za druhé tím vyjádříme respekt k dané osobě a její práci tím, že její jméno „nezkomolíme“, jelikož se tak (s přidanou koncovkou -ová) ženy mimo ČR nejmenují a nikdy by se tak samy nenazvaly. Je to zkrátka nezdvořilé.

Institucionální dokumenty (právní a úřední jazyk)

kapitola

3.2.

Převládající generické maskulinum je památkou na dobu vzniku těchto textů, kdy ženy neměly možnost vstupovat na trh práce. Postavení žen se od té doby sice změnilo, ale přetrvávající jazyk užitý v těchto dokumentech má moc udržovat tuto neviditelnost žen v realitě, kterou právní a úřední texty spoluvytváří. Zároveň ženy vyčleňuje symbolicky, protože například inzeráty na pracovní pozice užívající výhradně maskulinum navozují dojem, že ženy zde nejsou vítány a také že se od nich neočekává, že by tuto pozici zastaly stejně dobře jako muž. Jak lze tyto situace řešit, aniž by text nabyl dvojnásobných rozměrů?

- Je legitimní užít generické femininum tam, kde se o tom konsenzuálně rozhodne s ohledem na předmět činnosti a personální složení, například pokud většinu zaměstnaných osob / členstva / účastnictva tvoří ženy.
- Pokud se jedná o kratší texty, užívejme lomítka či feminina tam, kde se jedná o konkrétní ženu, nebo v oblasti, kde jsou ženy podprezentovány (docent/ka, profesor/ka). Pokud to nejde, využijte vespolné neutrální výrazy jako akademická obec, studující atd.
- V periodických textech, jako jsou výroční zprávy, se pokusme u nově vzniklých částí užívat senzitivní jazyk.
- Tzv. **legislativní figura** je nástrojem k senzitivizaci jazyka úředních a právních dokumentů, protože v těchto textech se generické maskulinum užívá téměř výhradně (až na výjimky vyplývající ze specifik vázaných na péči a reprodukční práva). Jde o doložku, kterou pro celý text deklarujeme, že se vztahuje na všechny osoby na pracovišti:

„Pod pojmem předseda/zaměstnanec/účastník se v dalším textu rozumí předseda nebo předsedkyně / zaměstnanec nebo zaměstnankyně / účastník nebo účastnice v závislosti na tom, kým je funkce obsazena. Tato věta platí obdobně pro pojmy člen rady, člen výboru, člen pracovní skupiny, zástupce člena rady, spolupracovník, expert a účastník jednání.“

Vizuální úroveň

kapitola

3.3.

- Vyvarujeme se sexistického a „lechtivého humoru“ v propagačních materiálech. Studie provedené na téma „sex sells“, tedy marketingové metody založené na tom, že lechtivý a sexuální podtext přináší větší zisk, se ukázaly jako neefektivní, protože konzumentky a konzumenti těchto reklam [si dle výsledků výzkumu¹⁰](#) v drtivé většině nepamatovali, na co daná reklama vlastně byla, zaznamenali pouze její lechtivý podtext.
- Zobrazujeme diverzitu týmů, studujících i vyučujících do té míry, do jaké je to možné.
- Bojujme proti stereotypním zobrazením žen a mužů v určitých situacích, studijních oborech či profesích.
- Všimějme si, jak je ženské tělo zneužíváno jako zkrášlující a sexuálně stimulující objekt v reklamě apod.
- Podpořme podreprezentované skupiny prostřednictvím důstojného zobrazování.

Symbolická úroveň

kapitola

3.4.

- Přihlasme se veřejně k zásadám férovosti, jak za instituci, tak sami za sebe.
- Zamysleme se nad tím, jakou symboliku užíváme pro znázornění hodnot a vizí.
- Sledujme, jak instituce působí navenek, zda se v ní noví členové a členky mohou cítit vítaní a vítané.
- Všimneme-li si, že za instituci vystupují stále tytéž osoby, snažme se reprezentaci zpestřit a dát šanci i jiným osobám, které zde pracují/studují.
- Diverzifikujme panely a diskusní skupiny.
- V hodnocení osob se soustředme na jejich profesní kvality. Ženy vědkyně a političky jsou v rozhovorech často tázány na rodinu či se řeší jejich vzhled, ačkoli je rozhovor profesní. Ptejme se i mužů na péči o děti a svůj zevnějšek nebo se neptejme žen.

