



20 TIPOV

NA TVORBU VYVÁŽENÉHO OBSAHU


RODOVÁ ROVNOST NA UK


Voľba slov a štýlu komunikácie môže na jednej strane prehĺbiť nerovnosti, na druhej strane zvýšiť stupeň inkluzívnosti a akceptácie rozmanitosti. V druhom prípade ide o vyváženú a rešpektujúcu komunikáciu, ktorá zároveň pomáha zviditeľniť a rozpoznať znevýhodnené alebo nedostatočne zastúpené skupiny v danom prostredí. Na akademickej pôde k nim patria aj ženy, najmä na vedúcich pozíciách alebo na vrchole akademickej hierarchie.

Nasledujúcich 20 tipov vzniklo pre osoby, ktoré tvoria komunikačný obsah na Univerzite Komenského v Bratislave. Ide o odporúčania, ktoré zohľadňujú pravidlá slovenského pravopisu, no zároveň vychádzajú z predpokladu, že jazyk je živý organizmus, ktorý možno využívať aj kreatívnym spôsobom. Dôležité je nebáť sa používať niektoré označenia len preto, že sú neobvyklé. Ich zavádzaním do praxe sa stanú bežnou súčasťou slovnej zásoby.

1. Dbajte na to, aby sa titulok nezameriaval (len) na mužov napriek tomu, že komunikačný obsah sa týka aj iných osôb. Ak napríklad píšete o akcii celej skupiny študujúcich z Filozofickej fakulty UK, vyhnite sa názvu „Študenti Filozofickej fakulty UK zorganizovali...“.

2. Ak sa komunikačný obsah týka explicitne žien, priamo ich pomenujte.

3. Vyhnite sa pričastému používaniu generického maskulína, teda využívaniu mužského rodu na označenie skúseností všetkých osôb. V školských vnútorných predpisoch sa bežne používajú pojmy ako napr. „uchádzač“, „študent“ či „členovia Vedeckej rady“ a zabúda sa na „študentky“, „vedkyne“ alebo na „žiadateľky o projekt“. Generické maskulínium môžete nahradiť:

- zdvojovaním, resp. dvojtvarmi (napr. „študenti a študentky“)
- striedaním mužského a ženského rodu
- skupinovými označeniami: rodovo určený jazyk ako napríklad „dámy a páni“, „chlapci a dievčatá“ môžete nahradiť inkluzívnejšími osloveniami ako napr. „vedecká obec“, „čitateľská komunita“, „zamestnanectvo“, „pedagogický personál“, „ľudia, ktorí pracujú v oblasti vzdelávania“ a pod.), čím zahrniete do komunikácie aj osoby s nebinárnou identitou

- niektoré jazykové alternatívy síce rodovú nerovnováhu neodstránia, ale môžu ju zmierniť (napr. slovné spojenie „prednášajúci hovorili“ vytvára priaznivejšie podmienky pre jazykové zviditeľnenie žien ako výraz „učitelia hovorili“; ústretovejšie pôsobí aj nahradenie jednotného čísla množným, napr. „v komunikácii s vyučujúcimi“ namiesto „v komunikácii s vyučujúcim“, čo automaticky implikuje muža)

4. Snažte sa vyhýbať neživotným podmetom mužského rodu. Napríklad slovo „zamestnávateľ“ možno nahradiť výrazmi „inštitúcia“, „spoločnosť“ alebo „firma“, ktoré zmierňujú konotácie spojené s mužským rodom.

5. Ak žena používa priezvisko bez prechýľovania (bez koncovky -ová, -ská a pod.), rešpektujte to a používajte jej priezvisko v danej podobe. Ak ide o zahraničnú autorku, zvážte neprechýľovanie jej mena v slovenčine (napr. Judith Butler, nie Judith Butlerová).

6. Ak je to len trochu možné, citujte a parafrázujte aj ženy. Nevyužívajte ženské zdroje len na zdieľanie osobných skúseností, názorov, svedectiev, ale aj odborných komentárov.

