

MANUÁL PRO CITLIVOU KOMUNIKACI

Univerzita Palackého v Olomouci



Univerzita Palackého
v Olomouci



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Autorky:

MgA. Bc. Eva Paul Lukešová a Mgr. Dagmar Matulíková





(Genderové informační centrum NORA, o.p.s.)

© Tým Oddělení řízení lidských zdrojů UP, <https://www.upol.cz/orlz/>, 2025

© Univerzita Palackého v Olomouci, 2025

VUP 2025/0517

OBSAH

	Úvod	5
	1. Cíl a relevance manuálu k citlivé komunikaci na Univerzitě Palackého v Olomouci	6
	1.1 Proč je citlivá komunikace důležitá	7
	1.2 Proč je citlivá komunikace důležitá v univerzitním prostředí	10
	2. Jak používáme genderově citlivý jazyk	14
	2.1 Genderově citlivý jazyk: co to je a jak na něj prakticky	15
	3. Komunikace v různých kontextech	25
	3.1 Akademické prostředí, vyučovací proces	26
	3.2 Administrativní a grantové procesy	27
	3.3 Online prostředí	29
	3.4 Prezentace UP směrem ven: PR a marketing	30



4. Užívání genderově citlivého jazyka v angličtině

34



5. Další inspirace pro praxi a vzdělávání

37



6. Implementace a práce s rezistencí

40



Závěr

41



Odkazy na použitou literaturu

42

ÚVOD



Slova nesou významy, označují, hodnotí a popisují náš svět. Jazyk totiž není jen nástrojem komunikace, ale má přímý vliv na to, jak realitu pojmenováváme a interpretujeme. Proto má smysl vědomě reflektovat způsob, jakým jazyk používáme.



1. CÍL A RELEVANCE MANUÁLU K CITLIVÉ KOMUNIKACI NA UNIVERZITĚ PALACKÉHO V OLOMOUCI



1.1 Proč je citlivá komunikace důležitá

1.2 Proč je citlivá komunikace důležitá
v univerzitním prostředí



Cílem této příručky je ukázat, že genderově citlivý jazyk není formální ani ideologický požadavek, ale praktický nástroj, který zvyšuje kvalitu univerzitní komunikace napříč oblastmi výuky, výzkumu, pracovních týmů, personální agendy, veřejné prezentace i každodenního provozu instituce. Umožňuje přesněji popisovat realitu akademického prostředí, předcházet nechtěné exkluzi a podporovat kulturu, v níž se studující, vyučující i zaměstnanectvo mohou cítit plnohodnotně zastoupeni a respektováni. Důraz na jazyk proto není nadstandardním požadavkem, ale přiměřenou reakcí na to, jak zásadně komunikace ovlivňuje akademické prostředí i každodenní zkušenost lidí v něm. Příručka dále nabízí konkrétní doporučení, příklady dobré praxe a praktické tipy, které mají pomoci sjednotit komunikační standardy univerzity a usnadnit jejich uplatňování v praxi.

1.1 Proč je citlivá komunikace důležitá

Jazyk není neutrální nástroj. Je i prostředkem tvorby naší reality. Slova nesou významy, označují, hodnotí a popisují náš svět. Problém však nastává v tom, že jazyk strukturálně odráží kontext a charakteristiky společnosti v době, ve které vznikal. Formuje se ve společnosti, ve které existují sociální nerovnosti, a tím pádem se sám podílí na udržování těchto kategorií.

Na falešnou neutralitu jazyka dlouhodobě upozorňují i sociologické teorie. Pierre Bourdieu [1991] poukazoval na to, že jazyk není nástrojem, který by nehodnotícím způsobem zrcadlil svět, ale že se podílí na reprodukci sociálních hierarchií.

Ve vztahu k genderové nerovnosti se v oblasti jazyka nejčastěji setkáváme s androcentrickým způsobem vyjadřování. Ten se v praxi projevuje užíváním jazykových prostředků, které odrážejí a zároveň posilují nerovné společenské postavení žen a mužů. Jazyk



upřednostňuje jednu skupinu, a to téměř bez výjimky muže. Ženy a potažmo i další gendery¹ jsou pak v jazyce neviditelné či prezentovány jako méněcenné.

Zneviditelňování žen v jazyce se projevuje užíváním tzv. **generického maskulina**.

Generické maskulinum (masculine generics) je označení názvů profesí či funkcí mužským jazykovým tvarem, přičemž má toto označení zastupovat jak muže, tak ženy. Příkladem může být oslovení celé školní třídy *žáci*, oslovení *studenti* směřující k celé studentské populaci, *zaměstnanci* ke všem zaměstnaným v dané instituci aj. Ovšem generická schopnost, tedy schopnost zastupovat muže a ženy, nefunguje tak spolehlivě, jak se očekávalo. Lingvistické studie opakovaně ukazují, že jazyk není neutrální nástroj, ale aktivně formuje naše kognitivní procesy a může ovlivňovat i stereotypní vnímání sociálních rolí. Tento jev je ještě výraznější v jednotném čísle, kdy je například slovem *vědec* nebo *referent* označována profese konkrétní ženy.

První [reprezentativní výzkum](#) působení mužských jazykových tvarů na smýšlení o skutečnosti byl u nás realizován lingvistkou Valdovou v roce 2006. Respondenty a respondentky výzkumu tvořilo žactvo 1. stupně ZŠ. Zadání znělo: «Dejte vtipná jména a příjmení různým lidem vykonávající některé z povolání, jako je vědec, učitel, prodavač, lékař, kuchař, pracovník ZOO, odborník na počítače nebo žák, zloděj v supermarketu atp.» Výsledkem

1 Pojem „gender“ označuje sociální a kulturní pojetí toho, co znamená být ženou nebo mužem. Na rozdíl od pojmu „pohlaví“, který se vztahuje k biologickým charakteristikám (např. pohlavní orgány, hormony, chromozomy), se gender týká společensky utvářených představ, očekávání a norem spojených s maskulinitou a feminitou.

Gender lze chápat jako sociální konstrukt – lidmi vytvořený soubor kulturně sdílených představ, pravidel a praktik, které určují, jaké chování, role a vlastnosti jsou jednotlivým osobám připisovány na základě jejich pohlaví. Z těchto představ následně vznikají genderové stereotypy, jež se promítají do každodenního života lidí a ovlivňují jejich sebepojetí, vztahy i společenské příležitosti. To, co znamená „být ženou“ či „být mužem“, tedy není biologicky dané ani vrozené, ale je formováno učením, kulturním kontextem a historickými i geografickými souvislostmi. Tyto představy se mohou v různých společnostech a obdobích výrazně lišit.

Vzhledem k tomu, že gender není totožný s biologickým pohlavím, existuje ve společnosti širší spektrum genderových identit než jen muž a žena. Patří sem například nebinární a genderfluidní osoby či další lidé, jejichž projev nebo sebeurčení se neřídí tradičními představami o „mužskosti“ a „ženskosti“. Tyto osoby v Manuálu označujeme jako „další gendery“. (Zároveň je důležité dodat, že ani biologické pohlaví není vždy jednoznačně binární. Například intersex osoby mají tělesné znaky, které neodpovídají běžným kategoriím „muž“ a „žena“.)

Slovní spojení „genderově citlivé“ tak odkazuje k přístupu, který je respektující ke všem genderům – tedy mužům, ženám i dalším skupinám. Genderová problematika se tak týká všech skupin osob, záleží pak na konkrétní situaci, zda různé faktory dopadají na různé skupiny stejně nebo jinak. Je mylné chápat genderovou problematiku pouze jako fenomén týkající se žen.



bylo, že si testované dívky při užívání generického maskulina vybavily obraz muže průměrně v 83,1 % všech případů, chlapci si spojili generické maskulinum s mužským příjmením dokonce v 92,6 % případů. Užití generického maskulina bylo srovnáno s použitím genderově vyvážených formulací. Zadání spočívalo v označení profese současně ženským i mužským tvarem. Takové zadání navodilo u dívek představu muže průměrně u 44,6 % položek a u chlapců u 57,4 % položek. Výzkum tak ukazuje, že teprve vyvážené formulace umožňují snadnější vybavení obrazu muže i ženy [Valdrová 2008].