¹⁰ Sex in Advertising: Gender Differences and the Role of Relationship Commitment

- Vyvarujeme se hypokoristik.¹¹ Nemluvíme o kolegyních jako o „děvčatech“, pokud zároveň nepoužíváme pro mužské osazenstvo obdobný název („kluci/hoši“).
- Rozmysleme si, kdy kolegyni řekneme, že jí to sluší, zejména pokud právě odprezentovala svůj poslední výzkum nebo projekt. Pokud v dané situaci vystupuje jako odbornice, není na místě komentovat její vzhled.
- Stává se, že názor nebo podnět ženy je ignorován, aby byl s nadšením přijat, pokud jej později zopakuje muž. Takové chování nebývá vědomé. Snažme si jej ale všimát u druhých i u sebe. Pokud takové chování u sebe zaznamenáme, přestaňme s ním.
- Neskákejme kolegyním a kolegům do řeči. Naslouchejme, zamýšlejme se nad tím, kdo a jak často mluví a zda se hlásí o slovo či zda mluví hned. Ujistěme se, že nikdo nemluví významně déle a častěji.
- I na pracovišti se často předpokládá, že ženy budou ukazovat svoji pečující a empatickou povahu, budou ochotny pomoci druhým, budou jim emocionální oporou a budou se o ně starat. To se promítá do situačních / ad hoc úkolů. Všimějme si, kdo organizuje semináře, konference, oslavy a další neformální setkání, kdo vaří kávu a dělá zápisy z týmových schůzek, kdo uklízí v laboratoři. Nedovolme, aby tyto úkoly plnily vždy či často kolegyně, i když se o ně budou hlásit dobrovolně. Dělalí to často proto, že se to od nich očekává. Ujistěme se, že o tyto úkoly ženy nežádáme častěji než muže, že nepředpokládáme, že je budou vykonávat, a pokud odmítnou, nereagujme s nelibostí. Snažme se i o férovější dělbu práce v soukromé sféře.
- Řada výzkumů¹² ukazuje, že muži i ženy lépe hodnotí muže než ženy, i když jsou jejich výkon a kvalifikace totožné. Muži také lépe vyhovují obecné představě o tom, kdo je a jak vypadá osoba s autoritou, vůdčí osobností či vědec. Rozlišujeme ale mezi sebejistotou a výhodami, které plynou z příslušnosti k jedné skupině, a skutečnými schopnostmi – mezi vlastnostmi vhodnými či potřebnými k získání takové pozice a vlastnostmi, které jsou potřeba k jejímu úspěšnému zvládnutí. Reagujme na výzvy k nominacím. Ptejme se, koho naše instituce navrhuje, oslovujeme ženy, aby kandidovaly, a navrhujeme je jako vhodné kandidátky.

¹¹ Česky slovo *domácké* nebo *mazlivé* je označení pro jméno, nejčastěji lidské užívané v domácím nebo jinak neformálním prostředí. Může jít jak o jména vlastní (*propria*, např. *Josef – Pepa, Jožka*, v jiných jazycích *Pepé, José, Joe* apod.), tak (méně často) obecná (*apelativa*, např. *bobek, drahoušek, miláček, zlatíčko, pusinka, poklad, mazánek, mazlík*) apod. Označují se tak hlavně zkomoleniny a lichotné obměny *osobních vlastních jmen*, běžné zvláště v důvěrném hovoru místo tvarů plných. Zdroj: *Wikipedia*, cit.online 9-9-2023

¹² a) Male scientists share more – but only with other men | *Nature*

b) The Mark of a Woman's Record: Gender and Academic Performance in Hiring – *Natasha Quadlin*, 2018

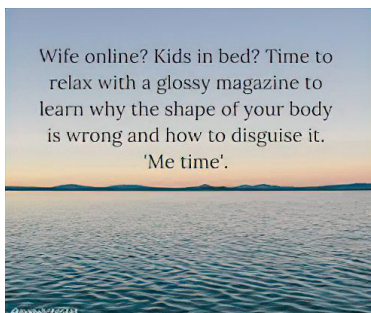
c) *Women in the Workplace 2023*

d) „Potential“ and the Gender Promotion Gap

- Ženy ve vedoucích pozicích se často ocitají mezi dvěma mlýnskými kameny. Jejich pozice od nich vyžaduje vůdčí vlastnosti, zároveň jsou ale sankcionovány, když se neprojevují dostatečně „žensky“. Vyvarujme se stereotypního uvažování a posuzování druhých, poukazujme na nepatřičnost předsudků a stereotypů, oceňujme pozitivně úspěšné ženy a dávejme je za vzory mladším kolegyním.
- Nehodnotme rozdílně tentýž projev chování u žen a u mužů.
- Všimějme si rozmanitosti, která existuje mezi ženami a mezi muži.
- Přemýšlejme o tom, jestli/jak genderovaný či sexistický je humor, který převládá v naší instituci.