7. Keď hovoríte o ženách, použite namiesto oslovenia „slečna“ neutrálny výraz „pani“. Pomenovanie „slečna“ je necitlivé v tom zmysle, že zdôrazňuje, či je žena vydatá, alebo nie, čo naznačuje jej postavenie v spoločnosti vo všeobecnosti. V minulosti sa s nevydatými ženami zaobchádzalo veľmi odlišne ako s vydatými ženami. Navyše, súčasnosti však už len zriedkavo hovoríme o mužovi ako o „mládencovi“, čo je mužský ekvivalent „slečny“ a má iné konotácie.

8. Nepoužívajte klišé upevňujúce stereotypy (prirovnania „ako muž“, „ženská práca“, „mužská disciplína“ a pod.).

9. Myslite na spätosť nasledujúcich výrazov s rodovou stereotypizáciou: hysterická, nerozhodná, hašterivá, klebetná, emocionálna, slabá, plachá verus silný, odvážny, zvedavý, zhovorčivý, úspešný, nebojácny, rozhodný, autoritatívny.

10. Neopisujte vlastnosti žien, ktoré ich robia úspešnými, negatívnym spôsobom. Stáva sa to napr. v prípade, ak asertívnu ženu označujeme ako panovačnú.

11. Ak poznáte preferovaný rod, meno či zámená nejakej osoby, rešpektujte ich a používajte v ďalšej komunikácii (s ňou aj o nej) v procese výučby. Ak je to namieste, opýtajte sa, aké oslovenie daná osoba preferuje.

12. Vyjadrujte sa korektne o LGBTI+ osobách. Žena s príťažlivosťou k rovnakému pohlaviu je „lesba“, nie „lesbička“, muž zas „gej“, nie „homosexuál“ či nebudaj „teploš“. Nehovorte ani o „transkách“, ale o „transrodových ženách“ a „transrodových mužoch“. LGBTI+ ľudí môžete súhrnne označiť aj ako „queer“ alebo „kvír“ osoby.

13. Citlivo pracujte so slovami a nepoužívajte výrazy, ktoré majú primárne sexuálne či dokonca násilné konotácie, v prenesenom význame (napr. „honiť si ego“, „znásilňovať pojmy“ a pod.). Najmä druhý spomenutý príklad môže spustiť negatívnu emocionálnu reakciu.

14. Vyhnite sa použitiu znevažujúceho jazyka (napr. irónii, sarkazmu, nevhodným prirovnaniam, stereotypným zovšeobecneniam a pod.). Vzdelávajte sa v oblasti kultúrnych rozdielov a dbajte na to, aby komunikačné obsahy, ktoré tvoríte, neboli v medzikultúrnom kontexte urážlivé.

15. Vyhýbajte sa viktimizujúcim výrazom, ktoré osobu stotožňujú s negatívnym duševným alebo fyzickým stavom ako napr. „postihnutý človek“ či „obeť násilia“. Namiesto toho hovorte o „osobe so zdravotným znevýhodnením“ alebo o „človeku, ktorý zažil násilie“.

16. Keď máte tú možnosť, zmeňte si v mailovom podpise názov pracovnej pozície tak, aby korešpondoval so skutočnosťou. Ak ste žena a v podpise uvádzate, že ste „referent“, zmeňte si to na „referentka“. Nesprávne pomenovania pracovných pozícií posilňujú stereotypné predstavy o konkrétnych povolaniach alebo úlohách vyhradených len pre mužov alebo ženy.

17. Ak inzerujete pracovnú pozíciu:

- dbajte na to, aby ste jej rodovým označením neprispievali k stereotypizácii žien a devalvácii ich práce (napr. ak hľadáte človeka na upratovanie, neoznačujte pracovnú pozíciu ako „upratovačka“, ale pridajte aj mužskú verziu)
- namiesto „hľadáme nového kolegu/gyňu“ je vhodnejšie uviesť „hľadáme novú kolegyňu alebo nového kolegu“

18. Nepridávajte k názvom pracovných pozícií rodové označenia. Ak napr. muž pracuje na pozícii „zdravotná sestra“, nenazývajte ho „mužskou zdravotnou sestrou“. Rovnako nepridávajte k rolám alebo povolaniam, ktoré sú tradične vnímané ako maskulínne, ženské označenia ako napr. „žena vedkyňa“, prípadne „ženská prezidentka“. Žena, ktorá sa venuje vede, je jednoducho „vedkyňa“, a tá, ktorá stojí na čele štátu, prezidentka. Občas o sebe aj samotná žena, napríklad lekárka, povie, že je „lekár“. Vyhýbajte sa takýmto označeniam.