V posledních dvou desetiletích byly realizovány i další výzkumy (např. Miller a kol., 2018; Sczesny a kol., 2016; Anyaso, 2015; Miler a kol., 2015; Vervecken & Hannover, 2015), které byly založeny na různých experimentálních metodologiích, od vyprávění po měření reakčních časů, a které se zaměřovaly na užití generického maskulina v různých jazycích.

Tyto výzkumy potvrdily, že jazykové formy mají vliv na rozdílnou dostupnost mentálních reprezentací mužů a žen; tedy při označování generickým maskulinem nejsou mužské formy chápány tak, že odkazují na oba rody stejně, ale jsou interpretovány zaujatým způsobem ve prospěch mužů.

Tato kapitola nastínila, jakým způsobem se jazykový sexismus projevuje v češtině a jak jazyk nejen popisuje svět kolem nás, ale zároveň spoluutváří naše chápání společenských vztahů a rolí žen a mužů. Cílem však není mechanická změna jazykového systému, to by ani nebylo možné. Smyslem je podpora takové jazykové praxe, která je vědomá, přesná a respektující k rozmanitosti lidí a jejich zkušenostem. Konkrétní doporučení a příklady této praxe jsou představeny v následujících kapitolách.



1.2 Proč je citlivá komunikace důležitá v univerzitním prostředí

Univerzita je místem, kde se formují profesní aspirace, postoje a představy o tom, kdo patří do akademického prostředí. To, jak univerzita komunikuje navenek i dovnitř, má přímý vliv na to, kdo se v ní cítí vítán, viditelný a respektovaný. Jazyk a vizuální reprezentace mohou buď podporovat otevřené a přístupné prostředí, nebo naopak neúmyslně posilovat stereotypy a překážky, které některým skupinám brání v plnohodnotném zapojení.

Když se studující i zaměstnanci a zaměstnankyně cítí přijímáni a oceňováni, roste ochota zůstat ve studiu či zaměstnání, což přispívá k nižší fluktuaci i k dlouhodobě stabilnímu, zdravému akademickému prostředí. To potvrzuje například výzkum britské organizace Onvero, který zjistil, že osoby zaměstnané v inkluzivních prostředích zůstávají v dané instituci průměrně o téměř čtyři roky déle a zároveň je i jejich produktivita a spokojenost vyšší [Payne 2025].

Pro univerzitu je důležité vědět a aktivně pracovat s tím, že komunikace má přímý dopad na:

- nábor studujících a mladých vědkyň a vědců, a tedy i na budoucí podobu jednotlivých oborů,
- vnímání vědy a role odbornic a odborníků ve společnosti,
- motivaci, pocit sounáležitosti a přístupnost akademického prostředí pro různé skupiny (např. ženy ve STEM, studující s různými identitami, osoby žijící s postižením, etnické menšiny),
- udržování nebo zmírňování nerovností v oborech, kde jsou některé skupiny dlouhodobě méně zastoupené (např. ženy v technických a přírodovědných oborech nebo muži v některých pečujících profesích).



Citlivá a inkluzivní komunikace není jen otázkou kultury instituce, ale také součástí profesionální vědecké praxe. Česká i evropská výzkumná politika počítá s tím, že univerzity vytvářejí prostředí, ve kterém jsou různé skupiny zaměstnaných a studujících osob viditelné, respektované a rovně zastoupené. **To se odráží i v systémových požadavcích:**

- Grantová agentura České republiky (GAČR) a Technologická agentura České republiky (TA ČR) pracují s principy rovnosti příležitostí a očekávají transparentní, férové a inkluzivní institucionální procesy, včetně komunikace.

TA ČR vydala vlastní [Příručku pro užívání genderově senzitivního jazyka v komunikaci TA ČR](#), což potvrzuje, že komunikace je dnes vnímána jako součást odpovědné výzkumné praxe.

- [Rada Evropy](#) již od roku 1990 doporučuje odstraňování sexismu z jazyka a uvedení terminologie používané při přípravě právních předpisů, veřejné správě a vzdělávání do souladu se zásadami rovnosti pohlaví/genderu.
- Evropská komise vyžaduje, aby organizace žádající o financování (Horizon Europe) měly platný Gender Equality Plan (GEP) neboli Plán rovných příležitostí, jenž má zachycovat všechny aspekty instituce včetně používaného jazyka a komunikace.

Citlivá komunikace tedy není „povinností navíc“, ale standard moderní vědecké instituce a podmínka mezinárodní úrovně.

České akademické prostředí dlouhodobě vykazuje výraznou genderovou nerovnováhu napříč vědeckými pozicemi i obory:

- Podíl žen mezi vědeckými pracovníky v ČR je dlouhodobě pod průměrem EU [She Figures, 2024].
- Mezi osobami s docenturou jsou ženy zastoupeny ve 27,2 % a mezi profesory/profesořkami jsou ženy zastoupeny pouze v 15,7 %. [NKC Gender a věda, 2024]
- Ve STEM oborech se zastoupení vědkyň pohybuje mezi 23–26 %. [NKC Gender a věda, 2024]



To vytváří situaci, kdy komunikace univerzit (fotografie, web, tiskové zprávy) často mimoděk kopíruje stávající nerovnosti. Pokud v těchto materiálech opakovaně figurují převážně muži, posiluje to dojem, že věda je „mužský prostor“, i když reálné týmy bývají pestřejší.

Citlivá komunikace je na univerzitě zásadní i proto, že způsob, jakým instituce reprezentují vědu a akademické prostředí, přímo ovlivňuje představy lidí o tom, „kdo patří do vědy“. Tyto představy nevznikají spontánně, ale formují se dlouhodobě a opakovaně, skrze jazyk, obraz i to, kdo se v komunikaci objevuje.

Meta-analýza výzkumů ukazuje, že děti si vědce dlouhodobě představují jako muže, přičemž s rostoucí viditelností žen ve vědě tyto stereotypy výrazně slábnou [Miller a kol., 2018; Miller a kol., 2015, Anyaso, 2015]. Reprezentace má tedy skutečnou moc proměňovat hluboce zakořeněné stereotypy.

Jazyk ve vědě také ovlivňuje způsob, jakým jsou vědecké jevy chápány a interpretovány. To, jak výzkumníci a výzkumnice své poznatky formulují, může nenápadně přenášet kulturní představy a hodnoty, které se následně jeví jako „přirozená“ součást vědeckého poznání.

Emily Martin [1991] například upozorňuje, že popisy biologických procesů často pracují s metaforami aktivity a pasivity, které neodpovídají biologické realitě a zároveň reprodukcují kulturní představy o genderových rolích.

Tento příklad ukazuje, že jazyk ve vědeckých textech není pouhým nositelem faktů, ale podílí se na jejich významovém rámování. Pokud nejsou používané pojmy a metafory kriticky reflektovány, mohou zkreslovat interpretaci výsledků. Právě proto je důležité věnovat pozornost tomu, jakým jazykem jsou výzkumné závěry formulovány – nejen z hlediska srozumitelnosti, ale i přesnosti a odpovědnosti.



Podobně může nepřesný nebo nepromyšlený jazyk ve výzkumných textech vést ke zamlžování skutečného složení zkoumaných skupin. Používání generického maskulina („respondenti“, „výzkumníci“) může vytvářet nejasnost, zda se výzkum týkal žen, mužů, jiných identit nebo smíšeného vzorku. To komplikuje interpretaci výsledků, jejich porovnávání i další analytické využití.

Genderově citlivý jazyk je tak ve vědeckých textech nástrojem, který přispívá k přesnějšímu popisu reality, transparentnosti dat a celkové důvěryhodnosti výzkumu.