Jak poznat, že užíváte senzitivní jazyk a komunikaci? „Flip it to test it“

Pokud si nejste jisté*í, zda zvolený text odpovídá zásadám inkluzivního jazyka a komunikace, můžete využít pomůcku nazvanou „flip it to test it,“ tedy „prohod' to a uvidíš.“ Připravovaný text upravte v opačném gardu, tedy tam, kde se píše o ženách, dosad'te muže a naopak. Pokud se vám na výsledném textu něco nezdá a/nebo působí podivně, je pravděpodobné, že obsahuje stereotypy či nevědomé předsudky. Pro inspiraci a na ukázkou, jak „flip it to test it“ funguje, uvádíme instagramový účet (v češtině) *Prima chlap* a facebookový účet (v angličtině) *The man who has it all* používající stejný princip.



Zdroj: Facebookový účet *The man who has it all*



Zdroj: Instagramový účet *PrimaChlap*

Nebinární jazyk a komunikace

kapitola

3.6.

V souvislosti s požadavky vysokoškolských pracovišť, kde se vyskytují také nebinární studující, věnujeme tuto část tematice nebinárního jazyka. Obsah této kapitoly zásadně vychází z publikace *Za hranice genderové binarity* autora*ky Alok Vaid - Menon.

Nebinární jazyk je v češtině poměrně komplikovaný, protože nebinární identita úředně neexistuje. Není tak zakotvena v žádném systému zavedených institucí, jako je právní řád, zdravotnická a vzdělávací zařízení nebo právě samotný jazyk. Proto v současné době

neexistují žádná oficiální, formalizovaná pravidla, jak s nebinárními osobami komunikovat, jak je oslovovat a jaký jazyk (konkrétně gramatický rod) používat. Kromě toho je nebinarita zastřešujícím pojmem pro spektrum různých identit, proto existuje také diverzita v tom, jaké gramatické rody nebinární lidé používají. Kategorie pohlaví/genderu jsou stále dominantně považovány za stálé a neměnné a status muž/žena je každé osobě formálně připsán při narození na základě biologického pohlaví. Společenské zneuznání jiných kategorií, než je žena-muž, se tak promítá i do jazyka, kde tyto identity prakticky neexistují, stejně jako neexistují v rámci zavedených společenských institucí.

Při komunikaci s nebinárními osobami je důležité:

1. Vědět, že se takové osoby na pracovišti vyskytují, a nepředpokládat, že vizuální stránka dané osoby se nutně shoduje s genderovou identitou, jíž se označuje.
2. Při kontaktu s nimi se zeptat, jak si přejí být oslovováni.
3. Toto oslovování respektovat a nezpochybňovat.

Nebinární osoby bývají často (ale ne vždy) zvyklé na to, že jejich oslovování a způsob, jakým o sobě mluví, je nestandardní a vyvolává rozpaky. Stačí proto naslouchat a komunikaci tomu přizpůsobit. Jak se tedy o sobě vyjadřují samy nebinární osoby?

- Gramatickým rodem, který jejich okolí používalo od dětství – některé*ří ho volí, protože jsou na něj zvyklé*í nebo s ním nemají problém (např. **byla** jsem na přednášce a potom jsem **šla** na zkoušku).
- „Opačným“ gramatickým rodem, než jaký jejich okolí používalo od dětství – některé*ří se s ním více ztotožňují, nemají rády*í svůj původní gramatický rod atd. (např. **byl** jsem na přednášce a potom jsem **šel** na zkoušku).
- Střídáním gramatických rodů (např. **byla** jsem na přednášce a potom jsem **šel** na zkoušku).
- Používáním množného čísla mužského životného a ženského rodu (alternativa k anglickému *they/them*) – funguje například u sloves v minulém čase, kdy není třeba v mluvené podobě řešit y/i, v psané podobě se místo y/i může používat x (např. **bylx** jsem na přednášce a potom jsem **šlx** na zkoušku).
- Novým gramatickým rodem reprezentovaným zájmenem „one“ (např. **byle** jsem na přednášce a potom jsem **šle** na zkoušku).
- Středním rodem – někteří*ě se chtějí vyhnout mužskému životnému i ženskému rodu a střední rod jim přijde jako nejjednodušší možnost. **Pozor:** v tomto případě se tyto osoby oslovují **ono**, **nikdy jako to**. Zájmeno „ono“ je určeno osobám, „to“ označuje věc jakožto zájmeno ukazovací. Užití zájmena to v případě, že je užito k označení člověka, je nedůstojné a hanlivé (např. **bylo** jsem na přednášce a potom jsem **šlo** na zkoušku).