19. Pracujte korektne s obrazovými alebo audiovizuálnymi prílohami:

- v prípade použitia videového a fotografického obsahu myslite na priestorové rozmiestnenie osôb (vyhýbajte sa napr. vyobrazovaniu žien ako komparzu v pozadí, prípadne ako estetických doplnkov)
- vyhnite sa sexizmu a reprodukovaniu stereotypov (napr. muž – šéf, žena – asistentka) či objektivizácii, teda spredmetňovaniu (prípady, ak sa napr. telo ženy uprednostňuje pred ostatnými prejavmi jej osobnosti)
- dbajte na to, aby obrazové a audiovizuálne prílohy korešpondovali s textom (napr. ak sa komunikačný obsah týka žien aj mužov, v obrazovej prílohe zobrazte ženy aj mužov)
- narúšajte rodové stereotypy (napr. plagáty, ktoré sú zacielené na ženy, môžu byť aj v inej ako ružovej farbe; rovnako sa dá vyhnúť spájaniu modrej s mužmi)
- zobrazujte osoby zo všetkých oblastí, ktorých sa daná téma týka, a stvárňujte ich realisticky (vyhnite sa umelo pôsobiacim a prikrášeným zobrazeniam) a ak je to relevantné, použite aj obrázky ľudí napr. so zdravotným znevýhodnením

20. Ak niečo propagujete (napr. knihu, vzdelávací nástroj, kurz, podujatie a pod.), robte to citlivým a rešpektujúcim spôsobom. Príkladom nevhodnej propagácie je napr. reklama na študijný program pre zahraničné študentstvo postavená na mladej dezorientovanej študentke, ktorá s nesmelým úsmevom žiada okoloidúcich mužov o radu, prípadne reklama na technologickú inováciu založená na nič nehovoriacom obrázku sexi vedkyne.

ODPORÚČANÁ LITERATÚRA:

Cviková, Jana a kol. 2014a: Analýza významu a možností používania rodovo vyváženého jazyka.

Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR.

Dostupné na:

http://www.ruzovyamodrysvet.sk/chillout5_items/1/6/0/1/1601_5755f0.pdf

Cviková, Jana a kol. 2014b: Ako používať rodovo vyvážený jazyk. Možnosti, otázky, príklady.

Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR

Dostupné na:

http://www.ruzovyamodrysvet.sk/chillout5_items/1/5/9/9/1599_8a6542.pdf

Motyková, K. 2020: Rodovo inkluzívny jazyk v kontexte jazykových ideológií.

In: Jazyk a politika. Na pomedzí lingvistiky a politológie, Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, s. 251-260.

Dostupné na:

https://conferences.euba.sk/jazykapolitika/www_write/files/2020/motykova.pdf

Urbancová, L. 2022: Rodovo vyvážená slovenčina v súčasnej spoločnosti. In: Gender a výzkum/Gender and Research 2022, 23 (2), s. 41-61.

Dostupné na:

https://www.genderonline.cz/artkey/gav-202202-0003_gender-balanced-slovak-in-contemporary-society.php

Renzetti, Claire M., Curran, Daniel J. 2003: Ženy, muži a spoločnosť.

Praha: Karolinum.

Valdrová, Jana. 2009: Jazyk a sociálny status: pragmatika označovania žien v jazyce verejného prejavu.

Ústí nad Labem: Manuskript.

Valdrová, Jana. 2018: Reprezentace ženství z perspektivy lingvistiky genderových a sexuálních identit.

Praha: SLON.

Valdrová, Jana, Smetáčková, Irena, Knotková-Čapková, Blanka. 2005: Příručka pro posuzování genderové korektnosti učebnic.

In: Ročenka katedry/centra genderových studií 2003/04, Praha: FHS UK v Praze.

O PRÍRUČKE

Táto príručka bola aktualizovaná 24. marca 2023. Na jej tvorbe sa podieľali členky tímu zodpovedného za implementáciu Plánu rodovej rovnosti Univerzity Komenského. Odporúčania uvedené v dokumente majú slúžiť ako inšpirácia pre všetky osoby pôsobiace na Univerzite Komenského, ktoré sa zaujímajú o problematiku rodovo inkluzívnej a vyváženej komunikácie.