2. JAK POUŽÍVÁME GENDEROVĚ CITLIVÝ JAZYK



2.1 Genderově citlivý jazyk:
co to je
a jak na něj prakticky



Genderově citlivý jazyk pomáhá zviditelňovat ženy a další podprezentované skupiny, vyjadřuje úctu k existenci různých osob a jejich práci, nezastírá rozdíly a diverzitu.

Vychází z toho, že neupřednostňuje jeden gender jako výchozí normu a usiluje o přesné a respektující pojmenování osob, skupin i rolí. Při označování mužským i ženským tvarem dbá i na vyrovnané poziční zastoupení, tedy napříč textem střídá označování mužským a ženským tvarem.

Jednou z forem citlivé komunikace je také **genderově neutrální jazyk**. Reflektuje diverzitu a rozmanitost, ale prostřednictvím užívání neutrálních pojmenování, zejména v plurálu, nebo využívá opisu tam, kde to kontext dovolí.

Obě tyto jazykové normy mají společné zásady, a to neužívat genderové (a jiné) stereotypy a vyvarovat se diskriminačním prvkům, např. směrem k etnicitě či zdravotnímu stavu. Také neospravedlňovat genderové stereotypy pořekadly a příslovími či odkazy na přírodu.

2.1 Genderově citlivý jazyk: co to je a jak na něj prakticky

Pro zajištění kognitivního zastoupení žen, přiznání jejich expertízy a jejich celkového zviditelnění v jazyce se jako vhodné řešení doporučuje **omezit užívání generického maskulina**, a to doplněním maskulina o femininum, případně použít kolektivní neutrální označení.



Vhodná praxe může být provedena několika způsoby:

1) Použití párové formy spojené spojkou „a“, „i“ či „nebo“

V případě, že text pojednává o smíšených skupinách, je vhodné to adresovat zdvojnásobením. Například:

- žáci a žačky
- právničky a právníci
- studenti nebo studentky
- asistentky i asistenti

Náležitou spojku lze zvolit na základě kontextu. Nejvhodnější je používat spojku „a“ či „nebo“, a to zejména při oslovení. Například: *Vážené kolegyně a kolegové; předávám slovo zahraničním odborníkům a odbornicím*; aj.

Vhodnou praxí je také střídání pozičního postavení mužských a ženských tvarů, neboť, jak uvádí autorská dvojice Renzetti a Curran, „tradice umísťovat femininum za maskulinum je dalším znakem podřízeného statutu žen“ [Renzetti, Curran, 2003].

2) Zdvojení s využitím grafických symbolů

V případě, že je text limitován počtem znaků, je možné nepoužít kompletní označení v mužském i ženském rodě, ale využít některý z grafických symbolů, jako je lomítko „/“, podtržítka „_“ nebo hvězdička „*“.

- učitel/ka
- student*ka
- výzkumník_ice
- s historikem*čkou
- s vyučující/m



Z hlediska genderové citlivosti nedoporučujeme používat závorky, např. ředitel(ka). Užívání závorky je v jazyce spojeno s vložením doplňujících informací. Z toho důvodu působí i varianta profese v ženském rodě jako druhořadá.

Jako vhodnější řešení se jeví používání lomítka, které není pro plynulost textu příliš rušivé. Výhradou bývá, že lomítko odkazuje, stejně jako plné zdvojení názvů profesí, pouze k binárnímu dělení na muže a ženy a nezahrnuje další gendery. Přesto se lomítko v českém prostředí používá velmi často. Důvodem je jeho dlouhodobá jazyková zažitost, snadná čitelnost a vysoká míra srozumitelnosti pro široké publikum. V praxi tak bývá vnímáno jako přístupný a snadno osvojitelný první krok k genderově citlivější komunikaci.

Z důvodu širší genderové inkluze je v některých kontextech preferováno používání hvězdičky „*“, která svým grafickým „rozvětvením“ symbolicky zahrnuje i další genderové identity. V tomto kontextu je možné využít také podtržítka „_“, v praxi se však objevují reakce, že tento prvek může snižovat srozumitelnost textu.

Vytvoření tvaru s hvězdičkou, lomítkem nebo podtržítkem není složité a časem dojde k jeho zautomatizování. Stačí za první slovo přidat hvězdičku a za ní pokračovat zbylými písmeny, které pokračují ve druhém slově po kořenu slova. Je dobré před hvězdičkou uvádět kratší ze slov, nicméně vzhledem k tomu, že to bývá častěji označení pozice v mužském rodě, je dobré pořadí maskulin a feminin také střídat podle kontextu. Tedy například *kolega*yně, fyzikář*ka, policistce*ovi, správce*ová, pracovnícím*íkům, kuchařce*ovi* aj. Za hvězdičkou se nepíše mezera.

Při četbě textu je pak výraz *student*ka* možné číst jako „student, studentka“ nebo jako „student a studentka“.



Používání hvězdičky v označení pozic je dobrým nástrojem genderově citlivého jazyka, protože dává najevo respekt k různorodosti a zahrnutí všech bez nutnosti neustálého zdvojování tvarů. Jde o moderní přístup, který reflektuje společenský vývoj a signalizuje otevřenost a aktuálnost instituce i textů. Citlivý jazyk pomáhá vytvářet prostředí, v němž se více lidí cítí oslovených a respektovaných, což je důležité jak ve vzdělávání, tak v pracovním či veřejném prostoru.

3) Označování skupin tvořených výhradně ženami

Používání zdvojování či tvarů s hvězdičkami platí v případech, kdy se bavíme o smíšeném kolektivu. Pokud se ve skupině nachází výhradně muži, je zcela legitimní použít označení profesí v mužském rodě (v takovém případě se nejedná o generické maskulinum, neboť nejde o zástupné označení všech osob). Stejně tak v opačném případě, kdy je skupina složena pouze z žen, není třeba používat variantu s hvězdičkou, ale tuto skupinu označit výlučně v ženském rodě. Společenský a odborný přínos žen je díky přechýlení tvarů osob a profesí všude tam, kde se jedná o konkrétní ženu, zviditelněn. To platí i v případech, kdy se jedná o skupinu i jednu osobu (např. Obratťe se na garantku programu atd.).

Zároveň **není vhodné** používat výraz „ženy“ jako obecný termín vztahující se k povolání či sociální roli. Lepší je využít odborný název pozice. Tedy **nepoužívat** „ženy zaměstnané ve výzkumu“ či „naši technici i holky z podpory“, ale raději zvolit varianty jako *kolegyně ve výzkumu* či *zaměstnankyně instituce* apod.

Samozřejmě vždy záleží na kontextu informace. V případě, že je informace o tom, že jsou to právě ženy, stěžejní – např. ve statistikách – tento termín použít lze.



4) Neutralizace pomocí kolektivního označení

Je možné používat také jazykové alternativy, které zmírňují jazykovou nevyváženost. Jsou to názvy a pojmenování, která nepřihlížejí k genderu, jako například *osoba, člověk, lidé, osobnost* aj. nebo neutrální označení v množném čísle, často ve tvaru *-stvo* nebo *-ctvo*, jako je například *osazenstvo, obyvatelstvo, potomstvo, voličstvo, čtenářstvo, studentstvo, žactvo* aj.

Další možností je smíšené skupiny označovat také pomocí zpodstatnělého přídavného jména, jako například *vyučující, studující, pečující, vedoucí* aj.

Smíšené skupiny lze označovat a oslovovat také pomocí opisu. Místo označení v generickém maskulinu lze použít například *učitelský sbor, autorský kolektiv, pracovní síla, odborná dvojice, zaměstnanecká populace, zdravotní tým, akademická obec* aj.

Výhodou využívání kolektivních označení či opisu je jednak zachování plynulosti textu či promluvy, jednak zahrnutí nebinárních osob (a dalších genderových identit) a přiznání jejich společenského přínosu.