Hvězdička v textu jako znak inkluze a diverzity

Hvězdička v textu (tedy psané formě jazyka) se používá ke zdůraznění různosti a rozmanitosti identit lidí, o nichž hovoříme. Její výhodou je to, že jednak obsahuje oba dva

gramatické rody, ale zároveň hvězdička značí prostor mezi nimi, tedy spektrum různých identit a fakt, že lidé používají různé gramatické rody. Využívá se při vypisování slov o stejném základu, které se liší rodem (kolegové*yně, byl*a, chytrý*á), převážně se používá ve tvaru mužský rod*ženský rod, zejména kvůli tomu, že před hvězdičkou je kořen slova a ten se někdy shoduje s formou slova v mužském rodě. Je však možné hvězdičky používat i s opačným pořadím, jako to děláme v této příručce. To může buď poukazovat na to, že je v dané oblasti více žen, nebo se může jednat o symbolické zviditelnění skrze používání hvězdičky. Některé texty užívají lomítka, které znamenají „nebo“. Účelem hvězdiček je poukázat na pestrost identit, již není možné postihnout prostřednictvím existujících gramatických rodů, a zároveň se považuje za způsob, jak obsáhnout všechny osoby, ke kterým hovoříme, aniž bychom kohokoli vyloučili*.

- Někdy se v psané formě za tímto účelem používá písmeno X: *Byl*x jsem s kamarádx na výletě*.
- Hvězdička ve spojení s výrazem trans* znamená, že se vztahuje na všechny osoby, které spadají do transgender spektra. Nejedná se tedy pouze o trans muže a ženy, ale i o nebinární osoby a další.

Trans* problematikou se na vzdělávací a poradenské úrovni věnuje dlouhodobě spolek [Trans*parent](#), na jejichž webu lze najít mnoho užitečných informací a zdrojů. Přehledný slovníček a příklady senzitivní komunikace se nachází na webu [Queer psychologie](#).

Literatura

Obecné zdroje a příklady na webu

- Genderově vyvážené vyjadřování v akademickém a výzkumném prostředí CEITEC MUNI
- Doporučený postup v oblasti užívání genderově senzitivní komunikace – Univerzita Hradec Králové
- Valdrová, Jana. Knotková-Čapková, Blanka. Paclíková, Pavla. Nediátováno. *Příručka Kulturní genderově vyváženého vyjadřování*. Praha: MŠMT
- Příručka pro užívání genderově senzitivního jazyka v komunikaci TA ČR
- Antwerp charter on gender-sensitive communication in and by academic institutions
- NKC gender a věda, AV ČR: Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci
- EIGE: Gender-sensitive communication: What's wrong with a ladylike handshake?
- EIGE: Gender-sensitive communication
- GenderNORA: Genderově citlivý jazyk
- Doporučení Rady ministrů o prevenci a potírání sexismu z roku 2019

Použitá literatura

GenderNORA: Genderově citlivý jazyk

Valdrová, J. 2018. *Reprezentace ženství z perspektivy lingvistiky genderových a sexuální identity*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)

Valdrová, Jana. „Žena a vědec? To mi nejde dohromady.“ *Testy generického maskulina v českém jazyce*. Naše řeč, ročník 91, číslo 1, s. 26–38: 2008. Dostupné on-line zde: [Naše řeč – „Žena a vědec? To mi nejde dohromady.“ Testy generického maskulina v českém jazyce.](#)

Kolek, Vít. 2022. Způsoby označování osob z hlediska ne/binarity genderu: kvantitativní sonda do titulních stran vybraných českých periodik. In: *Gender a výzkum / Gender and Research* 23 (2): 62–81, <https://doi.org/10.13060/gav.2022.013>. Dostupné on-line zde: *Způsoby označování osob z hlediska ne/binarity genderu: kvantitativní sonda do titulních stran vybraných českých periodik*

Scott, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: *The American Historical Review*, Vol. 91, No. 5 (Dec., 1986), pp. 1053–1075 (23 pages) <https://doi.org/10.2307/1864376>

Luckmann, Thomas. Berger, Peter L. 1999. *Sociální konstrukce reality*. Brno: CDK

Harding, Sandra. 2008. *Sciences from below: Feminism, Postcolonialities, and Modernities*. Durham and London: Duke University Press.

Harding, Sandra. 1986. *The Science Question in Feminism*. New York: Cornell University Press.

Literatura k jednotlivým kapitolám

Kapitola 1.