5) Slovesa a minulý čas

V české mluvnici nelze rodovou nevyváženost odstranit beze zbytku. Ve větách, kde je podmět vyjádřen s použitím zdvojení nebo hvězdičky, se koncovka slovesa v minulém čase podle gramatických pravidel řídí předností mužského rodu životného (například *děkani a děkanky se sešli* nebo *podporovatelé*ky vybrali peníze* aj.).

V některých psaných textech se lze setkat s praxí řešení jazykové nevyváženosti také v případě sloves v minulém čase. Jednou z variant je používání hvězdičky nebo lomítka, jako je tomu i u podstatných jmen, tedy například *zájemci*kyně se přihlásili*y* či *zájemci/kyně se přihlásili/y*. Při čtení psaného textu pak není potřeba koncovku slovesa nijak rozlišovat.



Druhou možností je v psaném textu využívat symbolu „x“ namísto psaní i/y. Například *Zveřejnilx jsme výsledky, abychom se podělilx o...* Při čtení psaného textu se pak symbol „x“ nečte jako [iks], nýbrž jako i/y, které se v mluveném projevu nerozlišuje. Nevýhodou zůstává snížení plynulosti čtení textu.

Možností je samozřejmě také zachovat současná gramatická pravidla řídící se předností mužského rodu životného. Využitím kolektivních označení (jako např. vyučující, pečující aj.) v kombinaci s gramatickými pravidly sloves sice nedojde k vyřešení rodové nevyváženosti v jazyce (neboť mužský životný rod má přednost), ale docílí se příznivějšího klimatu a jazykového zviditelnění žen, než by tomu bylo při zachování generického maskulina (srovnání: *studující diskutovali vs. studenti diskutovali*). Tuto strategii využívá i tento Manuál.

6) Kreativní přístup k jazyku

Český jazyk je krásný v tom, že se s ním lze „hrát“, aniž by došlo k porušení gramatických pravidel. V psaném i mluveném projevu je možné kombinovat všechny výše zmíněné možnosti, například užívat opisu či neutrálních označení, kde je to možné; zviditelněvat přínos konkrétních žen, kde je to žádoucí; a nabouráváním struktur upozorňovat na nerovnosti, které se jazykem reprodukuje.

V české mluvnici nelze rodovou nevyváženost odstranit beze zbytku. To však ani není cílem. Tento Manuál představuje cesty, díky kterým se však dá nevyváženost zmírnit. Následující přehled ukazuje typické příklady, se kterými se lze v univerzitní komunikaci setkat, a nabízí vhodnější alternativy včetně stručného vysvětlení kontextu. Cílem není „chytat za slovo“, ale ukázat, jak drobné jazykové volby mohou vést k větší srozumitelnosti, inkluzi a přesnosti.



❗ Časté chyby v kontextu citlivého jazyka	⊗ Příklad necitlivé praxe	✅ Doporučená alternativa	ℹ Kontext a důvod změny
Uvádění pracovní pozice na dveře/vizitce v mužském rodě.	Anna Nováková, děkan	Anna Nováková, děkanka	Užívání mužského rodu jako generického označení pracovních pozic může v akademickém prostředí znevaditelnovat ženy a posilovat mužský rod jako normu.
Název profese v ženském rodě je již obsazeno jiným významem (fyzička, chemička, občanka).	„Oceněný fyzik dodává: ‚Objevila jsem to za pomocí...‘“	Oceněná fyzička dodává: ‚Objevila jsem to za pomocí...‘	U některých profesí má ženský tvar více významů. ² Jazykový kontext však zpravidla umožňuje význam jednoznačně pochopit.
Užívání generického maskulina v názvech univerzitních akcí a soutěží.	<ul style="list-style-type: none"> • Sportovec roku • Vědečtí borci 	<ul style="list-style-type: none"> • Sportovní osobnost roku • Vědecká esa 	Například celorepubliková akce Noc vědců byla přejmenována na Noc vědy, protože původní název nerefletoval skutečnost, že vědu nedělají jen muži.
Užívání generického maskulina v názvech studijních oborů a programů.	<ul style="list-style-type: none"> • Kondiční trenér 	<ul style="list-style-type: none"> • Kondiční trenérství • Kondiční trenér/ka • Kondiční trenér*ka • Kondiční trenérka či trenér 	Používání generického maskulina v názvech studijních oborů a programů může vytvářet dojem, že jsou určeny primárně mužům.
Snaha „vyřešit“ generické maskulinum pouhou úvodní vysvětlivkou, zatímco zbytek dokumentu je psán výhradně v mužském rodě.	„Pod pojmem tajemník se v dalším textu rozumí tajemník nebo tajemnice...“	Úvodní vysvětlivka sama o sobě nenahrazuje genderově citlivý jazyk; doporučeno je pracovat s neutrálními nebo symetrickými formulacemi průběžně v celém dokumentu.	Vysvětlivka neodstraňuje kognitivní efekt – mužský tvar nadále vyvolává představu muže a činí ženy jazykově neviditelnými. ³
Užívání slovních klišé.	Pro obecné označení mužů: <ul style="list-style-type: none"> • živitel rodiny • pán domu Pro obecné označení žen: <ul style="list-style-type: none"> • strážkyně rodinného krbu • něžné pohlaví 	<ul style="list-style-type: none"> • osoba zajišťující příjem domácnosti nebo živitel/ka • majitel*ka nemovitosti • pečující nebo pečující osoba • ženy 	Užívání ustálených slovních klišé založených na genderových stereotypch zjednodušuje a zkresluje role mužů a žen.

² Tento jev lze částečně vysvětlit pozdějším nástupem žen na trh práce – v masovém měřítku až během první světové války.

³ Český právní řád nikde neobsahuje závazné pokyny pro zpracování předpisů ve vztahu k inkluzivnímu jazyku ani povinnost preference mužského rodu. Použití inkluzivního jazyka je v souladu s právními předpisy a neohrožuje legalitu, účinnost či vymahatelnost předpisů, obecných sdělení, překladů nebo výstupů tlumočení, jsou-li v nich osoby označovány jednoznačně, srozumitelně a nezaměnitelně [Valdrová, 2024, s. 142].



! Časté chyby v kontextu citlivého jazyka	⊗ Příklad necitlivé praxe	✓ Doporučená alternativa	i Kontext a důvod změny
Z hlediska genderové rovnosti je nevhodné užívat další ustálená slovní spojení, která často mužské projevy chování vyzvedávají, kdežto ženské ironizují.	<ul style="list-style-type: none"> ženská logika chovat se jako baba Za vším hledej ženu! mužská energie vzmužit se 	<ul style="list-style-type: none"> vzchopit se 	Namísto hodnotících výrazů založených na genderových stereotypech je vhodné popisovat konkrétní chování, vlastnosti nebo situace bez odkazování na pohlaví či gender.
Přechylování zahraničních příjmení žen do počestěných variant za pomoci přípony -ová.	<ul style="list-style-type: none"> Ruzena Bajcsyová 	<ul style="list-style-type: none"> Ruzena Bajcsy 	U zahraničních příjmení žen se (nejen) v akademickém kontextu doporučuje nepřechylovat, a to z důvodu respektu k osobní identitě a zachování jednoznačné identifikace v odborných zdrojích.
Slovní spojení, která stereotypně odkazují na některý z národů.	<ul style="list-style-type: none"> japonská preciznost italská domácnost 	<ul style="list-style-type: none"> vysoká míra přesnosti, důraz na detail, systematický přístup specifický model domácnosti, kulturně podmíněná podoba rodinného soužití, tradiční uspořádání domácnosti (podle kontextu) 	Slovní spojení založená na národních stereotypech je vhodné nahrazovat popisnými a věcnými formulacemi, které přesně vystihují sledovaný jev.
Přehnané nebo nevhodné pokusy o inkluzi, které vyznívají ironicky či urážlivě.	<ul style="list-style-type: none"> Je nám jedno, jestli jste muž, žena, nebo letadlo. Vítání jsou všichni – bílí, černí, fialoví. 	<ul style="list-style-type: none"> Akce je otevřená všem bez ohledu na gender, původ či další charakteristiky. 	Ironizující nadsázka může část publika zraňovat nebo zpochybňovat genderovou identitu některých osob, které se definují jako nebinární. Namísto podpory inkluze může takový jazyk oslabovat důvěru v respektující pracovní kulturu.



7) S respektem ke všem osobám

Citlivá komunikace se řídí také zásadou respektu vůči trans- a nebinárním osobám. To znamená oslovovat je preferovaným zájmenem, křestním jménem a příjmením.

Jako prvek podpory genderově citlivé akademické kultury lze zvážit uvádění osobních zájmen ve vizitkách, e-mailových podpisech nebo na osobních profilech. Tento postup, zejména ze strany vyučujících a vedoucích osob, je využíván především jako podpůrný nástroj pro queer a genderově rozmanité osoby. Zapojení osob s většinou genderovou identitou do této praxe snižuje riziko, že budou osobní zájmena uvádět pouze osoby s menšinou genderovou identitou, a tím se dostávat do zviditelněné či exkluzivní pozice. Uvádění osobních zájmen je vždy dobrovolné, neboť jde o osobní záležitost; pokud se pro něj osoba rozhodne, jedná se o vstřícný a podpůrný krok, nikoli o praxi zakládající povinnost pro ostatní. Uvedení zájmen však může pomoci k jasné komunikaci také osobám ze zahraničí.

Příklad uvedení osobního zájmena:

- Mgr. Anna Nováková
ona/její
- PhDr. Alex Machů
oni/jejich
they/them

Jazykové znevýhodnění se netýká pouze genderu. **Podobné mechanismy neviditelnosti, stereotypizace či nálepkování se objevují také v komunikaci o lidech s postižením.**

Základním východiskem současného přístupu je nedefinovat lidi s postižením výhradně prostřednictvím jejich omezení. Tento pohled odpovídá tzv. přístupu zaměřenému na člověka, s nímž souvisí i jazyk kladoucí důraz především na osobu samotnou, nikoli na její postižení (tzv. People First Language).



Zásadní je důsledně se vyhýbat nálepkování (labelingu) a stigmatizaci, které mohou vést k nepřiměřenému zobecňování a zkreslenému vnímání.

❗ Časté chyby v kontextu citlivého jazyka	⊗ Příklad necitlivé praxe	✓ Doporučená alternativa	i Kontext a důvod změny
Redukování osoby na postižení	<ul style="list-style-type: none">• vozíčkář• invalida• nevidomý, slepý• tělesně postižený• člověk s hluchotou, hluchý člověk, hluchoněmý	<ul style="list-style-type: none">• člověk na vozíku• osoba s postižením• osoba se zrakovým postižením• člověk s tělesným postižením• neslyšící člověk	Jazyk má zdůrazňovat osobu, nikoli diagnózu (people first language).
Používání diagnózy jako nálepky či infantilizující označení.	<ul style="list-style-type: none">• dyslektici• dauník	<ul style="list-style-type: none">• osoby s dyslexií• osoba s Downovým syndromem	Nálepkování vede k nepřiměřenému zobecňování a negativně ovlivňuje sebepojetí jedince i jeho postavení ve skupině.
Spojování postižení s utrpením	<ul style="list-style-type: none">• osoby <i>trpící</i> vadou řeči• člověk <i>upoután</i> na vozík	<ul style="list-style-type: none">• osoba žijící s vadou řeči• člověk na vozíku	Postižení samo o sobě neznamena utrpení.
Používání diagnóz jako metafory či nadsázky pro běžné situace nebo osobnostní rysy, popřípadě jako nadávky.	<ul style="list-style-type: none">• Jsem asi slepá.• V tomhle jsem trochu autista.• Já jsem „ADHD“.• Ty jsi dement.	<ul style="list-style-type: none">• popis konkrétní situace či chování bez odkazů na diagnózy	Metafory trivializují skutečné zdravotní obtíže lidí, kteří s těmito diagnózami žijí.

V mediálním a úředním prostředí se ustálil zastřešující pojem osoby se zdravotním postižením. Konkrétní pojmenování osob je pak vhodné odvozovat z obecnějších kategorií podle typu postižení, například lidé s tělesným postižením, lidé s narušenou komunikační schopností nebo lidé s postižením sluchu.

Pro podrobnější informace se lze obrátit na [manuál](#), který vydala kancelář Veřejného ochránce práv v roce 2020.

3. KOMUNIKACE V RŮZNÝCH KONTEXTECH



3.1 Akademické prostředí,
vyučovací proces

3.2 Administrativní a grantové procesy

3.3 Online prostředí

3.4 Prezentace UP směrem ven:
PR a marketing



3.1 Akademické prostředí, vyučovací proces

V akademickém prostředí je vhodné uplatňovat jednotná pravidla oslovování studujících. V případě oslovení studenta se standardně používá označení „pan X“. U studentek se nedoporučuje používat označení „slečna X“, pokud si jej oslovená osoba výslovně nepřeje, neboť tento výraz odkazuje k rodinnému stavu a rámuje identitu žen jiným způsobem než u mužů. Preferovanou formou je oslovení „paní X“.

V akademickém a odborném prostředí se může také objevovat **komunikační asymetrie** založená na genderu, věku nebo institucionálním postavení. Jednou z jejích podob je tzv. ***mansplaining***, tedy situace, kdy je odborné téma vysvětlováno z pozice domněle nadřazené expertízy osobám, které mají s danou problematikou srovnatelnou nebo vyšší odbornou kompetenci. Tento jev se může týkat jak studujících, tak vědecky a odborně pracujících osob.

V praxi se tento typ komunikace nejčastěji projevuje v situacích, kdy muži vysvětlují odborná témata ženám způsobem, který implicitně zpochybňuje jejich znalosti či kompetence. Takové jednání může v akademickém i pedagogickém prostředí oslabovat rovnocennou odbornou debatu, snižovat ochotu se zapojovat a přispívat k reprodukci genderových nerovností.

Při odborných prezentacích a výstupech je třeba vyvarovat se tzv. **něžnému sexismu**. Ten se projevuje používáním zdánlivě neškodných, familiárních nebo zlehčujících označení (někdy motivovaných i snahou zalichotit), která však dospělé ženy infantilizují, zneviditelňují jejich profesní roli nebo je rámuje méně formálně než muže. Například při představování prezentujících je třeba konzistentně dodržovat představování mluvčích, třeba s pomocí titulů a příjmení.



✘ Příklad necitlivé praxe	✔ Doporučená alternativa
<ul style="list-style-type: none">• kolegyňky• naše děvčata	<ul style="list-style-type: none">• kolegyně• naše zaměstnankyně
„Je zde, prosím, paní docentka Jordánová?“ „Bohužel, kolegyňka šla zrovna na výuku.“	„Je zde, prosím, paní docentka Jordánová?“ „Bohužel, kolegyně šla zrovna na výuku.“
„Teď si pánové přijdou na své, protože svou prezentaci představí krásná a usměvavá docentka Malá.“	„Následující prezentaci představí docentka Andrea Malá, které výzkum přináší upřímnou radost.“

3.2 Administrativní a grantové procesy

V e-mailové komunikaci není vždy praktické vyjmenovávat všechny adresáty a adresátky. Vhodným řešením je používání neutrálních, zastřešujících nebo symetrických označení, která zahrnují všechny oslovené osoby bez zbytečného zatěžování textu, zároveň se však vyhnout užívání generického maskulina.

Příklady vhodného oslovení:

- Vážené kolegyně, vážení kolegové,
- Vážené studující, vážení studující,
- Milé členky a milí členové týmu,
- Vážené členstvo komise,
- Dobrý den všem,

Není-li účelné genderově rozlišovat, je přijatelné použít neutrální označení (např. tým, komise, studující, spolupracující), které nevytváří dojem, že je komunikace určena pouze jedné skupině.