Miller, David. 2015. „Amplify your data using interactive graphics.“ Dostupné online: <http://d-miller.github.io/Stereotypes-Table/>

Bernstein, Rachel. 2015. „Science still seen as male profession, according to international study of gender bias.“ *in: Science*. DOI: 10.1126/science.aac4645. Dostupné online: <https://www.science.org/content/article/science-still-seen-male-profession-according-international-study-gender-bias>

Kapitola 2.

Miller et al. 2018. „The development of children ´s gender-science stereotypes: a meta-analysis of 5 decades of U.S. draw-a-scientist studies.“ *In: Child Development*, vol. 89, is. 6. <https://doi.org/10.1111/cdev.13039>. Dostupné online: <https://srcl.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/cdev.13039>

Pergl, Václav. 2018. „Objev mladých brněnských vědců léčí chronické rány.“ *In: Novinky.cz*. Dostupné online: <https://www.novinky.cz/clanek/veda-skoly-objev-mladych-brnenskych-vedcu-leci-chronicke-rany-40063383>

Ľubušký M., Kacerovský M., Pařízek A., Dvořák V., Jankůj M., Šmehlík D. 2021. „Zásady dispenzární péče v těhotenství. Metodika organizace Komplexní péče o těhotnou ženu v České republice (reprint).“ *In: GYN POR 2021*;5(2):65;68–75;76–77;123–124. Dostupné online: <https://www.gynultrazvuk.cz/uploads/news/102/doc/gp-lubusky-metodika-organizace-komplexni-pece-o-tehotnou-zenu-v-cr-2021-02-reprint.pdf>

Marková, Michaela. Nedatováno. „I letos mezi sebe vědkyně a vědci Akademie věd ČR přijali nadané středoškolačky a středoškoláky.“ *In: Otevřená věda Akademie věd ČR*. Dostupné online: <https://www.otevrenaveda.cz/cs/aktuality/i-letos-mezi-sebe-vedkyne-a-vedci-Akademie-ved-CR-prijali-nadane-stredoskolacky-a-stredoskolaky/>

Geena Davis Institute on Gender in Media. 2018. „I want to believe...in STEM.“ Dostupné online: <https://seejane.org/research-informs-empowers/the-scully-effect-i-want-to-believe-in-stem/>

Upworthy. 2016. „A class that turned around kids' assumptions of gender roles!“ YouTube video. Dostupné online: <https://www.youtube.com/watch?v=G3Aweo-74kY&t=1s>

ILO. 2015. „Women and the future of work – taking care of the caregivers.“ Dostupné online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_351297.pdf

Reeves, Arin N. 2015. „Mansplaining, Maninterrupting and Bropropriating: Gender bias and the pervasive interruption of women.“ Chicago: Nextions. Dostupné online: <https://research.umich.edu/wp-content/uploads/2021/12/maninterruptions-bropropriation-and-mansplaining-2-yellow-paper-series.pdf>

Kapitola 3.

Dahl et al. 2009. „Sex in advertising: gender differences and the role of relationship commitment.“ In: Journal of consumer research 36(2):215–231. DOI:10.1086/597158. Dostupné online: https://www.researchgate.net/publication/267922886_Sex_in_Advertising_Gender_Differences_and_the_Role_of_Relationship_Commitment

Marchant, J. Male scientists share more – but only with other men. Nature (2017). <https://doi.org/10.1038/nature.2017.22820>. Dostupné online: <https://www.nature.com/articles/nature.2017.22820>

Quadlin, N. 2018. „The mark of a woman's record: gender and academic performance in hiring.“ In: American Sociological Review, vol. 83., is. 2. <https://doi.org/10.1177/0003122418762291>. Dostupné online: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0003122418762291>

McKinsey and Company. 2023. „Women in the workplace.“ Dostupné online: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

Benson et al. 2022. „“Potential” and the gender promotion gap.“ Dostupné online: <https://danielle-li.github.io/assets/docs/PotentialAndTheGenderPromotionGap.pdf>

Jak na genderově senzitivní komunikaci v instituci: Metodika pro inkluzivní komunikaci

Autorky: Gabriela Langhammerová, Ananké Nebeská, Eva Oliva, Timea Crofony

Vydal Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Jilská 1, 110 00 Praha 1

Vydání druhé

Praha 2024

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2023

Jazyková korektura: EKO Překlady s.r.o.

Grafika a sazba: Hedvika Vilinger Člupná

Publikaci vydalo Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., s podporou projektu sdílených činností CZERA financovaného MŠMT (identifikační kód MS2103) a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.

Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-NC-ND 4.0.

Licenční podmínky navštivte na adrese creativecommons.org.



ISBN 978-80-7330-412-6 (print)

ISBN 978-80-7330-417-1 (pdf)