Tabulka častých administrativních formulací a jejich vhodných alternativ

Původní formulace	✓ Doporučená alternativa
Uchazeč odevzdá dokumenty...	Dokumenty je třeba odevzdat... / Uchazeč či uchazečka odevzdává dokumenty...
Dotace pro odborníky, vědce, badatele, experty	Dotace pro odbornou obec, odborný tým, odborníky a odbornice, vědeckou obec, vědkyně a vědce / vědce a vědkyně, bádající
Průkaz studenta	Studentský průkaz
Jméno a příjmení uchazeče	jméno a příjmení, jméno a příjmení uchazeče / uchazečky, vaše jméno a příjmení
Podpis mzdové účetní	Podpis mzdové/ho účetní/ho
Podpis oprávněného pracovníka	Podpis oprávněné osoby

U předpisů a dalších normativních dokumentů je cílem právní přesnost a srozumitelnost pravidel, nikoli stylistická čtivost. Tyto texty slouží k jasnému vymezení rolí, odpovědností a postupů, a proto není na místě obava z explicitního pojmenovávání funkcí či osob. Skutečná jazyková ekonomie zde nespočívá v délce textu, ale v jeho srozumitelnosti a jednoznačnosti: adresátstvo přesně ví, koho se ustanovení týká, a text nevytváří prostor pro výkladové nejasnosti. Uvedení ženských i mužských tvarů funkcí je v tomto kontextu legitimní a plně slučitelné s právní a administrativní praxí.

Příklad normativního vymezení funkcí:

„Členy/členkami Rady dále jsou mimo jiné:

– náměstek/náměstkyně ministra/ministryně práce a sociálních věcí...” [Statut Rady vlády pro rovnost žen a mužů, 2015]

Takto formulovaný text je méně úsporný z hlediska rozsahu, avšak vysoce úsporný z hlediska významu a právní jistoty.



3.3 Online prostředí

Video i audio (reels, stories, podcasty, voiceovery) mají zásadní vliv na to, jak publikum čte role, autoritu a expertízu. I zde fungují kulturní kódy, tedy naučené představy o tom, kdo obvykle vysvětluje, kdo uvádí, kdo je „hlavní postava“ a kdo doplněk. Proto je potřeba vědomě pracovat s výběrem mluvčích a dávat prostor různým hlasům i identitám.

Kde mohou vznikat stereotypy:

- Kdo mluví (kdo je prezentován v expertní roli).
- Jak je role rozdělená (kdo vysvětluje, kdo jen doplňuje scénu).
- Jak je věnovaná pozornost (na koho míří detailní záběr, na koho široký celek).

Vizuální reprezentace může vhodně doplňovat jazyk zejména tam, kde text pracuje s generickým maskulinem, může pomoci zpřesnit sdělení a zviditelnit skupiny, které by jinak zůstaly méně viditelné. Diverzita se tak může projevit alespoň v jedné z rovin komunikace. Vizuality však nemají nahrazovat jazykové úpravy. Je proto vhodné pracovat primárně s jazykem a vizuál používat jako doplňující, nikoli jako kompenzační nástroj.

Na internetových stránkách, e-learningových platformách a v interních univerzitních systémech je vhodné v názvech rubrik a záložek volit genderově citlivé a neutrální názvy, které zajišťují, že se v online prostředí cítí osloveni všichni uživatelé a uživatelky.

✘ Příklad necitlivé praxe	✔ Doporučená alternativa
<ul style="list-style-type: none">• Začátečník• Pokročilý• Zájemce• Student• Pedagog• Databáze expertů	<ul style="list-style-type: none">• Začátečnice a začátečník, začínající• Pokročilý/á, pokročilá úroveň, kurz pro pokročilé osoby• Zájemkyně a zájemce• Studující / student a studentka• Vyučující• Expertní databáze, databáze expertstva



3.4 Prezentace UP směrem ven: PR a marketing

Komunikace univerzity navenek vytváří veřejný obraz UP a ovlivňuje, jak je vnímána její otevřenost, hodnoty i různé skupiny, které ji tvoří. Principy citlivé komunikace proto platí napříč oblastmi od výběru fotografií a způsobu zobrazování lidí až po to, koho univerzita cituje v tiskových zprávách a jak formuluje pracovní nabídky.

Tiskové zprávy často citují především osoby ve vedoucích funkcích. Vzhledem k tomu, že tyto pozice na univerzitách i ve vědě obecně zastávají převážně muži, dostávají se do médií jako hlavní autority nejčastěji právě oni. Tento vzorec odráží dlouhodobé strukturální nerovnosti v akademickém prostředí. Přestože jde o reálný stav, je důležité zohlednit, jak opakované citování převážně mužských hlasů formuje obraz univerzity, vědy i jednotlivých oborů. Může neúmyslně posilovat představu, že odborná nebo rozhodovací autorita je primárně mužská, a zároveň potlačovat viditelnost výzkumnic a dalších členek akademické obce.

Zároveň platí, že zejména v technických a přírodovědných oborech jsou ženy v médiích výrazně méně viditelné. Jejich zapojení do tiskových zpráv proto jednak lépe odráží skutečnou rozmanitost týmů, jednak brání tomu, aby jejich přítomnost mizela v generických označeních typu „vědci“ a „odborníci“. Takové zviditelňování přispívá k přesnějšímu, reprezentativnějšímu a důvěryhodnějšímu obrazu akademické práce. Jazykové asymetrie v prezentování profesí v mužsky dominovaných oborech snižují aspirace dívek a žen ucházet se o tyto pozice či si je vůbec představit jako dosažitelné [Vervecken a kol., 2013; Vervecken a Hannover, 2015].



Praktická doporučení pro psaní tiskových zpráv a popularizačních článků:

- Rozšiřovat okruh citovaných osob o různé vzory. Zapojení více hlasů poskytuje realističtější a věrohodnější obraz práce týmu.
- Vyhýbat se generickému maskulinu při popisu týmů a preferovat inkluzivní a přesné formulace.
- Uvádět roli a status každé osoby jasně a konzistentně. Je vhodné vyhnout se neformálním označením jako je „tato dívka objevila...“ nebo používání pouze křestního jména. Takové formulace snižují profesionalitu a zastiňují odbornou roli osoby, a to zejména u mladších členů a členek týmu, které mohou být k takovému zjednodušení náchylnější. Konzistentní uvádění funkcí a titulů pomáhá zachovat rovné zacházení napříč komunikací.

Praktická doporučení pro psaní pracovní inzerce:

Je klíčové, aby **jazyk používaný v pracovních inzerátech** odpovídal požadavkům anti-diskriminačního zákona. Podle [Výzkumu veřejného ochránce práv – Projevy diskriminace v pracovní inzeraci](#) [2011] není použití generického maskulina v pracovních nabídkách samo o sobě diskriminační, neboť je v češtině tento způsob vyjadřování obecně používaný, a to včetně právních předpisů.

Podle tohoto výzkumu však nelze v inzerátech používat výhradně ženský rod, protože ženský tvar („hledáme prodavačku/asistentku“) vždy působí jako nabídka práce určená pouze ženám a může představovat přímou diskriminaci, neboť tzv. generické femininum není v českém jazyce zaužívané jako zástupné označení pro oba jazykové rody.



Výzkum veřejného ochránce práv [2011] uvádí, že nevhodnější je **uvádět název role v obou rodech**. Tento postup je také v souladu s poznatky jazykovědných a psycholinguvistických výzkumů (např. [Stout a Dasgupta](#), 2011; [Vervecken a kol.](#), 2013; [Vervecken a Hannover](#), 2015), které dlouhodobě ukazují, že:

- genderově vyvážené formulace oslovují širší okruh kandidátů a kandidátek,
- jsou vnímány jako přístupnější a férovější než texty uvedené výhradně v generickém maskulinu

Volba vyvážených a inkluzivních formulací má smysl nejen z hlediska rovnosti, ale také jako účinnější komunikační strategie, která rozšiřuje okruh oslovených osob.

V případě, že se v praxi objeví název profese, u něhož není zřejmé, jak formulovat jeho méně obvyklý rodový protějšek, lze využít [Symetrizovaný seznam pracovních pozic](#) [MPSV, 2020].

V praxi se často objevuje chybná situace, kdy je název pozice nebo titulek inzerátu uveden ve vyvážené podobě (například „hledáme odborníka/odbornici“), avšak zbytek textu se následně vrací ke generickému maskulinu typu „*od uchazeče očekáváme...*“. Tento nesoulad působí nekonzistentně a může oslabit původní záměr oslovit širší okruh osob. Genderově citlivé vyjadřování by proto mělo být uplatněno **konzistentně v celém textu**.

3.4.1 Vizuální komunikace

Vizuální komunikace má zásadní vliv na to, jak veřejnost vnímá univerzitu. Na rozdíl od verbálních sdělení působí okamžitě a intuitivně a zároveň nese společenské a kulturní kódy, podle nichž si publikum vytváří představu o genderu, profesní roli, autoritě či statusu zobrazovaných osob. Vizuální jazyk proto není neutrální: i když je obraz otevřený interpretaci, většina publika jej čte v rámci relativně stabilních kulturních významů. To přímo ovlivňuje, jak je univerzita navenek vnímána.



Inkluzivní vizuální komunikace stojí na dvou pilířích:

1. Věrohodně reprezentovat realitu bez stereotypů.
2. Umožnit lidem a skupinám, které jsou v daném oboru či prostředí méně viditelné, vidět, že do univerzitního prostředí patří a jsou v něm vítány.

Stereotypy ve vizuální komunikaci univerzity jsou obrazem, který opakovaně a neuvědomovaně přiřazuje různým skupinám lidí omezené nebo tradiční role, a tím zužuje představu o tom, kdo na univerzitě studuje, pracuje, vede týmy, prezentuje výzkum, vynalézá či objevuje – a také, kdo zastává prestižní nebo rozhodovací pozice.

V univerzitním prostředí se nejčastěji objevují tyto vizuální stereotypy:

- Ženy zobrazované převážně jako studentky, posluchačky nebo v podpůrných rolích.
- Muži zobrazovaní v rolích expertů na techniku, technologii a ve vedoucích pozicích.
- Zobrazování akademické autority výhradně jako staršího muže v obleku.
- Etnicky či jinak méně viditelné skupiny zobrazované zřídka nebo pouze symbolicky.
- Osoby s disabilitou se objevují jen ve speciálních materiálech, nikoli v běžné komunikaci.

Tyto stereotypy vznikají často neúmyslně, zejména při používání fotografií z fotobank. Vizuály je proto vhodné vybírat pečlivě a s ohledem na to, jaké role a osoby zobrazují.

Každý snímek však nemusí zobrazovat diverzitu. Podstatné je, aby ji jako celek vyjadřovala dlouhodobá komunikace, kampaň nebo vizuální styl univerzity.

4. UŽÍVÁNÍ GENDEROVĚ CITLIVÉHO JAZYKA V ANGLIČTINĚ



Neutrální alternativy

Zájmena (he or she / they)

Oslovení (Ms místo Miss/Mrs)

Překladové problémy



Zahraniční spolupráce představuje v současné akademické sféře klíčový nástroj rozvoje vědy, výzkumu i vzdělávání a zároveň významně ovlivňuje institucionální kulturu univerzit. Nejčastějším komunikačním jazykem při mezinárodních spolupracích bývá angličtina. Přestože je angličtina jazykem, v němž jsou podstatná jména označující osoby většinou genderově neutrální, existuje v něm i několik rodově příznakových označení. Evropský parlament [2018] doporučuje v těchto případech zvolit strategii neutralizace a používat takové výrazy, které nerozlišují, zda se jedná o muže či ženu nebo které nepoužívají mužskou variantu jako defaultní. Mezi příklady a jejich nahrazení rodově nepříznačnou alternativou v akademickém prostředí patří:

Rodově specifické podstatné jméno	Rodově neutrální podstatné jméno
man	person, individual
freshman	first-year student
man-made	synthetic, artificial
the common man	the average person
chairman	chairperson, chair, head of...
headmaster / headmistress	director, principal
spokesman	spokesperson
layman	layperson

V rámci genderově citlivého vyjadřování je také ustoupení od užívání zájmena „he“ jako generického a jeho nahrazení spojením zájmen „he or she“ nebo „they“.



Pro angličtinu je typické také typické použití slova „man“, které může označovat buď člověka obecně, nebo pouze muže. Problém nastává v případě, kdy je potřeba slovo „man/men“ v případě angličtiny, nebo například slovo „homme/hommes“ v případě francouzštiny přeložit do češtiny a z kontextu nelze poznat, zda bylo slovo zamýšleno jako zastřešující označení pro všechny lidi či pouze muže.

Oslovování žen prošlo vývojem směrem k větší genderové citlivosti a neutralitě.

Od tradičního rozlišení mezi „Miss“ a „Mrs.“, které odkazovalo na rodinný stav ženy, se v současné oficiální a akademické komunikaci upouští a častěji se používá neutrální forma „Ms“. Běžnou praxí je také oslovení zcela vypustit a uvést pouze celé jméno osoby, případně akademický titul a příjmení.

Evropský parlament byl jednou z prvních mezinárodních organizací, která zavedla mnohojazyčné příručky s pravidly pro používání genderově neutrálního jazyka, a to již v roce 2008. V případě mezinárodních spoluprací je vhodné obrátit se právě na tyto příručky, které jsou dostupné v [angličtině, španělštině, němčině, francouzštině, portugalštině a italštině](#).

5. DALŠÍ INSPIRACE PRO PRAXI A VZDĚLÁVÁNÍ



Univerzitní manuály

Mezinárodní a národní
institucionální rámce a příklady

Vzdělávací nástroje



Univerzitní manuály:

- CEITEC Masarykova univerzita: [Senzitivní a respektující komunikace na CEITEC MU](#)
- Mendelova univerzita v Brně: [Genderově senzitivní komunikace](#)
- NKC gender a věda – Sociologický ústav Akademie věd České republiky: [Jak na genderově senzitivní komunikaci v instituci](#)
- Pedagogická fakulta Masarykova univerzita: [Průvodce genderově citlivou komunikací](#) (dokument je dostupný po přihlášení do interního systému)
- Psychologický ústav AV ČR, v.v.i.: [Doporučení k používání genderově citlivého jazyka v profesní komunikaci vědeckých institucí](#)
- Univerzita Hradec Králové: [Pokyn prorektorky č. 01/2021, Doporučený postup v oblasti užívání genderově senzitivní komunikace](#)
- Univerzita Karlova: [Praktický průvodce inkluzivní komunikací na UK](#)
- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně: [Senzitivní komunikace na UTB](#)
- Vysoké učení technické v Brně: [Kodex pro genderově senzitivní komunikaci na VUT](#)
- Západočeská univerzita v Plzni: [Doporučení ombudsmana k používání inkluzivního a senzitivního jazyka v prostředí ZČU](#)



Mezinárodní a národní institucionální rámce a příklady pro genderově citlivou komunikaci:

- [Statut Rady vlády pro rovnost žen a mužů](#)
- [Genderově neutrální jazyk v Evropském parlamentu](#)
- [UNITED NATIONS Gender-inclusive language](#)
- [Toolkit on Gender-sensitive Communication – The European Institute for Gender Equality](#)

Vzdělávací nástroje:

- Genderové informační centrum NORA o.p.s. [Genderově vyvážené vyjadřování ve výzkumném a akademickém prostředí \(školicí video + test\)](#)

6. IMPLEMENTACE A PRÁCE S REZISTENCÍ



Genderově citlivý jazyk patří k oblastem, při jejichž zavádění se UP může setkat s rezistencí, nepochopením či obavami, což může ovlivnit ochotu zaměstnanců a zaměstnankyň zapojit se. Odpor k genderovým tématům se v akademickém a výzkumném prostředí stále objevuje, často v souvislosti s přetrvávajícími stereotypy, biologickým determinismem či zpochybňováním relevance genderových hledisek pro vědu. Klíčové je proto citlivé a srozumitelné komunikování tématu a jasně formulovaný postoj instituce k genderové rovnosti, ukotvený jak v organizační kultuře, tak ve formálních dokumentech.

Zároveň je vhodné vytvářet prostor pro různé názory a perspektivy, avšak při zachování jasně formulovaného postoje instituce, který jednoznačně vymezuje nulovou toleranci vůči jakýmkoli formám násilí, obtěžování či jiným negativním jevům na pracovišti.



Genderově citlivý jazyk v akademickém prostředí nepředstavuje samoúčelnou úpravu vyjadřování ani formální požadavek bez obsahu. Jde o nástroj, který podporuje přesnost, srozumitelnost a férovost komunikace v prostředí, jehož základními hodnotami jsou rovný přístup ke vzdělávání, respekt k odbornosti a otevřená výměna poznání.

Manuál ukazuje, že jazykové volby mají praktické dopady na to, kdo se cítí být osloven, kdo se zapojuje do výuky, výzkumu či institucionálních procesů a jak je odborná autorita v akademickém prostředí distribuována. Genderově citlivý jazyk nepřináší nové povinnosti, ale nabízí srozumitelná a realizovatelná doporučení, která lze flexibilně přizpůsobit různým situacím, oborům a komunikačním kontextům.

Uplatňování těchto principů přispívá ke kultivaci akademické kultury, v níž jsou studující, vyučující i odborně pracující osoby vnímány jako plnohodnotné a respektované součásti univerzitního prostředí. Jazyk zde není sám o sobě cílem, ale prostředkem k vytváření otevřeného, profesionálního a důvěryhodného akademického prostoru.

ODKAZY NA POUŽITOU LITERATURU



- Anyaso, H. H. (2015). Gender-Science Stereotypes Persist Across the World. Northwestern [online]. Dostupné z: <https://news.northwestern.edu/stories/2015/05/gender-science-stereotypes-persist-across-the-world>
- Bourdieu, P. (1991). Language and symbolic power. Cambridge: Polity Press.
- Genderově-neutrální jazyk v Evropském parlamentu. (2018). Evropský parlament [online]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288133/GNL_Guidelines_CS-original.pdf
- Genderově senzitivní jazyk v NESEHNUTÍ. (b.r.) NESEHNUTÍ [online]. Dostupné z: https://nesehnuti.cz/wp-content/uploads/2021/07/nesehnuti_genderove_senzitivni_jazyk_2021.pdf
- Hellinger, M., Bußmann, H. (eds.). (2003). Gender across languages: The linguistic representation of women and men. Volume 3. Dostupné z: <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/46793/1/32.Marlis%20Hellinger.pdf>
- Jak mluvit a psát o lidech a s lidmi s postižením. (2020). Ombudsman - veřejný ochránce práv [online]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/CRPD/Doporuceni/6-2020_doporuceni_media.pdf
- Martin, E. (1991). „The Egg and the Sperm: How Science Has Constructed a Romance Based on Stereotypical MaleFemale Roles“. Signs 16 (3): 485-50. Dostupné z: <https://web.stanford.edu/~eckert/PDF/Martin1991.pdf>



Miller, D. I., Eagly, A. H. & Linn, M. C. (2015). “Women’s representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations”. *Journal of Educational Psychology* 107(3): 631–644. <https://doi.org/10.1037/edu0000005>

Miller, D. I., Nolla, K. M., Eagly, A. H. & Uttal, D. H. (2018). “The Development of Children’s Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies”. *Child Development* 89 (6): 1943-1955. <https://doi.org/10.1111/cdev.13039>

MPSV. (2020). „Návrh symetrizovaného seznamu pracovních pozic.“ Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/priloha-metodiky-up.xlsx>

NKC – gender a věda. (2024). Postavení žen v české vědě: Monitorovací zpráva za rok 2022. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. [online]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2024/10/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2022-CZ.pdf>

NKC – gender a věda. (2024). Je čas na změnu. Jsme pro Noc vědy! NKC - gender a věda [online]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/je-cas-na-zmenu-jsme-pro-noc-vedy/>

Pienta, R. S. & Smith, M. (2012). “Women on the margins: The politics of gender in the language and content of science textbooks”. In: H. Hickman & B. J. Porfilio (Eds.), *The new politics of the textbook: Problematizing the portrayal of marginalized groups in textbooks*. Rotterdam, The Netherlands: Sense. https://doi.org/10.1007/978-94-6091-912-1_3

Platné znění Statutu Rady vlády pro rovnost žen a mužů s vyznačením navrhovaných změn. (2015). Rada vlády pro rovnost žen a mužů [online]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Statut-Rady.pdf>

Previs, K. K. (2016). “Gender and race representations of scientists in Highlights for Children: A content analysis”. *Science Communication* 38 (3): 303–327. <https://doi.org/10.1177/1075547016642248>



Rawson, C. H., & McCool, M. A. (2014). “Just like all the other humans? Analyzing images of scientists in children’s trade books”. *School Science and Mathematics* 114: 10–18.

<https://doi.org/10.1111/ssm.12046>

Renzetti, C. M., Curran, D. J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Sczesny, S., Formanowicz, M. & Moser, F. (2016). “Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination?”. *Frontiers in Psychology* 7 (25): 1-11.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>

SheFigures. (2024). European Commission [online]. Dostupné z: <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024>

Slowík, J. (2025). Jak se vyjadřovat o postižených? Šance dětem [online]. Dostupné z:

<https://sancedetem.cz/jak-se-vyjadrovat-o-lidech-s-postizenim>

Smetáčková, I., Vlková, K. (eds.). (2005). *Gender ve škole. Otevřená společnost*, o.p.s.

[online]. Dostupné z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/gender-ve-skole-obcanska-nauka.pdf>

Stout, J. G., Dasgupta, N. (2011). “When He Doesn’t Mean You: Gender-Exclusive Language as Ostracism”. *Personality and Social Psychology Bulletin* 37 (6).

<https://doi.org/10.1177/0146167211406434>

Valdrová, J. (2008). «Žena a vědec? To mi nejde dohromady.» Testy generického maskulina v českém jazyce». *Naše řeč* 91 (1): 26-38. Dostupné z: http://nase-rec.ujc.cas.cz/archiv.php?art=7976#_ftn15

Valdrová, J. (2018). *Reprezentace ženství z perspektivy lingvistiky genderových a sexuálních identit*. Praha: Sociologické nakladatelství.



Valdrová, J. (2019). Generické maskulinum v češtině. Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR [online]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Priloha-4.pdf>

Valdrová, J. (2024). “Metodika inkluzivního vyjadřování v češtině. Jazyková doporučení.” Gender a výzkum 25 (1): 133-147. Dostupné z: <https://genderonline.cz/artkey/gav-202401-0010.php>

Valdrová, J. Knotková-Čapková, B., Paclíková, P. (b.r.) Kultura genderově vyváženého vyjadřování. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. Dostupné z: https://data.idnes.cz/soubory/studium/a100125_bar_gender_prirucka.pdf

Vervecken, D., Hannover, B. (2015). “Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children’s Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficiency». Social Psychology 46(2): 76–92. DOI:[10.1027/1864-9335/a000229](https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229)

Vervecken, D., Hannover, B. & Wolter, I. (2013). “Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children’s perceptions and interest regarding traditionally male occupations”. Journal of Vocational Behavior 82 (3): 208-220.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008>

Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci. (2011).

Ombudsman – veřejný ochránce práv [online]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/file-admin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf