



UNIwersytet
IM. ADAMA MICKIEWICZA
W POZNANIU

JĘZYK RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIwersYTECIE IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

Rekomendacje dla społeczności akademickiej

WYDAWNICTWO NAUKOWE UAM



UNIwersytet
IM. ADAMA MICKIEWICZA
W POZNANIU

JĘZYK RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIwersYTECIE IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

Rekomendacje dla społeczności akademickiej

ŁACZA NAS SŁOWA
DZIELA



WYDAWNICTWO
NAUKOWE

Poznań 2024

Publikacja została sfinansowana ze środków Programu Inicjatywa Doskonałości Uczelnia Badawcza UAM, w ramach dofinansowania do wniosku nr 914/14/POB5/0002 w konkursie nr 914 „Wsparcie transferu dobrych praktyk”.

© Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, 2024



Open Access book, distributed under the terms of the CC licence
(BY-NC-ND, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Opracowanie: Międzywydziałowy Zespół Autorski Rekomendacji w składzie:
Agnieszka Kiełkiewicz-Janowiak, Hanka Błaszowska, Weronika Dopierała-Kalińska

Projekt graficzny: Weronika Dopierała-Kalińska

Redakcja: Marzena Urbańczyk

Redakcja techniczna i DTP: Reginaldo Cammarano

ISBN 978-83-232-4425-7 (Print)

ISBN 978-83-232-4426-4 (PDF)

DOI: 10.14746/amup.9788323244264



WYDAWNICTWO NAUKOWE UNIWERSYTETU IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

61-701 POZNAŃ, UL. ALEKSANDRA FREDRY 10

www.press.amu.edu.pl

Sekretariat: tel. 61 829 46 46, faks 61 829 46 47, e-mail: wyd nauk@amu.edu.pl

Dział sprzedaży: tel. 61 829 46 40, e-mail: press@amu.edu.pl

Wydanie I. Ark. wyd. 4,00. Ark. druk. 2,875

DRUK I OPRAWA: VOLUMINA.PL SP. Z O.O., SZCZECIN, UL. KS. WITOLDA 7-9

**Szanowni Państwo,
Droga Społeczności Akademicka Naszego Uniwersytetu,**

chcemy, aby UAM był miejscem, w którym respektuje się różnorodność i praktykuje równość płci. Różnorodność sprzyja rozwojowi intelektualnemu, nowoczesnemu kształceniu i społecznemu dobrostanowi. Zasad równości możemy przestrzegać w naszych codziennych interakcjach. Ważną rolę odgrywa przy tym sposób, w jaki się komunikujemy.

Za pomocą języka identyfikujemy ludzi, możemy okazywać im szacunek i empatię albo też ich dyskryminować i wykluczać. Dlatego starajmy się używać języka wrażliwego na płęć, który w tym dokumencie nazywamy językiem równościowym. Konieczne mogą okazać się przy tym zakwestionowanie wyuczonych form i zmiana zwyczajów językowych. Język równości płci nie musi być skomplikowany, a z formami, które dziś mogą brzmieć obco, szybko się osłuchamy.

Dlatego nie zniechęcajmy się ewentualnymi problemami, a w razie niepewności sięgnijmy do przedstawionych tu sugestii, które pomogą rozwiązać wątpliwości.

Rekomendacje zostały opracowane przez międzywydziałowy zespół i mają służyć wszystkim osobom pracującym i studiującym w UAM. Są rodzajem poradnika językowego stanowiącego praktyczną pomoc we wdrażaniu języka równościowego w naszym codziennym życiu uniwersyteckim. Zawierają szereg użytecznych przykładów pokazujących, że język można i warto zmieniać, by wyrazić to, co dla nas ważne. Popieram tę inicjatywę i dołożę wszelkich starań, aby stworzyć bezpieczną przestrzeń dla tego procesu zmian.

Zadbajmy o to, by słowa nas łączyły, a nie dzieliły.

Życzę uważnej lektury i uważnego doboru słów!

Prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska
Rektorka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

SPIS TREŚCI

■ Wprowadzenie	7
■ Rekomendacje	10
■ 1. Język równościowy wyrazem równego traktowania	10
■ 2. Propozycje, nie nakazy	11
■ 3. Nierówność płci w dyskursie akademickim	12
■ 4. Kontrowersje wokół feminatywów	19
■ 5. Praktyczne wskazówki	23
5.1. Stosowanie form określających płeć	23
5.2. Stosowanie form abstrahujących od płci	29
■ 6. Niezalecane praktyki językowe	33
■ Podsumowanie i uwagi końcowe	35
■ Literatura	36
■ Przykłady rekomendacji innych polskich uczelni	39
■ Wykaz wybranych nazw osobowych w UAM	40
■ MOŻESZ POWIEDZIEĆ/NAPISAĆ TO INACZEJ!	45

Zmienia się rzeczywistość społeczna wokół nas, a na te zmiany reaguje również język. Pod ich wpływem przeobraża się też rzeczywistość naszego uniwersytetu, który w roku 2022 przyjął *Plan Równości Płci dla Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2022–2025* (dalej: *PRP dla UAM*)¹. Istotą *PRP dla UAM* jest zapewnienie poszanowania i równouprawnienia wszystkich osób w miejscu pracy i studiowania, jakim jest uniwersytet, a tym samym zapewnienie warunków sprzyjających ich rozwojowi naukowemu i zawodowemu. W szczególności *PRP dla UAM* „ma na celu eliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć” (str. 6).

Zasada równości wyrażona w Konstytucji RP (art. 32) obejmuje m.in. zakaz wszelkich form dyskryminacji. Dyskryminacja może przejawiać się również w użyciu języka, który jest najważniejszym środkiem wyrażania siebie i komunikowania się z innymi. Może ona przybierać zarówno formę jawną, polegającą na użyciu języka wykluczającego czy obraźliwego, jak i formę ukrytą, przejawiającą się w aluzjach, „niewinnych żartach”, rubasznosci czy protekcyjnym tonie. Inspiracją do przygotowania opracowania *Język równości płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Rekomendacje dla społeczności akademickiej* (dalej: *Rekomendacje*) stały się wywodzące się z Konstytucji RP oraz z Europejskiej Karty Naukowca (EKN)² wartości tolerancji i równouprawnienia przyjęte przez UAM i zadeklarowane w dokumentach uczelnianych. W roku 2019 w Statucie UAM (§ 5 ust. 3)³ zamieszczono następujące zdanie, zachęcające do otwartości i umożliwiające wprowadzenie nazw żeńskich do przestrzeni akademickiej:

Wszyscy członkowie wspólnoty akademickiej mają prawo do równego traktowania.
W oficjalnych dokumentach uczelni można stosować zarówno żeńskie, jak i męskie formy nazw stanowisk i funkcji.

Można zauważyć dwa podejścia do kwestii zaznaczania czy niezaznaczania płci w języku. Osoby uważające płeć za część swojej tożsamości przestrzegają zasad symetrii rodzaju i płci, stosując odpowiednio formy żeńskie – feminatywy i formy męskie – maskulatywy. Natomiast osoby uważające płeć za cechę nieistotną z punktu widzenia wykonywanego zawodu czy pełnionej funkcji pozostają przy dotychczasowych praktykach językowych posługiwania się nazwami rodzaju męskiego na oznaczenie wszystkich osób niezależnie od płci. „Dla przykładu, niektórzy pragną wyrażać dumę z sukcesów kobiet, bo wierzą, że w społeczeństwie polskim jest im trudniej (niż mężczyznom) zdobywać prestiżowe zawody i osiągać wysokie stanowiska. Inni uważają, że «płeć sukcesu» (ale też porażki) jest drugorzędna lub wręcz nieważna; liczą się kompetencje, a karierę rozwija się dzięki talentowi, determinacji i ciężkiej pracy” (*PRP dla UAM*, str. 7, przyp. 7).

¹ *PRP dla UAM* wprowadzono zarządzeniem nr 252/2021/2022 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 15 lipca 2022 roku. https://bezdyskryminacji.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0025/439252/Plan-Rownosci-Płci-UAM.pdf [dostęp: 16.09.2024].

² Zapisy EKN zobowiązują UAM – w ramach wyróżnienia HR Excellence in Research – do przestrzegania zasady niedyskryminacji naukowców i naukowczyń ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, religię, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne.

³ Uchwała nr 218/2018/2019 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 17 kwietnia 2019 roku.

Trudno dyskutować z tym drugim stanowiskiem. Warto jednak przytoczyć argument, że język nie tylko odzwierciedla rzeczywistość, ale także ją tworzy. Język kształtuje nasze postrzeganie siebie, innych i świata oraz nasze myślenie, jest nośnikiem wartości. Językoznawca prof. Jerzy Bartmiński (1986: 18) twierdził, że „opis świata znaczeń językowych nie jest opisem świata rzeczywistego. Jest jedynie opisem interpretacji językowej świata obiektywnego bądź nawet czysto intencjonalnych światów kreowanych przez zbiorowość mówiącą”. Wcześniej o relacjach między językiem a myśleniem i postrzeganiem świata pisali również Wilhelm von Humboldt (1989: 274): „Język jest twórczym organem myśli”, czy Benjamin Lee Whorf (1982: 56): „Świat realny jest w znacznej mierze zbudowany nieświadomie na zwyczajach językowych danej grupy” (por. też Joseph 2002: 75–80; Samuel i in. 2019).

Relacja między językiem a rzeczywistością społeczną jest więc wzajemna. Musimy mieć świadomość tego, że język, który stronniczo przedstawia rzeczywistość, umacnia dyskryminujące postawy osób się nim posługujących. Dlatego jest tak ważne, aby używany przez nas język promował różnorodność, tolerancję, zrozumienie i wzajemny szacunek, by uświadamiał, a nie utrwał stereotypy, by wpływał na wyrównywanie szans na podstawie zdolności, wiedzy i osiągnięć. Zamiast więc, mówiąc o naszej społeczności akademickiej, używać zawsze tylko nazw męskich, jak *akademiści, pracownicy, badacze, wykładowcy czy studenci*, zwróćmy uwagę na to, że się różnimy, nie tylko płcią, ale też wrażliwością na język.

Rekomendacje towarzyszą realizacji Celu 1 PRP dla UAM i odwołują się do tradycyjnych kategorii płci, uwzględniając jednocześnie – w zgodzie z PRP – różnorodność tożsamości płciowych. Wychodzą one naprzeciw oczekiwaniom użytkowników i użytkowniczek języka, dając praktyczne rady w zakresie wyrażenia uwzględniających płeć. *Rekomendacje* mają udzielić wsparcia w użyciu języka równościowego, ale i zachęcić do refleksji nad językiem, uświadamiać i budować świadomość wśród jego użytkowników i użytkowniczek. W trosce o zapewnienie symetrii płci *Rekomendacje* stawiają sobie za cel zwiększenie widoczności kobiet w języku oraz uhonorowanie ich osiągnięć zawodowych i wkładu w życie uniwersyteckie. Nie oznacza to bynajmniej umniejszania znaczenia osiągnięć mężczyzn, lecz promowanie równości między płciami. Nie zapominajmy przy tym, że osoby niebinarne, o innych tożsamościach płciowych, mogą preferować inne formy językowe niż tu rekomendowane⁴.

Mamy też świadomość, że są wśród nas osoby reprezentujące inne grupy narażone na wykluczenie ze względu na przynależność narodową i etniczną, wiek, wygląd, wyznanie, status społeczny i/lub ekonomiczny, sprawność fizyczną i/lub intelektualną, poglądy polityczne, doświadczenie uchodźcze i in. Języka równościowego używajmy więc w odniesieniu zarówno do osób wykluczanych ze względu na płeć, jak i do innych grup wykluczenia⁵. Język niewykluczający w dyskursie akademickim wyraża szacunek dla mniejszości i odmienności, równość i równouprawnienie. Nie jest to jedynie zabieg retoryczny, ale wyraz empatii i tolerancji.

Rekomendacje mają na celu zachęcenie do refleksji nad językiem i nad jego sprawczością, a także ułatwienie użytkownikom i użytkowniczkom języka stosowanie zasad równości i inkluzywności. Publikacja składa się z wprowadzenia, sześciu rozdziałów podsumowanych uwagami końcowymi oraz z wykazu literatury i przykładów rekomendacji innych uczelni. Dokument został stworzony tak, by możliwe było selektywne przeglądanie treści. Na końcu zamieszczono wykaz nazw osobowych w formie męskiej i żeńskiej stosowanych na naszej uczelni oraz tabelę pod nazwą **MOŻESZ POWIEDZIEĆ/NAPISAĆ TO INACZEJ!**, stanowiącą syntetyczne podsumowanie rekomendowanych

⁴ Wykładowcy niebinarności płci w języku polskim zob. Misiek (2021), Walkiewicz (2022), Gębka-Wolak (2022).

⁵ Centrum Badań Migracyjnych UAM udostępnia materiały zawierające zarówno rekomendowane, jak i niezalecane sposoby nazywania uchodźców: https://www.cebam.pl/_files/ugd/b6ce46_57685b78846d438ea851c2b392652ab8.pdf [dostęp: 29.09.2024]. Zob. też Równoważni UW (2022).

praktyk i zawierającą przykłady wyrażen równościowych. Tytułem uzupełnienia i rozszerzenia tematu w dokumencie zawarto też informacje dodatkowe, np. o feminatywach w innych językach.

W rozdziale 1 omówione są podstawowe zasady języka równościowego, które – wpisane w politykę równościową i antydyskryminacyjną naszej uczelni – podkreślają znaczenie szacunku, empatii i tolerancji w komunikacji. W rozdziale 2 przedstawiona jest definicja języka równościowego, który włącza zamiast wykluczać i tym samym integruje ludzi, wpływając na lepszą komunikację. Rozdział 3 zawiera analizę nierówności płci w języku akademickim na przykładach zaczerpniętych z naszego bezpośredniego otoczenia językowego, ukazując ich wydźwięk i konsekwencje, podkreślając jednak kwestię respektowania swobody wyboru formy językowej. W rozdziale 4 przedstawione są wątpliwości, które narosły wokół feminatywów, a które zdaniem środowiska naukowego pozbawione są podstaw. Rozdział 5 zawiera praktyczne wskazówki dotyczące użycia zarówno form określających płeć, jak i form abstrahujących od płci, które mogą być z powodzeniem stosowane w różnych kontekstach i gatunkach tekstów przygotowywanych w naszej uczelni. Uzupełnieniem praktyk proponowanych lub zalecanych są wyrażenia niezalecane ze względu na ich wykluczający lub deprecjonujący charakter, stanowiące treść rozdziału 6.

Międzywydziałowy zespół autorski *Rekomendacji* składa serdeczne podziękowania Prorektorze ds. Nauki **prof. dr hab. Katarzynie Dziubalskiej-Kończak** od wielu lat zaangażowanej w promowanie idei równości płci w języku, co znajduje wyraz zarówno w jej codziennej praktyce językowej, jak i w treści *PRP dla UAM*, którego przygotowanie koordynowała. Dziękujemy za niezawodną pomoc i wsparcie w pracy naszego zespołu.

Składamy również podziękowania wszystkim przedstawicielkom i przedstawicielom społeczności UAM, którzy na różnych etapach powstawania *Rekomendacji* konsultowali i opiniowali ich treść, znacząco przyczyniając się do ich udoskonalenia.

Żywimy nadzieję, że *Rekomendacje* będą pomocnym narzędziem dla wszystkich osób, które chcą aktywnie włączyć się w popularyzację komunikacji niewykluczającej. Prosimy społeczność akademicką o przychylne przyjęcie dokumentu oraz zachęcamy do dzielenia się przykładami dobrych praktyk i przesyłania konstruktywnych uwag, dzięki którym *Rekomendacje* będą systematycznie aktualizowane i udoskonalane, z uwzględnieniem zmian zachodzących w języku⁶.

Chcemy podkreślić, że tego typu publikacja pojawia się na UAM pierwszy raz. Nasz uniwersytet dołącza tym samym do szerokiego grona polskich i zagranicznych uczelni, które już opublikowały i wdrażają podobne dokumenty (zob. str. 39). Dodajmy też, że idea przygotowania *Rekomendacji* dla UAM wpisuje się w globalny trend tworzenia przez różnorodne instytucje, w tym uniwersytety, zaleceń na temat zasad stosowania języka równościowego. Ich lista, obejmująca kilka tysięcy pozycji, stworzona została przez prof. Daniela Elmigera (2021) z Uniwersytetu w Genewie i systematycznie się powiększa.

⁶ Uwagi prosimy kierować do doktorki Dominiki Gapskiej, koordynatorki PRP, gep@amu.edu.pl.

1. Język równościowy wyrazem równego traktowania

Język równościowy i niewykluczający szanuje różnorodność ludzkich tożsamości. W myśl tej postawy, opisując rzeczywistość, nie powinniśmy ani dyskryminować, ani wykluczać innych ludzi zwłaszcza poprzez nieuważny lub niestosowny dobór słów. Jak to robić?

Należy nie tylko mieć na uwadze własne dobre intencje wobec innych, lecz także uwzględniać ich życzenia – to, jak chcieliby być nazywani. Kluczem do znalezienia właściwych rozwiązań jest więc empatia: chęć i umiejętność postawienia siebie na miejscu drugiej osoby.

W komunikacji wszystkim należy się szacunek, zwłaszcza jednak osobom z grup społecznie wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem. Zwracając się do nich lub mówiąc o nich językiem pełnym szacunku, możemy aktywnie zapobiegać wykluczeniu i w efekcie, z biegiem czasu, nawet wpłynąć na poprawę statusu grup narażonych na dyskryminację.

Poniższa definicja języka równościowego, do której odwołujemy się w *Rekomendacjach*, kładzie nacisk na (nie)równość płci:

Język równościowy to inaczej język inkluzywny, włączający, niedyskryminujący ze względu na płeć, nieseksistowski, neutralny płciowo. Przeciwnieństwo języka nierównościowego, wykluczającego, dyskryminującego ze względu na płeć, seksistowskiego, męskocentrycznego, androcentrycznego (Chmura-Rutkowska i Szpyra-Kozłowska 2022: 11).

Jednak, by odnieść język równościowy do innych, wspomnianych wyżej, grup wykluczanych, trzeba go zdefiniować szerzej, czyli jako język, który nie utrwała dyskryminacji osób i grup ze względu na określone kryterium (np. pochodzenie i przynależność etniczną, wiek, płeć, stopień sprawności fizycznej czy intelektualnej), ale odnosi się do nich z szacunkiem, opierając się na zrozumieniu dla inności oraz docenieniu różnorodności jako cechy wzbogacającej życie jednostek i społeczeństw.

Język równościowy, włączający, inaczej inkluzywny, realizuje idee wolności, poszanowania i niedyskryminowania wpisane w liczne akty prawa polskiego (w tym w Konstytucję RP) i prawa międzynarodowego (np. w traktaty Unii Europejskiej) oraz w dokumenty wspierające politykę równości w zakresie karier naukowych i zatrudnienia (np. w Politykę Równościową i Antydyskryminacyjną Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu⁷). Język przez nas używany powinien włączać, a nie wykluczać osoby należące do innych grup, którym należy się szacunek i których prawa powinny być respektowane.

W *Rekomendacjach* pokazujemy na przykładzie nierównego traktowania płci, jak unikać wykluczania i z szacunkiem odnosić się do wszystkich osób z naszego otoczenia, respektując ich odmienność

⁷ Politykę Równościową i Antydyskryminacyjną UAM wprowadzono zarządzeniem nr 232/2021/2022 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 6 czerwca 2022 roku. https://bezdyskryminacji.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0023/427370/Polityka-Rownosciowa-i-Antydyskryminacyjna-UAM.pdf [dostęp: 16.09.2024].

i doceniając otaczającą nas różnorodność. Język równościowy gwarantuje lepszą komunikację, dobrostan jej uczestników i uczestniczek, a także pomaga unikać animozji i konfliktów.

2. Propozycje, nie nakazy

PRP dla UAM kieruje się zasadą równego traktowania, także w zakresie doboru form językowych, co uwzględniają również *Rekomendacje*. Stanowią one propozycje, a nie nakazy. Również Rada Języka Polskiego przy Prezydium PAN (dalej: RJP) w Stanowisku w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów z dnia 25 listopada 2019 roku decyzję o stosowaniu bądź niestosowaniu feminatywów pozostawia mówiącym:

Prawo do stosowania nazw żeńskich należy zostawić mówiącym, pamiętając, że obok nagłaśnianych ostatnio w mediach wezwań do tworzenia feminatywów istnieje opór przed ich stosowaniem.

Oznacza to z jednej strony brak przymusu stosowania form języka równościowego, z drugiej strony swobodę wyboru najodpowiedniejszej formy spośród różnych możliwości dostępnych w systemie języka. Wzorem autorów i autorki rekomendacji przygotowanych dla Uniwersytetu Warszawskiego, „zachęcamy wszystkich do namysłu nad słowami”. Kierujemy się w tym względzie respektem wobec innych, uszanujmy ich wrażliwość i okażmy empatię, pytajmy, jak się do nich zwracać, nie narzucajmy preferowanych przez siebie form.

Dla przykładu nota biograficzna prof. Iwony Chmury-Rutkowskiej w jednej z jej publikacji (Chmura-Rutkowska i Szpyra-Kozłowska 2022: 71) przedstawia autorkę wyłącznie przy użyciu feminatywów:

*Dr hab. prof. UAM, **pedagożka, socjolożka, edukatorka prorównościowa**, pracuje w Zakładzie Socjologii Edukacji na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.*

Wiele osób w środowisku akademickim preferuje jednak stosowanie nazw rodzaju męskiego w odniesieniu do kobiet, co można zilustrować licznymi przykładami z witryn jednostek uczelni czy notek biograficznych samych zainteresowanych. Wybór ten należy respektować, jak w przypadku kobiet pełniących poniższe funkcje:

Pełnomocnik Rektora ds. bibliotek jednostek organizacyjnych UAM⁸

Językoznawca, logopeda, nauczyciel języka polskiego jako obcego.

Podsumowując, warto powtórzyć, że wybór sposobu określania siebie i bycia określanym lub określaną należy do osoby zainteresowanej. Ważne, abyśmy wszyscy byli świadomi możliwości dokonania takiego wyboru, wynikającej z systemu języka. Pamiętajmy też, że nie ma nic niestosownego w zapytaniu wprost o preferencje osób, z którymi się komunikujemy. Nawet jeśli może się to wydawać kłopotliwe i niezręczne, lepiej zapytać, niż kogoś niechcący urazić.

⁸ Ten przykład oraz wszystkie inne wykorzystane w *Rekomendacjach* bez podanego źródła pochodzą z witryny lub z intranetu UAM z lat 2020–2024.

3. Nierówność płci w dyskursie akademickim

Dla podkreślenia wagi działań równościowych posłużymy się przykładami z naszego bezpośredniego otoczenia językowego. W języku polskim mamy do czynienia z podwójnym znaczeniem nazw osobowych rodzaju męskiego (w liczbie pojedynczej i w liczbie mnogiej), które mogą odnosić się do mężczyzn i/lub do kobiet:

Europejska Karta **Naukowca**

Kodeks etyczny **pracownika** UAM

Obowiązki **nauczyciela akademickiego** określa rektor zarządzeniem.

Biuro Obsługi **Studenta**

Strefa **studenta**

Dzień **Studenta** I roku

Nominacje profesorskie dla **naukowców** UAM

Samorząd **Doktorantów** UAM

Badania okresowe **pracowników**

Zespół **inżynierów** grupy produktowej Office365

NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY – **Nauczyciele akademicy** (pracownicy z grupy badawczej oraz badawczo-dydaktycznej, np. **asystent, adiunkt, post-doc/adiunkt-stażysta podoktorski**),

oraz z jednoznacznością nazw osobowych rodzaju żeńskiego, odnoszących się wyłącznie do kobiet:

Spotkanie z cyklu „Zostań **badaczką!** Kobiety w nauce 2022”

Konferencja Naukowa z cyklu Laboratorium Kobiet UAM „Zostań **Noblistką.** Kobiety w naukach ścisłych”, 7 listopada 2023 r.

Chmura-Rutkowska I., Głowacka-Sobiech E., Pierwsze **uczone i badaczki** Uniwersytetu Poznańskiego w okresie międzywojennym, „Przegląd Wielkopolski” 2019, nr 1 (123), s. 60–63

Ankieta dla **pracowniczek i doktorantek** UAM na temat „Równowaga praca–dom w czasie pandemii COVID-19”

Liderki swojego życia. Profesor Agnieszka Gromkowska-Melosik i profesor UAM Aleksandra Boroń napisały książkę, w której oddają głos **uchodźczyniom** z Ukrainy.

Kiedy jednak w codziennym życiu uniwersyteckim słyszymy lub czytamy o profesorach czy studentach, część z nas kojarzy te nazwy głównie z przedstawicielami płci męskiej. Dowodzą tego również wyniki badań naukowych potwierdzające, że język ma znaczący wpływ na naszą świadomość, postrzeganie rzeczywistości i myślenie. Formy męskie stosowane w odniesieniu do kobiet i do grup mieszanych mogą więc być odbierane jako niejednoznaczne i budzić wątpliwości. Osoby nienazwane wprost, a także ich doświadczenia i osiągnięcia, pozostają niewidoczne. Stosowanie tych form w odniesieniu do kobiet odpowiada zatem za ich językowe wykluczenie.

Jak już wspomniano, na struktury myślowe, a tym samym na nasze decyzje życiowe i zawodowe oddziałują struktury językowe. Pod ich wpływem pozostajemy od najmłodszych lat. Eksperyment

przeprowadzony wśród dzieci pokazuje, że kiedy mają one do czynienia z nazwami zawodów w formie zarówno męskiej, jak i żeńskiej, np. *inżynier/inżynierka*, a nie tylko w formie męskiej, np. *inżynierowie*, są one skłonne uznać zawód uchodzący za typowo męski za możliwy do wykonywania również przez kobiety (Szpyra-Kozłowska 2012)⁹. Jest to istotny argument przemawiający za używaniem form języka równościowego.

Informacji na temat roli języka w kształtowaniu rzeczywistości dostarczają również badania psycholingwistyczne, np. przeprowadzony w Polsce w roku 2022 eksperyment „Narysuj naukowca”¹⁰. W czasie jego trwania dzieci zostały podzielone na dwie grupy: w pierwszej miały narysować „naukowca”, a w drugiej „osobę, której pracą jest prowadzenie eksperymentów naukowych”. Badanie pokazało, że forma gramatyczna nazwy zawodu może wpływać na skojarzenia z płcią – w pierwszej grupie dzieci rysowały głównie mężczyzn, z którymi kojarzyły męską nazwę „naukowiec”, natomiast w drugiej dwukrotnie częściej pojawiały się na rysunkach kobiety, gdyż nazwa neutralna pod względem płci, czyli „osoba”, dopuszcza też inną interpretację niż tylko męskiego wykonawcę zawodu (*Jak język kształtuje rzeczywistość? Raport z badania ilościowego na temat feminatywów* 2022).

Badania psycholingwistyczne przeprowadzone w Polsce i na świecie wykazują ponadto niekorzystny wpływ nazw męskich w funkcji uniwersalnej na tempo przetwarzania informacji, liczbę faktów zapamiętywanych z tekstu, odpowiedzi udzielane w kwestionariuszach, jakość wykonywania zadań testowych, ale też na rozstrzygnięcia sądowe, chęć ubiegania się o pracę i decyzje zapadające w procesie rekrutacyjnym, jak wybór kandydatów czy kandydatek na stanowiska (zob. Stahlberg i in. 2007; Gyga i in. 2008; Bojarska 2011; Hansen i in. 2016).

Badaczki i badacze w ostatnich kilku dekadach poddali krytycznej ocenie obecną w wielu językach asymetrię rodzajowo-płciową, stwierdzając, że rzeczowniki rodzaju męskiego w rzeczywistości nie są uniwersalne, gdyż nie odnoszą się one w równym stopniu do kobiet i do mężczyzn (Hellinger i Bußman, red. 2001–2003, zob. też Karwatowska i Szpyra-Kozłowska 2005; Szpyra-Kozłowska 2021a: 37, 2024).

Analizy dowodzą, że określanie ludzi niezależnie od płci przy użyciu form w rodzaju męskim ma wpływ na sposób, w jaki są postrzegani, zapamiętywani i oceniani, dotyczy to również ich samooceny. I choć zdaniem części środowiska naukowego wyniki tych badań nie są jednoznaczne, to z pewnością wskazują, że rośnie zarówno przeświadczenie użytkowników i użytkowników języka o negatywnym wpływie nazw rodzaju męskiego na widoczność kobiet, jak i potrzeba równego traktowania kobiet i mężczyzn zgodnie z duchem czasu (*Jak język kształtuje rzeczywistość? Raport z badania ilościowego na temat feminatywów* 2022).

Mimo to wiele stosowanych rozwiązań językowych wynika z założenia, że nazwy męskie odnoszą się do wszystkich ludzi, bez względu na płeć. Męskie końcówki przybierają także przymiotniki, imiesłowy, liczebniki oraz czasowniki w czasie przeszłym, które towarzyszą w zdaniu rzeczownikom rodzaju męskiego. Zwiększa to dodatkowo dominację rodzaju męskiego i tym samym asymetrię płci w języku polskim:

dyplomowani bibliotekarze/pracownicy biblioteczni

pracownicy badawczo-techniczni/inżynierjno-techniczni

Komisja dyscyplinarna dla **nauczycieli akademickich** składa się z piętnastu **nauczycieli akademickich**, w tym z co najmniej **sześciu profesorów i trzech adiunktów oraz trzech studentów**.

Czy kiedykolwiek **doświadczyłeś** dyskryminacji w miejscu pracy?

⁹ Wyniki innych badań wśród dzieci i dorosłych por. Chmura-Rutkowska (2022: 18–20).

¹⁰ Oparty na oryginalnym teście „Draw a Scientist” (Chambers 1983).

Kontrowersje budzi poniższy, dobrze znany, zapis Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 127 ust. 8):

Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia nie można zatrudniać w godzinach nadwymiarowych bez jego zgody.

Pokazuje to, że trudno zaakceptować użycie form męskich wobec kobiet zwłaszcza w typowo kobiecych kontekstach. Podobnych przykładów jest wiele. Przy proporcjach płci wśród osób studiujących w UAM: 68% kobiet i 32% mężczyzn¹¹, razi również wykluczające użycie nazwy *student* w Regulaminie Studiów UAM¹²:

§ 10

Wybrane przez **studenta** zajęcia do wyboru stają się dla niego zajęciami obowiązkowymi.

§ 12

1. Władze Uniwersytetu zobowiązane są do podejmowania działań zmierzających do stwarzania **studentom** z niepełnosprawnościami warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia, na zasadach określonych w odrębnych zarządzeniach rektora Uniwersytetu.

Nazwa żeńska *studentka* pojawia się w regulaminie dwukrotnie, zawsze w kontekstach macierzyństwa i rodzicielstwa, co może budzić uzasadnione wątpliwości co do uniwersalnego charakteru dominującej formy męskiej *student*:

§ 14

Studentce w ciąży i studentowi będącemu rodzicem dziekan udziela zgody na odbywanie studiów stacjonarnych według indywidualnej organizacji studiów zgodnie z zasadami określonymi w § 13 ust. 2–4.

§ 44

1. **Studentce w ciąży i studentowi będącemu rodzicem** dziekan udziela zgody na urlop od zajęć oraz urlop od zajęć z możliwością udziału i przystępowania do określonych zaliczeń i egzaminów.
2. **Student będący rodzicem** składa wniosek o urlop od zajęć, o którym mowa w ust. 1, w okresie 1 roku od dnia urodzenia dziecka.

Mówiąc i pisząc o studentach, miejmy na uwadze fakt, że zdecydowana większość osób studiujących w UAM to studentki (wspomniane wyżej 68%). Podobne proporcje płci dotyczą osób zatrudnionych w UAM, wśród których 56% stanowią kobiety. Mimo to każdą ogólnouczelnianą wiadomość mailową kończy zdanie:

*** *Ten list został wysłany do wszystkich pracowników UAM* ***.

¹¹ Dane Centrum Wsparcia Kształcenia UAM na dzień 31 grudnia 2023 roku.

¹² Tekst ujednolicony na podstawie Uchwały nr 222/2018/2019 Senatu UAM z dnia 29 kwietnia 2019 roku, Uchwały nr 296/2018/2019 Senatu UAM z dnia 29 czerwca 2019 roku, Uchwały nr 210/2021/2022 Senatu UAM z dnia 25 kwietnia 2022 roku oraz Uchwały nr 300/2022/2023 Senatu UAM z dnia 17 kwietnia 2023 roku.

Natomiast rozsyłany regularnie biuletyn pracowniczy, który do niedawna nosił nazwę:

■ *Biuletyn dla pracowników naukowych,*

obecnie nazywa się:

■ *Biuletyn dla pracowniczek i pracowników naukowych.*

Stosowanie języka niewykluczającego ma szczególne znaczenie w ofertach pracy, w kontekście przepisów dotyczących równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Aby dać pewność osobom aplikującym, że ich kandydatura zostanie wzięta pod uwagę, należy konsekwentnie używać nazw podwójnych zawsze wtedy, gdy oferta pracy jest skierowana do osób obu płci, np. *zatrudnimy psychoterapeutę/psychoterapeutkę*. Tymczasem uczelniane oferty pracy nierzadko utrwalają stereotypy płciowe w zakresie ról zawodowych, a ponadto pokazują pewną niekonsekwencję w użyciu i zapisie form osobowych, z przewagą form męskich wykluczających kobiety:

Bibliotekarz w Collegium Geographicum

Informatyk na Wydziale Filologii Polskiej i Klasycznej

Inspektor nadzoru ds. robót elektrycznych

Kierownik Domu Studenckiego „Hanka”

Kierownik Sekcji Biura Jakości Kształcenia

Młodszy Specjalista w Sekcji Wsparcia Realizacji Grantów CWP

Portier w portierni wjazdowej

Ratownik wodny

Sekretarz Administracyjny

Oferta Pracy: Technik, Miejsce pracy: Ogród Botaniczny

Praca dla tłumaczy języka ukraińskiego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych – Oferta dla studentów.

Dla porównania przykłady ogłoszeń, w których zastosowano formy języka równościowego:

Praca dla doktorantek i doktorantów w projekcie OPUS (NCN)!

Koordinator/ka Biura Obsługi Studenta

Recepcjonistka – Recepcjonista

Samodzielna Księgowa/Samodzielny Księgowy

Specjalistka/Specjalista ds. Podatków w Centrum Finansowo-Księgowym UAM

Porządkowa – Porządkowy.

Z uwagi na poważne następstwa wykluczenia konieczne jest konsekwentne stosowanie podwójnych form rodzajowych w ofertach pracy. W przypadku niektórych nazw osobowych,

takich jak *technik* czy *kierownik*, napotykamy opór w tworzeniu form żeńskich *techniczka* i *kierownicza*. W pierwszym przypadku wynika to ze stereotypowego postrzegania techniki jako domeny mężczyzn, a w drugim z faktu, że w języku oficjalnym nazwy funkcji o wyższym statusie społecznym niemal zawsze występują w formie męskiej, nawet gdy odnoszą się do kobiet.

Formy męskie w ofertach pracy są również używane w nazwach stanowisk, np. *zatrudnimy osobę na stanowisko adiunkta*. W takim kontekście nie odnoszą się one do osoby, lecz do nazwy stanowiska. Podobne uzasadnienie dotyczy wyrażen jak *tytuł profesora* czy *stopień doktora habilitowanego*, w których forma męska wynika z ustawowego nazewnictwa tytułów i stopni naukowych.

Wiele osób uważa, że formy męskie niejako nobilitują kobiety na wyższych stanowiskach. Taka hierarchizacja męskich i żeńskich nazw zawodów oraz funkcji może być przeszkodą we wprowadzaniu zmian językowych, w szczególności w stosowaniu form żeńskich w określonych kontekstach zawodowych. Prowadzi to do odrzucenia tych form przez same kobiety¹³.

Ponadto kobiety są też niewidoczne w języku w wielu innych kontekstach uczelnianych, jak komunikacja na platformach informatycznych czy w systemach do głosowania typu Ankieter (ankieter.amu.edu.pl). Czy należy oczekiwać, że kobieta uzna poniższy komunikat za skierowany do niej?

■ Już **wypełniłeś** i **wystateś** tę ankietę.

Czy korzystająca z aplikacji MS Teams studentka uzna, że poniższy komunikat systemowy adekwatnie ją określa?

■ **Użytkownik Agnieszka Iksińska opuścił spotkanie.**

Podobną formę mają też komunikaty z platformy edukacyjnej Moodle:

■ **Studentcie!** Korzystaj z poczty na serwerze uniwersyteckim, wszelka korespondencja odbywać się będzie tylko za pośrednictwem tego konta.

■ **Użytkownik Magdalena Igrekowska odpowiedział na komentarz w pliku.**

Przykłady te pokazują, że szczególnie problematyczna jest kwestia bezpośredniego zwracania się do pojedynczych osób, zarówno w mowie, jak i w piśmie.

Z powyższych względów rekomendujemy stosowanie form rodzaju żeńskiego wobec kobiet w naszej społeczności, jeśli tylko kobiety je akceptują i/lub chcą sobie być tak określone. Jest to w pełni zgodne ze stanowiskiem RJP (2019), która uznaje, „że w polszczyźnie potrzebna jest większa, możliwie pełna symetria nazw osobowych męskich i żeńskich w zasobie słownictwa”. Stanowisko to jest zachętą do tworzenia i używania feminatywów, które należą przecież do tradycji nazewnictwa języka polskiego.

¹³ Potwierdzają to wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w roku 2020 wśród 228 akademikzek z 15 polskich uniwersytetów, którego celem było ukazanie preferencji w użyciu nazw osobowych rodzaju męskiego i żeńskiego na określenie funkcji, stanowisk i tytułów. Około 60% ankietowanych kobiet zadeklarowało, że stosuje wyłącznie formy męskie, 30% formy żeńskie, a 10% obie. Wyniki badania wskazują równocześnie na znaczenie zmiany pokoleniowej w zmianach językowych, gdyż młodsze akademikzki stosują feminatywy chętniej i częściej od swoich starszych koleżanek (Szpyra-Kozłowska 2021a: 185). Por. też Szpyra-Kozłowska (2021b).

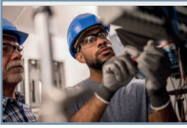
Chcemy propagować użycie języka równościowego na UAM w komunikacji zarówno ustnej, jak i pisemnej. Pamiętajmy również o tym, że komunikacja przebiega nie tylko za pośrednictwem tekstów, ale i poprzez formy multimedialne – obrazy towarzyszące słowom również mogą wykluczać lub utrwalać stereotypy, jak w poniższych ogłoszeniach:



II edycja Konkursu Technologii Informatycznych IT UNICORN

2 stycznia 2024

Zapraszamy **uczniów** szkół ponadpodstawowych do udziału w II edycji Konkursu Technologii Informatycznych IT UNICORN organizowanego przez Nadnotecki Instytut UAM w Pile. Zgłoszenia do etapu I przyjmowane są do 22 stycznia 2024 r.



Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników

Oferta Pracy: Inspektor Nadzoru ds. Robót Elektrycznych

W chwili obecnej poszukujemy, do Sekcji Remontów Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza

Klaudia Łęcka 30 kwietnia
23 wyświetlenia



Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników

Oferta Pracy: Porządkowa

W ramach rekrutacji w chwili obecnej poszukujemy kandydatów na stanowisko

Zofia Kordy 3 lipca
116 wyświetlenia



Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników

Oferta Pracy: Konserwator - Elektryk

W ramach rekrutacji w chwili obecnej poszukujemy kandydatów

Zofia Kordy 30 listopada 2023
103 wyświetlenia

źródło: amu.edu.pl

Ilustracją dobrych praktyk mogą być następujące oferty pracy, w których przełamano stereotypy płciowe za pomocą obrazu:

Technik w Zwierzętarzni CZT



W ramach rekrutacji w chwili obecnej poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Technik w Zwierzętarzni

Miejsce pracy: Centrum Zaawansowanych Technologii UAM - Zwierzętarnia

Wymiar etatu: 1/1

Nr ref. TZS/04/2024

źródło: amu.edu.pl

lub poprzez użycie neutralnych sformułowań:



Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników

Oferta Pracy: Administracja na Wydziale Antropologii i Kulturoznawstwa

W ramach rekrutacji w chwili obecnej na Wydział Antropologii i Kulturoznawstwa, poszukujemy

Joanna Dembińska 6 dni temu
204 wyświetlenia

źródło: amu.edu.pl

FEMINATYWY W INNYCH JĘZYKACH

System **języka ukraińskiego** ma wiele przyrostków tworzących formy żeńskie, z czego najbardziej produktywne są obecnie: *-ka, -иця, -иня, -еса*, jak w *студентка, учениця, філологиня, поетеса*. W oficjalnym rejestrze zawodów znajdują się formy żeńskie, takie jak *медсестра, машиністка, акушерка*, są jednak nazwy zawodów bez żeńskich odpowiedników, np. *посол, консул*. Feminatywy, takie jak *професорка, викладачка, доцентка*, są obecnie używane w komunikacji nieformalnej znacznie częściej niż 20 czy 30 lat temu, jednak w dyskursie oficjalnym dominują formy męskie: *директор, ректор, міністр, нотаріус*. Mają one podkreślić nie płeć określanej osoby, ale jej pozycję społeczną (Starko i Synchak 2023; Synchak 2024).

W **języku czeskim** wykorzystuje się systemowe możliwości określania kobiet nazwami w rodzaju żeńskim i regularnie tworzy się żeńskie nazwy wykonawczyń zawodów na równi z nazwami męskimi, np. *ministryně, prezidentka, řidička*. Formy żeńskie dla określenia kobiet obowiązują w każdym obszarze zawodowym, również w środowisku akademickim. *Profesorka, doktorka, rektorka* od zawsze stanowią normę w użyciu języka. Inaczej niż w języku polskim, w języku czeskim tradycyjne formy żeńskie nie uległy maskulinizacji (Dembska 2018).

W **języku chorwackim**, podobnie jak w polskim, mamy do czynienia z rodzajem męskim w funkcji uniwersalnej. Jednak w przeciwieństwie do języka polskiego zauważalna jest wysoka frekwencja feminatywów, gdyż większość męskich nazw osobowych, w tym nazwy prestiżowych funkcji i stanowisk, ma żeńskie odpowiedniki, jak *profesorica, direktorica, ministrica* (Pycia 2007).

W debacie publicznej toczącej się od roku 1995 w Słowenii podaje się w wątpliwość uniwersalność form rodzaju męskiego oraz krytykuje asymetrię rodzajową w **języku słoweńskim** (Wtorkowska 2020). Język słoweński, podobnie jak polski, ma liczne możliwości tworzenia feminatywów za pomocą przyrostków, m.in. *-ica, -ka, -ja, -inja*, jak w *profesorica, šefinja, doktorica, magistrica*. Często funkcjonują obok siebie różne formacje: *dekanja, dekanica, dekanica*. Z reguły w stosunku do kobiet stosuje się rzeczowniki rodzaju żeńskiego, a użycie form typu *pani profesor (gospa profesor)* jest rzadkie. Feminatywy nie są ponadto nacechowane stylistycznie (Wtorkowska 2020).

W **języku serbskim** zasadniczo zwraca się do kobiet lub mówi o nich, używając form rodzaju żeńskiego: *profesorica* lub *profesorka, dekanica, asistentkinja*. Mimo to formy męskie nadal widnieją np. na dyplomach. W roku 2019 w Serbii ukazał się podręcznik języka wrażliwego na płeć pod patronatem rządu, ONZ i UE (Cvetinčanin Knežević i Lalatović 2019, zob. też Filipović i Kuzmanović Jovanović 2019). Z kolei ustawa z roku 2021 wprowadziła obowiązek stosowania nazw rodzaju żeńskiego w dyskursie publicznym, co spotkało się z protestem ze strony pravicowych i narodowych kręgów politycznych.

We Francji od kilku dekad toczy się debata na temat koniecznych zmian w kierunku feminizacji w **języku francuskim**, a ostatnio – inkluzywności. Tworzenie nazw zawodów w rodzaju żeńskim jest gramatycznie łatwe, np. *professeure, chercheure, doctoresse*, jednak w użyciu pozostaje kontrowersyjne. Częstą praktyką jest użycie obu form rodzajowych oraz form w liczbie mnogiej, jak *etudiant-e-s, historien-ne-s*, w których przyrostki oddzielone są kropką (franc. *point median*). Temat, podobnie jak w Polsce, wzbudza wiele emocji, a decyzje Akademii Francuskiej zapadają powoli. Mimo że w 2019 roku Akademia zatwierdziła żeńskie nazwy zawodów, w roku 2023 senat zakwestionował użycie języka inkluzywnego

w oficjalnych dokumentach i w edukacji. Debata wciąż się toczy, a jej różnorakie dyskursy zostały wnikliwie przeanalizowane m.in. w dysertacji Coady (2018).

W języku niemieckim od lat 80. ubiegłego wieku, pod wpływem feministycznej krytyki języka, powszechnie tworzy się nazwy żeńskie za pomocą przyrostka *-in* i stosuje je w odniesieniu do wszystkich szczebli kariery zawodowej: *Universitätspräsidentin*, *Dekanin*, *Professorin*. Mimo to nadal używa się form rodzaju męskiego w odniesieniu do wszystkich osób bez względu na płeć. Niemieckie badaczki argumentują jednak, że system języka niemieckiego nie dostarcza obiektywnych przesłanek uzasadniających stosowanie form rodzaju męskiego jako uniwersalnych. Jest to jedynie konwencjonalny sposób użycia języka, który można zmienić (Diewald i Steinhauer 2017).

4. Kontrowersje wokół feminatywów

Feminatywy nazywają kobiety ze względu na przysługujący im tytuł, pełnioną funkcję, zajmowane stanowisko, wykonywany zawód, przynależność narodową, pochodzenie, wyznanie, przekonania, właściwości psychiczne i fizyczne, wykonywane czynności (Kubiszyn-Mędrała 2007: 31).

Feminatywy są, jak mówi językoznawca prof. Jan Miodek (2022: 44), „odwieczną typologiczną cechą języków słowiańskich”. W jednym z najstarszych zabytków języka polskiego – *Biblii* Jakuba Wujka z 1593 roku – pojawia się słowo *prorokini*. W *Słowniku języka polskiego* Samuela Lindego, opracowanym w latach 1807–1814, widnieją nazwy *doktorka*, *bankierka*, *lekarka*, *adiutantka*, *prawodawczyni* czy *burmistrzynie*. Adam Mickiewicz pisał w balladzie *Lilije* (1822) o *zbójczyni*. Z kolei tzw. *Słownik warszawski* z 1900–1927 notuje np. formy *preferansistka*, *delegatka* czy *gościni* (ta ostatnia uważana jest dziś za przejaw feministycznej awangardy). W archiwum UAM dostępny jest dokument z roku 1922, kiedy to Uniwersytet Poznański przyznał po raz pierwszy doktorat honorowy. Wydarzenie to tak opisano w protokole senatu uczelni:

■ Udzielenie stopnia **doktorki** wszech nauk lekarskich honoris causa Marii Curie Skłodowskiej.

8. Udzielenie stopnia doktorki. Uchwalono
wszech nauk lekarskich jednomyślnie.
honoris causa Marii procer glorię
Curie Skłodowskiej. Jednego Członka
/ Prof. Dr. Grabowski / Senatu, który
się wstrzymał
od głosowania

źródło: Archiwum UAM

99 lat później...

■ Prof. Hanna Suchocka **doktorem honoris causa** UMK¹⁴



źródło: portal.umk.pl, fot. Andrzej Romarski

Komentując oba te wpisy, trudno nie zgodzić się ze zdaniem prof. Jana Miodka, że formy w rodzaju żeńskim brzmią w nazewnictwie kobiet „naturalniej”. Jednak z powodu utrwalonego zwyczaju stosowania form rodzaju męskiego w odniesieniu zarówno do mężczyzn, jak i do kobiet wiele osób ma problem z akceptacją żeńskich odpowiedników męskich tytułów i nazw zawodów.

Tworzenie form żeńskich od form męskich w przypadku większości rzeczowników nie stanowi problemu pod względem słowotwórczym. Praktyka ta jest jedynie społecznie odbierana jako problematyczna, gdyż użytkowniczki i użytkownicy języka nie są do pewnych form przyzwyczajeni i często stawiają pytania o ich poprawność¹⁵. Za poprawne uważa się maskulatywy. Jednakże to, co jest uznawane za poprawne, nie zawsze musi być właściwe (zob. Zdunkiewicz-Jedynak 2021: 13–14). Skutkiem użycia języka niewłaściwego jest brak poszanowania, pomijanie, dyskredytowanie.

Ponadto w użyciu języka utrwalił się schemat, że im wyższy status zawodu, tym większe prawdopodobieństwo zastosowania formy męskiej dla określenia kobiet, np. *wojewoda*, *prezes*, *ordynator*, *rektor*. W przypadku zawodów o niższym statusie stosowanie feminatywów jest dużo mniej kontrowersyjne i bardziej powszechne, np. *szatniarka*, *sprzątaczką*, *portierką*. W konsekwencji tego, jeżeli mówimy o kobietach na różnych stanowiskach w jednym miejscu pracy, kobieta na niższym stanowisku będzie zazwyczaj określana formą żeńską, a na szczeblu wyższym formą męską, np. *kucharka*, ale *sześć kuchni*, *nauczycielka*, ale *dyrektor szkoły*. Podobną asymetrię możemy też zaobserwować w naszym otoczeniu, np. na spotkaniach z udziałem kobiet i mężczyzn zajmujących równoważne stanowiska. Zdarza się, że osoba prowadząca takie spotkanie do

¹⁴ Nauka w Polsce, 2.10.2021, <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C89524%2Ctorun-prof-hanna-suchocka-doktorem-honoris-causa-umk.html> [dostęp: 16.09.2024].

¹⁵ Problemem jest brak odnotowania feminatywów w słownikach języka polskiego (Piotrowicz i Witaszek-Samborska 2015). W pewnym stopniu lukę tę uzupełnia *Słownik nazw żeńskich polszczyzny* (Małocha-Krupa red. 2015).

mężczyzny zwraca się, używając tytułu, np. *panie kierowniku*, a do kobiety, która jest kierowniczką, per *pani Kasiu*. Chyba wszyscy zgodzimy się co do tego, że takie użycie języka nie oznacza poszanowania dla równości deklarowanej w PRP dla UAM.

Mimo licznych przyrostków feminatywnych w systemie języka polskiego, pozwalających na niemal nieograniczone tworzenie nazw żeńskich, np. *-ka (promotorka)*, *-ini/-yni (członkini, mistrzyni)*, *-ica/-yca (robotnica)*, *-a (porządkowa)*, wokół tematu feminatywów narosło wiele nieporozumień mających wpływ na blokowanie ich użycia. Powołując się na opinie znawców i znawczyń języka, uważamy, że czas rozwiązać te wątpliwości, jeśli chcemy w zgodzie ze stanowiskiem RJP i założeniami PRP dla UAM, ale także w zgodzie z własnym przekonaniem, promować język równościowy.

Przeciwnicy i przeciwniczki feminatywów uważają, że ich użycie to „działanie wbrew językowej tradycji”, to „nowa moda”, a nawet „nowomowa”. To nieprawda. Nauka dowodzi, że feminatywy mają dłuższą tradycję, bo były obecne w polszczyźnie od wieków (zob. Hołojda i in. 2015; Małocha-Krupa 2018; Miodek 2022). Dopiero w okresie PRL-u nasiliło się ich wypieranie z języka i utrwaliło się stosowanie maskulatywów w odniesieniu do kobiet. Mimo to niektórzy twierdzą, że użycie nazw męskich jest tradycją w języku polskim. Wbrew tym mylnym przekonaniom rekomendujemy powrót do form od dawna istniejących w polszczyźnie, jak *magistra* czy *gościńi*, oraz tworzenie nowych, jak *grantobiorkczyńi* i *sekreтарыńi komisji*¹⁶.

Kolejnym często podawanym powodem niestosowania feminatywów jest homonimiczność, czyli wyrażanie różnych znaczeń za pomocą identycznych form językowych. W przypadku feminatywów wynika ona z wieloznaczności najbardziej produktywnego żeńskiego przyrostka *-ka* (zob. np. Małocha-Krupa 2018: 55; Szpyra-Kozłowska 2021: 200–202). Dla przykładu nazwa *adwokatka* określa zarówno 'kobietę wykonującą zawód adwokata', jak i 'ciastko z dodatkiem likieru jajecznego'. Jest jednak mało prawdopodobne, że w danym kontekście pomylimy prawniczkę z ciastkiem. Równie nieprawdopodobne jest błędne użycie przez rodzimych użytkowników i rodzime użytkowniczki języka polskiego wielu innych homonimicznych nazw, jak *żołnierka*, *marynarka*, *pilotka*, *cukierniczka*. Niektóre nazwy męskie też są homonimiczne, co widać również na przykładzie nazwy *adwokat*. *Adwokat* to 'mężczyzna, wykonawca zawodu' lub wspomniany już 'likier jajeczny'. Podobnie *pilot* to 'mężczyzna wykonujący zawód o tej nazwie' oraz 'urządzenie sterujące, np. telewizorem' czy *grafik* jako nazwa zawodu lub 'harmonogram'. Nazwy męskie są więc również wieloznaczne, jednak homonimia razi tylko w przypadku feminatywów.

Nawet jeśli mamy do czynienia z homonimicznością nazw żeńskich, zawsze możemy użyć form obocznych, na co pozwala wielość i różnorodność formantów słowotwórczych polszczyzny. Jeśli nie chcemy używać form homonimicznych, jak *dziekanka*, przywołująca na myśl 'urlop dziekański', możemy utworzyć od formy męskiej *dziekan* nazwę żeńską *dziekana*¹⁷, która funkcjonuje już w przestrzeni komunikacyjnej naszej uczelni. Jako użytkowniczki i użytkownicy języka mamy wybór. Stosujemy formy, z którymi łatwiej nam się identyfikować.

Innym argumentem przeciw feminatywom są „problemy z ich artykulacją” wynikające z trudnych do wymówienia zbitek spółgłoskowych, jak w nazwach *adiunktka* czy *chirurgka* (zob. np. Chojnacka-Kuraś 2022). Polszczyzna zna wiele podobnych wyrazów, np. *żdźbło*, *zmarszczka*, *wewnątrzziwzkiowy*, *bezwzględny*, a jednak z ich wymową doskonale sobie radzimy. Czy wymowa rzeczowników *pediatrka* czy *psychiatrka* jest rzeczywiście trudniejsza niż wymowa

¹⁶ W odróżnieniu od nazwy *sekreтарыka*, zastępowanej obecnie coraz częściej przez nazwę *asystentka*.

¹⁷ *Diekana* jest przykładem formy powstałej w wyniku derywacji paradygmatycznej, podczas gdy w języku polskim dominującym wzorcem słowotwórczym jest tworzenie form w procesie derywacji sufiksalfnej, jak *dziekanka*. Preferencje użytkowniczek języka wskazują jednak w wielu przypadkach na nazwy na *-a*, jak *ministra*.

nazwy miasta *Piotrków*, zawierającej identyczną zbitkę spółgłoskową? Naszym zdaniem kontrargument artykulacyjny również łatwo obalić¹⁸.

Za przeszkodę w użyciu nazw żeńskich uważa się również „niepoważne brzmienie” nazw naukowczyń, jak *filolożka*, *biolożka*, tworzonych od form męskich z przyrostkiem obcym *-log*. W opinii naukowej sufix *-ka* deformuje kształt obcej podstawy słowotwórczej, dając efekt śmieszności (Łaziński 2006: 257). Wrażenie „niepoważnego charakteru tych nazw” tłumaczy się ponadto wieloznacznością przyrostka *-ka*, używanego m.in. również do tworzenia zdrobnień, np. *dziewczynka*. Może to mieć negatywny wpływ na odbiór nazw żeńskich typu *muzyczka*, *krytyczka*, *historyczka*. Powołując się na autorytety, przytoczmy słowa językoznawczyni, przewodniczącej RJP, prof. Katarzyny Kłosińskiej (2019): „Nazwy *psycholożka* czy *pedagożka* są językowo poprawne, są jedynie przez niektórych uważane za niepoważne”.

Osoby sceptycznie odnoszące się do feminatywów zgłaszają też inne zastrzeżenia. Kiedy polskie posłanki lewicy zabiegały w roku 2019 o dopuszczenie użycia nazwy *posłanka* na tabliczkach w Sali Posiedzeń Sejmu RP oraz w dokumentach sejmowych, usłyszały, że „feminatywy są niezgodne z konstytucją”, w której występują wyłącznie nazwy męskie¹⁹.

Często słyszy się też opinie, że w kwestiach kobiet „istnieją ważniejsze i pilniejsze problemy do rozwiązania niż problemy językowe”, którym nie warto poświęcać zbytnej uwagi. Jednym z nich jest z pewnością kwestia (nie)równych wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za tę samą pracę. Jednak nie możemy zapominać o tym, że pozbawiając język wykładników żeńskości, nie będziemy w stanie wypowiadać się na temat spraw kobiet w sposób jednoznaczny i czytelny.

W krytyce feminatywów głośnie są też obawy, że ze względu na fleksyjny charakter polszczyzny oraz związki gramatyczne między wyrazami „wskutek stosowania feminatywów teksty staną się skomplikowane i nieczytelne”. Obawy te obrazuje poniższe hipotetyczne zdanie:

Polsce potrzebni/potrzebne są nie tylko wykształceni pracownicy/wykształcone pracowniczki, ale również kulturowo kompetentni obywatele/kompetentne obywatelki.

Językoznawczyni prof. Jolanta Szpyra-Kozłowska (2022: 55) stawia nas przed wyborem: „Musimy zatem podjąć decyzję, czy istotniejsza dla nas w języku jest skrótowość, czy równość płci”. Jeśli mamy wątpliwości, jak prawidłowo i efektywnie formułować treści w języku równościowym, lub obawiamy się, że pisane przez nas teksty będą nieskładne i trudne do zrozumienia, sięgnijmy do praktycznych wskazówek omówionych w rozdziale 5.

5. Praktyczne wskazówki

Kategoria rodzaju gramatycznego w języku polskim umożliwia tworzenie nazw dla osób obu płci – feminatywów i maskulatywów. Kierując się zgodnością rodzaju gramatycznego z płcią

¹⁸ Dalsze przykłady i informacje na temat wymowy zbitki spółgłoskowych w języku polskim w Szpyra-Kozłowska i Laidler (2022) oraz Zydorowicz i in. (2016).

¹⁹ Ostatecznie Kancelaria Sejmu nie uwzględniła postulatu posłanek, choć Prezydium Sejmu zezwoliło na korzystanie z formy żeńskiej w oficjalnej korespondencji poselskiej. Postulat zgłoszono ponownie w kolejnej kadencji Sejmu, co oburzyło jednego z posłów, który twierdził, że nie ma „czegoś takiego jak posłanka”. Poseł ten wręcz nazwał feminatywy „idiotyzyzm”. „Mam specjalne uczucie do posła”, Onet, 26.01.2024. www.onet.pl/styl-zycia/onetkobieta/marek-suski-nazywa-feminatywy-idiotyzyzm-mam-specjalne-uczucie-do-posla/l4txc9k,2b83378a [dostęp: 16.09.2024].

określanej osoby, najbardziej naturalnym i intuicyjnym rozwiązaniem jest stosowanie form żeńskich w odniesieniu do kobiet oraz form męskich w odniesieniu do mężczyzn. W środowisku akademickim tytuły i stanowiska odgrywają kluczową rolę w hierarchii zawodowej, przez co istotne staje się też właściwe dopasowanie form rodzaju gramatycznego do płci osób pełniących dane funkcje.

Istnieją dwie drogi prowadzące do osiągnięcia równości płci w języku. Pierwsza z nich polega na **określaniu płci** przy użyciu odpowiedniej formy gramatycznej. Innymi słowy, o kobietach mówimy w rodzaju żeńskim, a o mężczyznach – w rodzaju męskim. W kontekście męskocentryczności kultury ważne jest konsekwentne używanie nazw żeńskich w odniesieniu do kobiet, co pozwala na rezygnację z nie zawsze jednoznacznych form męskich oraz zwiększa widoczność kobiet w języku. Taki sposób komunikacji unika wykluczania „największej mniejszości”, jaką stanowią kobiety, dba o symetrię między płciami i podkreśla osiągnięcia kobiet.

Druga droga to **abstrahowanie od płci** osób w kontekstach, w których informacja ta wydaje się drugorzędna. Takie podejście wskazuje na możliwość stosowania wyrażen neutralnych płciowo, jak *osoba*, lub konstrukcji unikających bezpośredniego odniesienia do płci (zob. przykłady na str. 30–32). Ponadto odpowiada też na potrzeby językowe części osób niebinarnych.

W zależności od struktury gramatycznej oraz norm społeczno-kulturowych w różnych językach różne są preferencje w zakresie obu omawianych strategii. W języku niemieckim stosuje się je obie, co obrazują poniższe przykłady:

Neue Professorinnen und Professoren an der Kieler Uni

[Nowe profesorki i profesorowie na Uniwersytecie w Kilonii]

Die Professur für Geschichte wurde neu besetzt.

[Stanowisko profesora historii (dost. profesura) zostało ponownie obsadzone].

Natomiast w języku angielskim istnieje wyraźna tendencja do nieoznaczania rodzaju. Rezygnuje się z użycia i tak stosunkowo nielicznych form oraz konstrukcji specyfikujących płciowo, np. zamiast nazwy *chairwoman* [przewodnicząca] preferuje się nazwę *chairperson* [osoba przewodnicząca], zamiast *mailman* [listonosz] – *mail carrier* [osoba doręczająca pocztę].

5.1. Stosowanie form określających płeć

Jeśli przyjmiemy zgodność rodzaju gramatycznego z płcią, a funkcję rektora, prorektora lub dziekana pełni mężczyzna, to określamy go odpowiednio jako *rektor*, *prorektor* i *dziekana*. W przypadku kobiet proponujemy stosowanie form żeńskich, tj. *rektorka*, *prorektorka* czy *dziekana*. Warto zaznaczyć, że niektóre kobiety pełniące te funkcje w naszej uczelni już używają tych form w komunikacji oficjalnej:

Prorektorka ds. Nauki, prof. dr hab. Katarzyna Dziubalska-Kotaczyk, kierująca Szkołą Nauk o Języku i Literaturze Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza

Dziekana Wydziału Anglistyki, prof. UAM dr hab. Joanna Pawelczyk.

To samo dotyczy innych tytułów czy nazw funkcji i stanowisk, co potwierdzają liczne przykłady:

Naukowszynie z UAM laureatkami SONATINY 5

Prof. UAM dr hab. Agnieszka Kryszczyńska, **Dyrektorka** Instytutu Obserwatorium Astronomicznego

Prof. Joanna Długosz-Jóźwiak, **Kierownicza** Zakładu Prawa Karnego

Joanna Krystyna Radosz – **pisarka, tłumaczka, doktorka** literaturoznawstwa, okazjonalnie **dziennikarka**.

Obecnie coraz więcej form żeńskich pojawia się również w wystąpieniach i publikacjach uczelnianych:

Z **profesorkami** UAM Agnieszka Knopik-Skrocką i Lucyną Mrówczyńską z Wydziału Biologii, **autorkami** i prowadzącymi przedmiot Choroby cywilizacyjne, genetyczne i wieku starczego dla studentów kierunku biologia i zdrowie człowieka, rozmawia Magda Ziółek.

Dr Brygida Sawicka-Stępińska, **członkini** Chóru Kameralnego UAM, a także **adiunktka** w Laboratorium Praktycznej Nauki Języka Hiszpańskiego deklaruje, że śpiewa dla czystej przyjemności.

Jak podkreśla prof. T. Pospieszny, rozwój nauki nie byłby możliwy bez udziału niezwykle utalentowanych, genialnych kobiet, które w niewiarygodnie trudnych czasach musiały udowadniać męskiemu światu nauki swoje racje i swoją wartość. Oczywiście bardzo często mogły realizować swoje ambicje zawodowe, ale głównie jako **współpracownice** mężów czy braci, **asystentki** i **laborantki**. Były „cieniami”, „niewidzialnymi **współpracownicami**”, „niewidzialnymi **pomocnicami**”.

W poniedziałek, 19 kwietnia, po raz pierwszy zebrała się zdalnie Rada Doradcza konsorcjum EPICUR, w którego skład wchodzi 8 uniwersytetów, w tym UAM. **Przedstawicielkami** Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu były: JMR prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska i Dominika Kulczyk – **Prezeska** Kulczyk Foundation i **właścicielka** Grupy Polenergia, pierwszej polskiej prywatnej firmy, która postawiła na odnawialne źródła energii.

Z kolei w zwrotach grzecznościowych do osób obu płci lub w określaniu grup mieszanych coraz częściej używa się form podwójnych:

Drogie Członkinie, Drodzy Członkowie Rady Uczelni!

Drodzy Pracownicy, Drodzy Pracowniczk!

„Czy UAM tworzy sprzyjające środowisko pracy dla **naukowczyń** i **naukowców**?” zapytuje Katarzyna Linke w artykule w „Życiu Uniwersyteckim”.

Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej UAM było jednym z partnerów konferencji zatytułowanej „Dokonałość naukowa nie ma płci”. Na spotkaniu nie zabrakło wybitnych **naukowczyń** i **naukowców** z całej Polski, a jego miejscem był Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa.

W kwestii kolejności nazw osobowych w zdaniach również kierujemy się zasadą równości, a nie kurtuazją. Dlatego kobiet nie trzeba zawsze wymieniać na pierwszym miejscu, np. **Drogie**

Absolwentki, Drodzy Absolwenci! Naprzemienne stosowanie nazw męskich i żeńskich w różnej kolejności, nawet w obrębie jednego tekstu, jest godnym polecenia zabiegiem równościowym. Jest to wprawdzie odstępstwo od zasady konsekwencji, jednak w tym przypadku nie ma ona pierwszorzędного znaczenia. W *Rekomendacjach* również zastosowano takie rozwiązanie.

Upowszechnienie feminatywów pozwoli na stopniowe odejście od stosowania form złożonych z tytułem *pani*, takich jak *pani rektor*, *pani dziekan*, *pani dyrektor*, *pani prezes*, których podstawowym członem jest nazwa męska, i zastąpienie ich formami żeńskimi, jak *rektorka*, *dziekana*, *dyrektorka*, *prezesa*.

Forma grzecznościowa *pani* nadal jednak będzie używana w sytuacjach, w których chcemy okazać danej osobie szczególny szacunek:

– w **zwrotach adresatywnych**, mówiąc, np. *pani doktor/pani doktorko*, *pani magister/pani magistro*, i pisząc:

Szanowna Pani Rektor/Szanowna Pani Rektorko!

Szanowna Pani Prorektor/Szanowna Pani Prorektorko!

Szanowna Pani Doktor/Szanowna Pani Doktorko!

– w **kontekście uprzejmego przywoływania osoby trzeciej**, również w jej obecności, np. w trakcie uczelnianych zebrań czy debat: *jak wyjaśniła pani dziekana...*

Wcześniej w formach złożonych tytuł *pani* łączył się z rzeczownikami w rodzaju męskim: *Szanowna Pani Redaktor!*, natomiast obecnie pojawiają się zamiast nich również rzeczowniki w rodzaju żeńskim: *Szanowna Pani Redaktorko!* Poza sytuacjami wymagającymi zastosowania form grzecznościowych wystarczające i adekwatne językowo są feminatywy. Innymi słowy, zamiast używać nazwy *pani prezes*, posługujemy się nazwą *prezesa*.

Feminatywy pozwolą też na odejście od problematycznego, naszym zdaniem, stosowania nieodmiennych form męskich w odniesieniu do kobiet, co prowadzi do konstrukcji składniowych naruszających zasadę kongruencji:

Nowa dziekan nominowała kilka pracowniczek do nagrody.

Sekretarz komisji przedstawiła protokół z obrad.

Jej Magnificencja Rektor przyznała nagrody większości osób nominowanych.

O ile bardziej adekwatnie i inkluzywnie niż:

Nowa dyrektor instytutu zwołała zebranie pracowników,

brzmi zdanie:

Nowa dyrektorka instytutu zwołała zebranie pracowników i pracowniczek.

W myśl zasady nieodmienności rzeczowników nazywających kobiety, zarządzenie rektorskie powinno nosić nazwę *Zarządzenie Rektora*, gdy rektorem jest mężczyzna, i *Zarządzenie Rektorki*, gdy rektorem jest kobieta. Jak pokazuje praktyka językowa, zasada ta nie jest stosowana

konsekwentnie, np. dokument obecnej rektorki UAM nosi nazwę *Zarządzenie Rektora*. Notabene, niestety zdarza się stosowanie nieadekwatnej formy w odniesieniu do JM Rektorki prof. Bogumiły Kaniewskiej: *Jego Magnificencja Rektor*. Forma zgodna z płcią osoby określanej brzmi *Jej Magnificencja Rektor* lub *Jej Magnificencja Rektorka*.

Nieodmienność rzeczowników określających kobiety od dawna budzi wątpliwości także w kręgach naukowych. Nagromadzenie w tekście nieodmiennych nazw męskich dla kobiet może prowadzić do komunikatów trudnych do zrozumienia lub wręcz absurdalnych. Możemy się o tym przekonać, czytając następujące hipotetyczne zdanie inspirowane znanym satyrycznym felietonem Stefanii Grodzieńskiej (1960)²⁰:

Rektor prosiła przekazać prorektor, aby prorektor przyszła do gabinetu rektor, to rektor prorektor wyjaśni, czego rektor od prorektor w sprawie oczekuje – powiedziała kierownik biura rektor i poleciła asystent rektor zanieść dokumenty do sekretarz i do członek komisji.

Musimy dokonać wyboru, jak mówić i pisać. Czy bardziej naturalnie brzmią dla nas formy nieodmienne męskie czy też formy żeńskie, gdy mowa jest o kobietach?

Dla określenia płci osób możemy też użyć form liczebnika zbiorowego, np. zamiast formy męskiej *kilku* w odniesieniu do grupy mieszanej wybrać formę *kilkoro*. Forma ta wskazuje na obecność kobiet w grupie mimo zastosowania rzeczownika rodzaju męskiego, np. *kilkoro promotorów*. Poniżej pierwsze zdanie sugeruje udział wyłącznie mężczyzn, natomiast drugie odnosi się do grup mieszanych:

Trzech naukowców reprezentowało uczelnię w projekcie.

Troje naukowców reprezentowało uczelnię w projekcie.

Formułując teksty, niejednokrotnie staniemy przed dylematem, jak np. napisać w języku równościowym hipotetyczne zdanie typu:

Nauczyciel akademicki przyjął zaproponowane mu stanowisko i został zatrudniony na czas nieokreślony.

W tekstach pisanych rozwiązaniem może być zastosowanie form skróconych, np. z ukośnikiem:

Redaktor/ka profesjonalnie przygotował/a tekst do druku.

Odczytując takie zdania, formy skrócone trzeba jednak rozwinąć do pełnych form podwójnych.

Zapis skrócony może przybierać różne formy. Dla przykładu w języku niemieckim obecnie najczęściej używa się gwiazdki i dwukropka w odniesieniu do osób wszystkich tożsamości płciowych, np. *Mitarbeiter*innen*, *Konferenztelnehmer:innen*, a w języku francuskim kropki środkowej, np. *professeur-e-s*.

²⁰ „Doktor kazała powtórzyć doktor, żeby doktor wstąpiła do doktor, to doktor już doktor powie, czego doktor od doktor potrzebuje – powiedziała instruktor, oddała klucze felczer, zostawiła polecenie dla monter i wyszła ze szpitala” (S. Grodzieńska (1960), „Dałam listonosz”, *Przekrój*, nr 773).

W przypadku dłuższych tekstów czy wypowiedzi warto przynajmniej zasignalizować, że komunikat jest skierowany do osób obu płci. Można na początku tekstu użyć podwójnej formy adresatywnej, np. *Drogie Studentki i Drodzy Studenci!*, a następnie powtórzyć ją przynajmniej raz w dalszej części tekstu. Choć w takich przypadkach nie zawsze da się zachować konsekwencję, okażemy w ten sposób empatię.

W *Rekomendacjach* proponujemy zapis skrócony z ukośnikiem, np. *profesor/ka, dziekan/a, student/ka*, zalecając jednak stosowanie pełnych form po ukośniku, gdy końcówki obu form rodzajowych są rozbieżne, przez co zapis skrócony staje się nieczytelny. **Zatem używajmy form skróconych tylko w przypadku, gdy po usunięciu ukośnika otrzymamy prawidłową formę żeńską:**

■ *dyrektor/ka, student/ka, dziekan/a, badacz/ka, recenzent/ka, referent/ka.*

Natomiast wszędzie tam, gdzie po usunięciu ukośnika nie otrzymamy prawidłowej formy żeńskiej, zalecamy użycie pełnych form podwójnych, jak:

■ *zwierchnik/zwierzchniczka, zastępca/zastępczyni, kanclerz/kanclerka, technik/techniczka, psychoterapeuta/psychoterapeutka.*

Nie rekomendujemy więc form typu:

■ *kierownik/czka, naukowiec/czyni, wykładowca/czyni, magister/a, księgowy/a, studenta/teki, dziekanowi/nie, rektorowi/ce, uczniów/nic, doktorantów/tek,*

proponując formy podwójne w postaci:

■ *kierownik/kierowniczka, naukowiec/naukowczyni, wykładowca/wykładowczyni, magister/magistra, księgowy/księgowa, studenta/studentki, dziekanowi/dziekanie, rektorowi/rektorce, uczniów/uczennic, doktorantów/doktorantek.*

Alternatywą do zapisu z ukośnikiem jest w zależności od gatunku tekstu użycie obu nazw rodzajowych połączonych spójnikiem *i* lub *czy*: *przedstawiciele i przedstawicielki, studentka czy student.*

Formy skrócone i pełne z ukośnikiem mogą być z powodzeniem stosowane w uczelnianych ofertach pracy:

■ *Inspektor/ka nadzoru inwestorskiego branży konstrukcyjno-budowlanej*
Technik/Techniczka w Zwierzętarni
Kierownik/Kierowniczka Domu Studenckiego „Meteor”.

Poniżej zamieszczamy przykłady form rekomendowanych z zastosowaniem feminatywów:

■ FORMY ZWRACANIA SIĘ DO KOBIET

Formy stosowane	Formy rekomendowane
<i>Szanowna Pani Prorektor!</i>	<i>Szanowna Pani Prorektorko!</i>
<i>Szanowna Pani Dziekan!</i>	<i>Szanowna Pani Dziekano!</i>
<i>Szanowna Pani Profesor!</i>	<i>Szanowna Pani Profesorko!</i>
<i>Szanowna Pani Kierownik!</i>	<i>Szanowna Pani Kierowniczo!</i>
<i>Szanowna Pani Inspektor!</i>	<i>Szanowna Pani Inspektorko!</i>
<i>Szanowna Pani Promotor!</i>	<i>Szanowna Pani Promotorko!</i>
<i>Szanowna Pani Redaktor!</i>	<i>Szanowna Pani Redaktorko!</i>
<i>Szanowna Pani Magister!</i>	<i>Szanowna Pani Magistro!</i>

■ FORMY ZWRACANIA SIĘ DO GRUP MIESZANYCH

Formy stosowane	Formy rekomendowane
<i>Witam Państwa Dziekanów!</i>	<i>Witam Państwa Dziekanów i Dziekany!</i>
<i>Witam Członków Rady Naukowej!</i>	<i>Witam Członkinie i Członków Rady Naukowej!</i>
<i>Drodzy Doktoranci!</i>	<i>Drodzy Doktoranci, Drogie Doktorantki!</i>
<i>Drodzy Studenci!</i>	<i>Drogie Studentki, Drodzy Studenci!</i> <i>Drodzy Państwo, Studentki i Studenci!</i>
<i>Drodzy Promotorzy!</i>	<i>Drodzy Promotorzy, Drogie Promotorki!</i>

■ FORMY OKREŚLAJĄCE KOBIETY

Formy stosowane	Formy rekomendowane
<i>pani rektor</i>	<i>rektorka</i>
<i>pani kanclerz</i>	<i>kanclerka</i>
<i>pani profesor</i>	<i>profesorka</i>
<i>pani doktor</i>	<i>doktorka</i>

Formy stosowane	Formy rekomendowane
<i>pani kwestor</i>	<i>kwestorka</i>
<i>pani redaktor</i>	<i>redaktorka</i>
<i>pani inżynier</i>	<i>inżynierka</i>
<i>nauczyciel akademicki</i>	<i>nauczycielka akademicka</i>
<i>starszy wykładowca</i>	<i>starsza wykładowczyni</i>
<i>sekretarz komisji</i>	<i>sekretarzyni komisji</i>
<i>chemik</i>	<i>chemiczka</i>
<i>filolog</i>	<i>filolożka</i>
<i>historyk</i>	<i>historyczka</i>
<i>mentor</i>	<i>mentorka</i>
<i>naukowiec</i>	<i>naukowczyni</i>
<i>opiekun naukowy</i>	<i>opiekunka naukowa</i>
<i>portier</i>	<i>portierka</i>
<i>sprawozdawca</i>	<i>sprawozdawczyni</i>
<i>student</i>	<i>studentka</i>

Podsumowując, chcemy jeszcze raz podkreślić, że stosowanie nazw żeńskich zwiększa widoczność kobiet w języku i ukazuje ich osiągnięcia we wszystkich obszarach działalności akademickiej – dydaktycznej, naukowej, organizacyjnej, administracyjnej, technicznej czy porządkowej. Zachęcamy do używania feminatywów i promowania równości płci.

5.2. Stosowanie form abstrahujących od płci

W przypadku kontekstów, w których płeć stanowi cechę drugorzędą, można stosować drugie ze wspomnianych rozwiązań języka równościowego, czyli abstrahowanie od tożsamości płciowej. Abstrahowanie od płci osób określanych również oznacza równe traktowanie, rezygnuje się przy tym jednak z podkreślania obecności kobiet. Przynajmniej częściowo strategia ta pozwala też na włączenie do komunikacji osób niebinarnych, które nie określają się ani przy użyciu form męskich, ani form żeńskich. Ponadto formy abstrahujące od płci mogą być alternatywą dla form określających płeć, np. gdy użycie form podwójnych czy skróconych jest w danym gatunku tekstu problematyczne. W tabeli podajemy formy rodzajowe określające płeć i rekomendowane formy abstrahujące od płci. Należą do nich rzeczowniki zbiorowe, jak *grono*, *gremium*, *grupa*, *kadra*, *personel*, *zespół*, które, choć gramatycznie mają liczbę pojedynczą, oznaczają zbiór osób lub

rzeczy. Istnieją też nazwy rzeczowe zastępujące nazwy osobowe, np. *profesura* zamiast *profesor*, *dziekanat* zamiast *dziekan*, *redakcja* zamiast *redaktor*. Z wyrażen abstrahujących od płci i tak już powszechnie korzystamy:

Formy określające płeć	Formy abstrahujące od płci
<i>członkowie projektu</i>	<i>grupa projektowa</i>
<i>dom studenta</i>	<i>dom studencki</i>
<i>dziekani i prodziekani</i>	<i>władze dziekańskie</i>
<i>koło naukowców</i>	<i>koło naukowe</i>
<i>legitymacja doktoranta</i>	<i>legitymacja doktorancka</i>
<i>naukowcy</i>	<i>zespół naukowy</i>
<i>pracownicy działu kadr</i>	<i>obsada działu kadr</i>
<i>profesorowie</i>	<i>grono profesorskie</i>
<i>przedstawiciele nauki</i>	<i>środowisko naukowe</i>
<i>rada doradców</i>	<i>rada doradcza</i>
<i>rada naukowców</i>	<i>rada naukowa</i>
<i>redaktorzy</i>	<i>redakcja</i>
<i>sekretarki</i>	<i>sekretariat</i>
<i>stanowisko profesora</i>	<i>profesura</i>
<i>szatniarz</i>	<i>obsługa szatni</i>
<i>technicy</i>	<i>personel techniczny, obsługa techniczna</i>
<i>wykładowcy</i>	<i>kadra ucząca</i>
<i>wykłady ekspertów</i>	<i>wykłady eksperckie</i>
<i>zespół autorów</i>	<i>zespół autorski</i>

Pomocny jest też rzeczownik *osoba*, który pozwala utworzyć szereg niewskazujących na płeć nazw opisowych zarówno w liczbie pojedynczej, jak i w liczbie mnogiej. Tak zwane osobatywy, czyli wyrażenia opisowe niewskazujące na płeć, składają się z neutralnego płciowo rzeczownika *osoba* oraz z przymiotnika, np. *osoba autystyczna*, bądź z imiesłowu przymiotnikowego, np. *osoba wykładająca*, *osoby studiujące*. W wielu uczelnianych tekstach są już stosowane takie wyrażenia, jak *osoba przyjmująca zgłoszenie*, *osoby zarządzające zespołem*, *osoby pobierające świadczenie*:

Formy określające płeć	Formy abstrahujące od płci
<i>autysta</i>	<i>osoba autystyczna</i>
<i>doktoranci</i> <i>doktoranci i doktorantki</i>	<i>osoby doktoryzujące się</i>
<i>dysponent środków finansowych</i>	<i>osoba dysponująca środkami finansowymi</i>
<i>kierownik</i>	<i>osoba kierująca działem</i>
<i>niepełnosprawni</i>	<i>osoby z niepełnosprawnościami</i>
<i>opiekun naukowy</i>	<i>osoba sprawująca opiekę naukową</i>
<i>pełnomocnik rektora</i>	<i>osoba mająca pełnomocnictwo rektora</i>
<i>recenzent/ka</i>	<i>osoba recenzująca</i>
<i>respondent/ka</i>	<i>osoba ankietowana</i>
<i>studenci</i> <i>studenci i studentki</i>	<i>osoby studiujące</i>
<i>stypendysta</i>	<i>osoba, której przyznano stypendium</i>
<i>uczestnicy kursu</i>	<i>osoby uczestniczące w kursie</i>
<i>uczestnik szkolenia</i>	<i>osoba odbywająca szkolenie</i>
<i>wnioskodawca, wnioskodawczyni</i>	<i>osoba wnioskująca</i>
<i>wykładowca</i>	<i>osoba prowadząca zajęcia, osoba ucząca/wykładająca</i>

Niektórzy proponują łączenie rzeczownika *osoba* z przymiotnikiem za pomocą sufiksu *-ska/-cka*, np. *osoba studencka*, *osoba absolwencka*, *osoba profesorska*. Formy tego typu nie upowszechniły się dotychczas w języku, jednak w środowisku akademickim, np. na absolutorium, coraz częściej pojawia się nazwa *osoba absolwencka*.

Aby uniknąć określania płci, można także przeformułować część wypowiedzi.

Formy stosowane	Formy rekomendowane
Deklaracja uczestnika projektu	Deklaracja uczestnictwa w projekcie
Kandydat powinien wypełnić ankietę.	Proszę wypełnić ankietę.
Oferujemy stanowisko szatniarza w nowo oddanym budynku uniwersyteckim.	Poszukujemy osób do obsługi szatni w nowo oddanym budynku uniwersyteckim.
Pani Iksińska jest naukowcem .	Pani Iksińska prowadzi badania naukowe .
Prof. Hanna Suchocka z Wydziału Prawa i Administracji UAM została doktorem honoris causa Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.	Prof. Hanna Suchocka z Wydziału Prawa i Administracji UAM otrzymała doktorat honoris causa Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
Student może wybrać seminarium...	Można wybrać seminarium...
Szukamy wykwalfikowanego pracownika na stanowisko informatyka w Centrum Informatycznym UAM.	Jeśli posiadają Państwo wymagane kwalifikacje w zakresie informatyki , zachęcamy do ubiegania się o pracę w Centrum Informatycznym UAM .
Wnioskodawca jest zobowiązany wypełnić wniosek.	Należy wypełnić wniosek.
Wydawca ...	Wydane przez...

Nienacechowane płciowo jest ponadto użycie form 1. osoby liczby mnogiej:

■ **Jeżeli używamy** języka seksistowskiego, **wykluczamy**...

lub form 2. osoby liczby pojedynczej w mniej formalnych kontekstach:

■ **Jeżeli używasz** języka seksistowskiego, **wyklucasz**...

Podsumowując, język równościowy oferuje wiele rozwiązań, które możemy dobierać w zależności od celu komunikacyjnego czy od gatunku tekstu oraz łączyć w ramach jednej wypowiedzi. Pozwala to uniknąć wykluczenia części osób uczestniczących w komunikacji, a ponadto umożliwia zachowanie naturalności i płynności języka.

6. Niezalecane praktyki językowe

Do praktyk niezalecanych zaliczamy używanie nazw złożonych z rzeczownikiem *kobieta*, które podkreślają wyjątkowość kobiet na wyższych stanowiskach:

■ Pierwsza **kobieta rektor** w historii Uniwersytetu Łódzkiego²¹.

Jeśli jednak chcemy odnotować coraz liczniejszą obecność kobiet na wyższym szczeblu hierarchii, używamy prostych nazw żeńskich:

■ Pierwsza **rektorka** w historii naszego uniwersytetu.

W poniższym przykładzie rzeczownik *kobiety* nie jest potrzebny, skoro zaznaczamy już płeć przy pomocy nazwy żeńskiej *naukowszczyne*:

■ [...] na kilka tygodni przed obroną doktoratu doświadczyła rzeczy niezwyklej. Jako jedna z sześciu **kobiet naukowczyń** z Polski wzięła udział w tygodniowym spotkaniu z... 35 noblistkami i noblistami w Lindau.

Podobny wydźwięk mają wyrażenia typu *kobieta na stanowisku dyrektora*, które można z powodzeniem zastąpić krótszą nazwą *dyrektorka*²². Nazwy żeńskie upowszechniają się w języku akademickim ze względu na coraz większą obecność kobiet na wyższych stanowiskach.

Jednak gdy w tekstach mowa jest o osiągnięciach obu płci, właściwym sposobem ich opisywania jest użycie określeń *kobiety* i *mężczyźni*, a nie *panie* i *mężczyźni*, jak w przykładzie poniżej. Zabiegiem sprzyjającym równości będzie zatem w takich przypadkach stosowanie rzeczownika *kobieta* zamiast *pani*.

■ Niezwykle cieszymy się z dokonań wielu koleżanek i kolegów, którzy prowadzą badania aktywności społecznej **kobiet** – powiedział prof. Igrkowski. Żadna pomoc **paniom** nie jest potrzebna. Wystarczy po prostu równe traktowanie. Natomiast na obecnym etapie rozwoju społecznego, zapewne jeszcze trochę czasu minie, zanim **panie** osiągną pozycję taką, jaką mają **mężczyźni**.

Do praktyk niezalecanych należy ponadto użycie frazeologizmów i innych wyrażen z jednej strony metaforycznie deprecjonujących kobiety, takich jak *kobieca logika*, *babskie gadanie*, *babska ciekawość*, *babskie myślenie*, a z drugiej gloryfikujących mężczyzn, np. *męska decyzja*, *męska rozmowa*, *męska odwaga*, *męski umysł*. Niezręczne mogą też być pozornie pozytywnie wartościujące komplementy pod adresem kobiet, np. *załatwiła to po męsku* czy *potrafi podjąć męską decyzję*. Niestosowny w miejscu pracy jest również trywializujący humor, np. dowcipy o blondynkach.

²¹ „Przebiłam szklany sufit”, Wyborcza.pl ŁÓDŹ, 16.07.2020. <https://lodz.wyborcza.pl/lodz/7,35136,26133196,pierwsza-kobieta-rektor-na-czele-uniwersytetu-lodzkiego-mysle.html> [dostęp: 16.09.2024].

²² W języku angielskim tego rodzaju „uprzejme” odnoszenie się do kobiet wykonujących prestiżowe zawody również nie jest akceptowalne, np. nieestosowne są wyrażenia *lady lawyer* [pani prawnik] czy *woman lawyer* [kobieta prawnik].

Unikajmy też dyskryminacji ukrytej, tzw. dyskryminacji pod płaszczykiem dobrych intencji (ang. *benevolent discrimination*). *Panie przodem, za zdrowie pięknych pań* to zapewne – w intencji mówiących – językowy wyraz uprzejmości. Jednak dla wielu kobiet słowa te brzmią protekcjonalnie. W kontekstach zawodowych powinna obowiązywać zasada równości, a nie tradycyjne zwyczaje kurtuazji. W kontekście akademickim nie na miejscu są pojawiające się czasem komentarze, które odnoszą się do fizycznej atrakcyjności kobiet, jak *gratulujemy naszej uroczej koleżance* lub *nasze śliczne studentki*. Wiele kobiet odbiera je jako żenujące. Niewątpliwie podobna uwaga w odniesieniu do mężczyzny, np. *gratulujemy przystojnemu panu doktorowi*, zostałaaby przyjęta ze zdziwieniem.

Pamiętajmy zatem nie tylko o dobrych praktykach językowych, ale i o praktykach niezalecanych, które mogą urazić innych i zepsuć dobrą atmosferę w miejscu pracy.

W zaproponowanych w *Rekomendacjach* rozwiązaniach języka równościowego wskazane zostały dwie drogi. Pierwszą z nich jest użycie form nazw osobowych zgodnych z płcią określanych osób, przy uwzględnieniu indywidualnych preferencji tych osób. Drugą jest użycie języka abstrahującego od płci osób, o których mówimy lub do których się zwracamy. Zachęcamy wszystkich z naszej społeczności akademickiej do świadomego i przemyślanego użycia języka, do respektowania równości i różnorodności oraz do włączania innych osób w przestrzeń komunikacji.

Rozumiemy, że w konfrontacji z rekomendowanymi formami mogą pojawiać się wątpliwości. We współczesnym języku polskim zachodzą liczne zmiany, w których my – jego użytkownicy i użytkownicy – szukamy swojego miejsca. Warto pamiętać, że procesy te inicjują ludzie, dopasowując język do swoich potrzeb, nazywając to, co niedostrzegane lub nienazwane.

Język jest otwarty na zmiany motywowane społecznie. Formy niegdyś powszechne z czasem stają się niezgodne z duchem czasu i zanikają. W przypadku feminatywów jest inaczej – zapomniane w poprzednich dekadach, współcześnie powracają, przypominając nam o wielowiekowej tradycji.

Jakich zmian językowych możemy się spodziewać w przyszłości? Możliwe, że będzie to dalsze upowszechnianie się feminatywów, nie tylko w języku potocznym, ale i w oficjalnym. Z czasem feminatywy mają szansę ponownie stać się normą, zwłaszcza że tworzone są zgodnie z regułami gramatyki. Jednocześnie możliwy jest wzrost popularności form neutralnych pod względem płci, uwzględniających potrzeby językowe różnych osób, również osób niebinarnych. W opinii językoznawcy prof. Mirosława Bańki (2020): „im więcej wyrazów, które precyzyjniej opisują rzeczywistość, tym lepiej [...] szerokie funkcjonowanie [nazw żeńskich] w języku jest w interesie wszystkich użytkowników języka, bo łatwiej będzie wtedy mówić”²³.

Pragniemy ponownie podkreślić, że stosowanie rozwiązań zaproponowanych w *Rekomendacjach* opiera się na zasadzie dobrej woli. Jednak zasada ta działa w dwie strony. Dobra wola wiąże się nie tylko z naszymi preferencjami, ale i z poszanowaniem woli osób, z którymi się komunikujemy. Zachęcamy do otwartości oraz do stopniowego i elastycznego wprowadzania zmian przy zachowaniu naturalnej płynności języka.

Rekomendacje są zaproszeniem do refleksji nad językiem, którego na co dzień używamy, oraz nad jego wpływem na innych. Uważność, empatia i szacunek często wymagają od nas zmiany nastawienia i przyzwyczajeń. Jak powiedziała językoznawczyni prof. Ewa Kołodziejek (2022: 12), „zmiana nawyków językowych wymaga wysiłku, autocenzury, ale jest możliwa, jeśli naszym celem będzie poszanowanie drugiego człowieka”.

²³ Wywiad z prof. Mirosławem Bańką (2020) pt. „[Feminatywy] «Słowa o gwałcie na języku to absurd»”, *Kultura Liberalna*, nr 574. <https://kulturaliberalna.pl/2020/01/07/feminatywy-miroslaw-banko-jezyk-rozmowa/> [dostęp: 29.09.2024].

- Bartmiński, J. (1986). Czym zajmuje się etnolingwistyka? *Akcent* 4/26, 16–22.
- Bojarska, K. (2011). Wpływ androcentrycznych i inkluzywnych płciowo konstrukcji językowych na skojarzenia z płcią. *Studia Psychologiczne* 49/2, 53–68.
- Chambers, D.W. (1983). Stereotypic images of the scientist: The Draw a Scientist Test. *Science Education* 67/2, 255–265.
- Chojnacka-Kuraś, M. (2022–2023). Dlaczego chirurgka podnosi ciśnienie? *PULS: Miesięcznik Okręgowej Izby Lekarskiej w Warszawie im. prof. Jana Nielubowicza* 12–01, 18.
- Chmura-Rutkowska, I. (2022). (Nie)równość płci w życiu i w języku. W: I. Chmura-Rutkowska, J. Szpyra-Kozłowska. *Nierówność płci w języku. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli szkół m.st. Warszawy*. Warszawa: Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji, 13–45.
- Chmura-Rutkowska, I., Szpyra-Kozłowska, J. (2022). *Nierówność płci w języku. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*. Warszawa: Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji. https://edukacja.um.warszawa.pl/documents/66399/116931494/WCIES_Feminatywy_net+-+FINA%C5%81.pdf/43f92dc1-2922-0879-1cb8-53e811d49bf4?t=1725953181342 [dostęp: 16.09.2024].
- Coady, A. (2018). The non-sexist language debate in French and English. https://www.researchgate.net/publication/330703946_COADY_2018_The_non-sexist_language_debate_in_French_and_English?channel=doi&linkId=5c503b74a6fdccd6b5d1b109&showFulltext=true [dostęp: 16.09.2024].
- Cvetinčanin, K., Lalatović, H., Lalatović, J. (2019). Priručnik za upotrebu rodno osetljivog jezika. https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2021/09/Priruc%CC%8Cnik-za-upotrebu-rodno-osetljivog-jezika_latina.pdf [dostęp: 16.09.2024].
- Dembska, K. (2018). Czeskie feminatywy zawodowe i ich polskie ekwiwalenty przekładowe. W: A. Charciarek, A. Zych, E. Kapela (red.). *Jednostki języka w systemie i w tekście 2*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 55–66.
- Diewald, G., Steinhauer, A. (2017). *Richtig genders. Wie sie angemessen und verständlich schreiben*. Berlin: Duden.
- Elmiger, D. (2021). *Sammlung Leitfäden für geschlechtergerechte / inklusive Sprache. Collection Guides de langue non sexiste / inclusive. Collection Guidelines for non-sexist/ inclusive language*. Version 3. (2024). <https://airtable.com/apppAskDcts8X7m2b/shrLfUavJqlSnRPEf/tblvyN8VYOfHILRmG/viwANpiwBh2v9qMGQ?blocks=hide> [dostęp: 25.10.2024].
- Filipovic, J., Kuzmanovic Jovanovic, A. (2019). Serbian gender linguistics. W: D. Scheller-Boltz (red.). *Language policies in the light of antidiscrimination and political correctness: Tendencies and changes in the Slavonic languages*. (Wiener Slawistischer Almanach 84, 2019), Frankfurt am Main: Peter Lang, 179–198.
- Gębka-Wolak, M. (2022). Językowe wykładniki niebinarności płci w polszczyźnie. Część 2: Innowacje a system i tendencje rozwojowe. *Prace Językoznawcze* XXIV/1, 101–116.
- Gygax, P., Gabriel, U., Garnham, A., Oakhill, J., Sarrasin, O. (2008). Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men. *Language and Cognitive Processes* 23/3, 464–485.
- Hansen, K., Littwitz, C., Szczesny, S. (2016). The social perception of heroes and murderers: Effects of gender-inclusive language in media reports. *Frontiers in Psychology* 7/369, 1–7.
- Hellinger, M., Bußmann, H. (red.). (2001–2003). *Gender across languages: The linguistic representation of women and men*. Vol. 1–3. Amsterdam: John Benjamins.

- Humboldt von, W. (1989). *Natura i właściwości języka*, tłum. B. Andrzejewski. W: B. Andrzejewski. *Wilhelm von Humboldt*. Warszawa: Wiedza Powszechna, 273–287.
- Jak język kształtuje rzeczywistość? Raport z badania na temat feminatywów, Agencja badawcza Difference na zlecenie Banku BNP Paribas (2022). https://lp.bnpparibas.pl/wystarczyslowo/utills/doc/Raport_z_badania_na_temat_feminatyw%C3%B3w.pdf [dostęp: 16.09.2024].
- Joseph, J.E. (2002). *From Whitney to Chomsky: Essays in the history of American linguistics*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Karwatowska, M., Szpyra-Kozłowska, J. (2005). *Lingwistyka płci. Ona i on w języku polskim*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kołodziejek, E. (2022). Komunikacja inkluzywna. Odpowiedzialność za słowo. W: *Jak mówić i pisać o grupach narażonych na dyskryminację. Etyka języka i odpowiedzialna komunikacja*. Poradnik. FleishmanHillard. <https://etykajęzyka.pl/wp-content/uploads/2022/01/ETYKA-JEZYKA-Poradnik-FH-WYDANIE-2.pdf> [dostęp: 16.09.2024].
- Kubiszyn-Mędrala, Z. (2007). Żeńskie nazwy tytułów i zawodów w słownikach współczesnego języka polskiego. *LingVaria* 1/3, 31.
- Łaziński, M. (2006). *O Paniach i Panach. Polskie rzeczowniki tytułowe i ich asymetria rodzajowo-płciowa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Małocha-Krupa, A. (red.). (2015). *Słownik nazw żeńskich polszczyzny*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Małocha-Krupa, A. (2018). *Feminatywum w uwikłaniach językowo-kulturowych*. Wrocław: ATUT.
- Miodek, J. (2022). *Polszczyzna. 200 felietonów o języku*. Kraków: Znak.
- Misiek, S. (2021). Niebinarność płciowa w języku polskim: Badanie pilotażowe. *Etnolingwistyka* 33, 287–303.
- Piotrowicz, A., Witaszek-Samborska, M. (2015). Kilka uwag o nieodnotowanych w słownikach współczesnej polszczyzny formacjach feminatywnych. *Poznańskie Spotkania Językoznawcze* 29, 87–96.
- Pycia, P. (2007). *Płeć w języku: na materiale współczesnego języka chorwackiego i polskiego*. Praca doktorska. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Równoważni UW (2022). <https://rownowazni.uw.edu.pl/poradnik-jak-mowic-i-pisac-o-grupach-mniejszosciowych/> [dostęp: 16.09.2024].
- Samuel, S., Cole, G., Eacott, M.J. (2019). Grammatical gender and linguistic relativity: A systematic review. *Psychonomic Bulletin & Review* 26, 1767–1786.
- Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L., Szczesny, S. (2007). Representation of the sexes in language. W: K. Fiedler (red.). *Social communication*. New York: Psychology Press, 163–187.
- Stanowisko Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów przyjęte na posiedzeniu plenarnym Rady 25 listopada 2019 r. <https://rjp.pan.pl/dokumenty-rady?id=1861> [dostęp: 16.09.2024].
- Starko, V., Synchak, O. (2023). Feminine personal nouns in Ukrainian: Dynamics in a corpus. W: COLINS-2023: 7th International Conference on Computational Linguistics and Intelligent Systems, National Technical University, Kharkiv, 407–425. <https://ceur-ws.org/Vol-3396/paper33.pdf> [dostęp: 16.09.2024].
- Synchak, O. (2024). Language change in times of turbulence: A corpus-based investigation of the rise of feminine personal nouns in Ukrainian. W: K. Bogetić (red.). *Language, Gender and Politics in Central and Eastern Europe*. London: Palgrave Macmillan.
- Szpyra-Kozłowska, J. (2012). „Omów problem z kolegą”. Percepcja form męskoosobowych przez dzieci w wieku 8–13 lat. W: M. Karwatowska, J. Szpyra-Kozłowska (red.). *Oblicza płci. Język – kultura – edukacja*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 139–150.
- Szpyra-Kozłowska, J. (2021a). *Nianiek, ministra i japonki. Eseje o języku i płci*. Kraków: Universitas.
- Szpyra-Kozłowska, J. (2021b). Rektorka, dziekana, kanclerka. Męskie i żeńskie nazwy kobiet zatrudnionych na stanowiskach uniwersyteckich w świetle badania ankietowego. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Linguistica* 55, 37–55.
- Szpyra-Kozłowska, J. (2022). Jak zmniejszyć nierówność płci w polszczyźnie? W: I. Chmura-Rutkowska, J. Szpyra-Kozłowska. *Nierówność płci w języku. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli szkół m.st.* Warszawy.

- Warszawa: Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji, 47–70.
- Szpyra-Kozłowska, J. (2024). Człowiek, polityk, podatnik. Czy generyczne maskulinum ma charakter w pełni inkluzywny? *Język Polski* 104/1, 17–31.
- Szpyra-Kozłowska, J., Laidler, K. (2022). Czy nazwy żeńskie typu architektka, chirurgka i adiunktka są trudne do wymówienia? Badanie empiryczne. *Język Polski* 102/4, 37–54.
- Walkiewicz, A. (2022). Językowe wykładniki niebinarności płci w polszczyźnie. Część 1: Wprowadzenie do problematyki i próba semantyzacji. *Prace Językoznawcze XXIV/1*, 85–100.
- Whorf, B.L. (1982). *Język, myśl i rzeczywistość*, tłum. T. Hołówka, Warszawa: PIW.
- Wtorkowska, M. (2020). Gender, sex, and society. On the formation and usage of feminine forms in Polish and Slovenian. *Acta Universitatis Lodziensis. Kształcenie Polonistyczne Cudzoziemców* 27, 61–80.
- Zdunkiewicz-Jedynak, D. (2021). Poprawne vs. właściwe użycia języka. Uwagi w kontekście *Słownika właściwych użyć języka*. *Język Polski* 101/2, 5–16.
- Zydorowicz, P., Orzechowska, P., Jankowski, M., Dziubalska-Kotaczyk, K., Wierchoń, P., Pietrała, D. (2016). *Phonotactics and morphonotactics of Polish and English: Theory, description, tools and applications*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

POPULARYZACJA FEMINATYWÓW W PRZESTRZENI INTERNETOWEJ

Mateusz Adamczyk

@mateusz_adamczyk (Instagram)

Adamczyk, M. (2022). Feminatywy są stare jak sam język. <https://www.instagram.com/reel/Ch7tk9EDkeA/> [dostęp: 26.09.2024].

Maciej Makselon

@maciejmakselon (Instagram)

Makselon, M. (2022). FEMINATYWY. O genderowej nowomowie słów kilka. <https://www.youtube.com/watch?v=MYH2qGScEVk> [dostęp: 26.09.2024].

Martyna Zachorska

@paniodfeminatywow (Instagram)

Zachorska, M.F. (2023). *Żenska końcówka języka*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.

PUBLIKACJE I DZIAŁALNOŚĆ AUTOREK REKOMENDACJI

Błaszowska, H. (2016). *Weibliche Personenbezeichnungen im Deutschen und Polnischen aus der Sicht der feministischen Sprachkritik*. Poznań: Wydział Neofilologii UAM.

Dopierała, W. (2019). Komunikacja językowa w środowisku akademickim. *Uczona, badaczka, naukowczyni – feminatywy w dyskursie akademickim* [panel dyskusyjny], Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań, Poland.

Dopierała, W. (2021a). Małe kroki, duże zmiany. *Życie Uniwersyteckie* 10(338), wydanie specjalne, 27.

Dopierała, W. (2021b). *Tip-top. Krok w stronę feminatywów*. [koordynatorka kampanii społecznej w UAM].

Kiełkiewicz-Janowiak, A. (2019). Gender specification of Polish nouns naming people: Language system and public debate, *Slovenščina* 2.0. 7(2), 141–170. <https://journals.uni-lj.si/slovenscina2> [dostęp: 26.09.2024].

Kiełkiewicz-Janowiak, A. (2021). Feminatywy. *Życie Uniwersyteckie* 10(338), wydanie specjalne, 26. <https://uniwersyteckie.pl/nauka/prof-uam-agnieszka-kielkiewicz-janowiak-feminatywy> [dostęp: 26.09.2024].

Koniuszaniec, G., Błaszowska, H. (2003). Language and gender in Polish. W: M. Hellinger, H. Bußmann (red.). *Gender across languages: The linguistic representation of women and men*. Vol. 3. Amsterdam: Benjamins, 259–285.

PRZYKŁADY REKOMENDACJI INNYCH POLSKICH UCZELNI

- Bańko, M., Linde-Usiekiewicz, J., Łaziński, M. (2021). *Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim*. Wydanie II. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego. <https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2022/07/Rekomendacje-jezykowe-2021.pdf> [dostęp: 16.09.2024].
- Biłas-Pleszak, E., Maciołek, M., Sujkowska-Sobisz, K., Śmiech, J., Tambor, J., Wąsińska, K. (2023). *Inkluzywny narzędziownik stanowisk, funkcji i zawodów w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach (słownik fleksyjno-słotwórczy)*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. <https://monograph.us.edu.pl/index.php/wydawnictwo/catalog/view/PN.4199/78/73> [dostęp: 16.09.2024].
- Demko, I., Hołojda-Mikulska, K., Krysiak, P., Małocha, A., Śleziak, M., Trzciniński, Ł. (red.). (2024). *Feminyatywy w Akademii. Słowniczek*. Kraków: Wydawnictwo ASP. https://www.asp.krakow.pl/wp-content/uploads/2024/04/Feminyatywy_w_Akademii_Słowniczek.pdf [dostęp: 16.09.2024].
- Steciąg, M., Hawrysz, M., Kaczor, M., Kładoczny, P., Rostkowska, K. (2024). *Leksykon żeńskich nazw stanowisk, funkcji i tytułów na Uniwersytecie Zielonogórskim*. Zielona Góra: Wydawnictwo Instytutu Filologii Polskiej. <https://zbc.uz.zgora.pl/dlibra/publication/91328/edition/81896?language=pl> [dostęp: 29.11.2024].

WYKAZ WYBRANYCH NAZW OSOBOWYCH W UAM

Forma męska	Forma żeńska
<i>absolwent</i>	<i>absolwentka</i>
<i>adiunkt</i>	<i>adiunktka</i>
<i>administrator</i>	<i>administratorka</i>
<i>adwokat</i>	<i>adwokatką</i>
<i>antropolog</i>	<i>antropolożka</i>
<i>aplikant</i>	<i>aplikantka</i>
<i>archeolog</i>	<i>archeolożka</i>
<i>astronom</i>	<i>astronomka</i>
<i>asystent</i>	<i>asystentka</i>
<i>autor</i>	<i>autorka</i>
<i>badacz</i>	<i>badaczka</i>
<i>bibliotekarz</i>	<i>bibliotekarka</i>
<i>biolog</i>	<i>biolożka</i>
<i>chemik</i>	<i>chemiczka</i>
<i>członek</i>	<i>członkini</i>
<i>decydent</i>	<i>decydentka</i>
<i>doktor</i>	<i>doktorka</i>
<i>doktor habilitowany</i>	<i>doktorka habilitowana</i>
<i>doktorant</i>	<i>doktorantka</i>
<i>dyrektor instytutu</i>	<i>dyrektorka instytutu</i>
<i>dyrygent</i>	<i>dyrygentka</i>
<i>dyskutant</i>	<i>dyskutantka</i>
<i>dziekan</i>	<i>dziekana</i>
<i>dziennikarz</i>	<i>dziennikarka</i>

Forma męska	Forma żeńska
<i>edukator</i>	<i>edukatorka</i>
<i>edytor</i>	<i>edytorka</i>
<i>egzaminator</i>	<i>egzaminatorka</i>
<i>ekolog</i>	<i>ekolożka</i>
<i>ekspert</i>	<i>ekspertka</i>
<i>etnolingwista</i>	<i>etnolingwistka</i>
<i>filolog</i>	<i>filolożka</i>
<i>filozof</i>	<i>filozofka</i>
<i>fizyk</i>	<i>fizyczka</i>
<i>geograf</i>	<i>geografka</i>
<i>geolog</i>	<i>geolożka</i>
<i>główny specjalista</i>	<i>główna specjalistka</i>
<i>gość</i>	<i>gościni</i>
<i>grantobiorca</i>	<i>grantobiorczyni</i>
<i>habilitant</i>	<i>habilitantka</i>
<i>historyk</i>	<i>historyczka</i>
<i>informatyk</i>	<i>informatyczka</i>
<i>inspektor</i>	<i>inspektorka</i>
<i>instruktor</i>	<i>instruktorka</i>
<i>inżynier</i>	<i>inżynierka</i>
<i>językoznawca</i>	<i>językoznawczyni</i>
<i>kanclerz</i>	<i>kanclerka</i>
<i>kandydat</i>	<i>kandydatka</i>
<i>kierownik katedry/zakładu</i>	<i>kierowniczką katedry/zakładu</i>
<i>kognitywista</i>	<i>kognitywistka</i>
<i>koordynator</i>	<i>koordynatorka</i>
<i>korektor</i>	<i>korektorka</i>
<i>krytyk</i>	<i>krytyczka</i>

Forma męska	Forma żeńska
<i>kwestor</i>	<i>kwestorka</i>
<i>laborant</i>	<i>laborantka</i>
<i>laureat</i>	<i>laureatka</i>
<i>lektor</i>	<i>lektorka</i>
<i>licencjat</i>	<i>licencjatka</i>
<i>literaturoznawca</i>	<i>literaturoznawczyni</i>
<i>magazynier</i>	<i>magazynierka</i>
<i>magister inżynier</i>	<i>magistra inżynierka</i>
<i>matematyk</i>	<i>matematyczka</i>
<i>medioznawca</i>	<i>medioznawczyni</i>
<i>moderator</i>	<i>moderatorka</i>
<i>mówca</i>	<i>mówczyni</i>
<i>muzykolog</i>	<i>muzykolożka</i>
<i>nauczyciel akademicki</i>	<i>nauczycielka akademicka</i>
<i>naukowiec</i>	<i>naukowczyni</i>
<i>noblista</i>	<i>noblistka</i>
<i>opiekun naukowy</i>	<i>opiekunka naukowa</i>
<i>opiekun praktyk/roku</i>	<i>opiekunka praktyk/roku</i>
<i>organizator</i>	<i>organizatorka</i>
<i>pedagog</i>	<i>pedagożka</i>
<i>pełnomocnik</i>	<i>pełnomocniczka</i>
<i>politolog</i>	<i>politolożka</i>
<i>portier</i>	<i>portierka</i>
<i>porządkowy</i>	<i>porządkowa</i>
<i>pożyczkobiorca</i>	<i>pożyczkobiorczyni</i>
<i>pracodawca</i>	<i>pracodawczyni</i>
<i>pracownik administracyjny</i>	<i>pracownicza administracyjna</i>
<i>pracownik naukowy</i>	<i>pracownicza naukowa</i>

Forma męska	Forma żeńska
<i>praktykant</i>	<i>praktykantka</i>
<i>prawnik</i>	<i>prawniczka</i>
<i>prelegent</i>	<i>prelegentka</i>
<i>prodziekan</i>	<i>prodziekana</i>
<i>profesor</i>	<i>profesorka</i>
<i>profesor honorowy</i>	<i>profesorka honorowa</i>
<i>programista</i>	<i>programistka</i>
<i>promotor</i>	<i>promotorka</i>
<i>prorektor</i>	<i>prorektorka</i>
<i>przedstawiciel</i>	<i>przedstawicielka</i>
<i>przesiębiorca</i>	<i>przesiębiorczyni</i>
<i>przewodniczący</i>	<i>przewodnicząca</i>
<i>psycholog</i>	<i>psycholożka</i>
<i>recenzent</i>	<i>recenzentka</i>
<i>redaktor</i>	<i>redaktorka</i>
<i>redaktor naczelny</i>	<i>redaktorka naczelna</i>
<i>referent</i>	<i>referentka</i>
<i>rektor</i>	<i>rektorka</i>
<i>rzecznik</i>	<i>rzeczniczka</i>
<i>samodzielny referent</i>	<i>samodzielna referentka</i>
<i>sekretarz komisji</i>	<i>sekretarzyni komisji</i>
<i>słuchacz</i>	<i>słuchaczka</i>
<i>socjolog</i>	<i>socjolożka</i>
<i>specjalista</i>	<i>specjalistka</i>
<i>sprawozdawca</i>	<i>sprawozdawczyni</i>
<i>sprzątac</i>	<i>sprzątaczk</i>
<i>starszy inspektor</i>	<i>starsza inspektorka</i>
<i>starszy referent</i>	<i>starsza referentka</i>

Forma męska	Forma żeńska
<i>starszy specjalista</i>	<i>starsza specjalistka</i>
<i>starszy wykładowca</i>	<i>starsza wykładowczyni</i>
<i>stażysta</i>	<i>stażystka</i>
<i>student</i>	<i>studentka</i>
<i>stypendysta</i>	<i>stypendystka</i>
<i>szatniarz</i>	<i>szatniarka</i>
<i>szkoleniowiec</i>	<i>szkoleniowczyni</i>
<i>teatrolog</i>	<i>teatrołożka</i>
<i>technik</i>	<i>techniczka</i>
<i>technolog</i>	<i>technolożka</i>
<i>teolog</i>	<i>teolożka</i>
<i>tłumacz</i>	<i>tłumaczka</i>
<i>trener</i>	<i>trenerka</i>
<i>twórca</i>	<i>twórczyni</i>
<i>uczestnik</i>	<i>uczestniczka</i>
<i>użytkownik</i>	<i>użytkowniczka</i>
<i>wnioskodawca</i>	<i>wnioskodawczyni</i>
<i>wykładowca</i>	<i>wykładowczyni</i>
<i>wykonawca</i>	<i>wykonawczyni</i>
<i>wynalazca</i>	<i>wynalazczyni</i>
<i>założyciel</i>	<i>założycielka</i>
<i>zastępca</i>	<i>zastępczyni</i>
<i>zdobywca</i>	<i>zdobywczyni</i>
<i>zlecniodawca</i>	<i>zlecniodawczyni</i>
<i>znawca</i>	<i>znawczyni</i>

MOŻESZ POWIEDZIEĆ/NAPISAĆ TO INACZEJ!

ZAMIAST TEGO	POWIEDZ/NAPISZ TO
Zwroty adresatywne	
Szanowna Pani Prorektor!	Szanowna Pani Prorektorko!
Szanowna Pani Dziekan!	Szanowna Pani Dziekano!
Szanowna Pani Kierownik!	Szanowna Pani Kierowniczo!
Witam Członków Rady Naukowej!	Witam Członków i Członkinie Rady Naukowej!
Drodzy Pracownicy!	Drogie Pracowniczk! Drodzy Pracownicy!
Drodzy Doktoranci!	Drodzy Doktoranci, Drogie Doktorantki!
Feminatywy w określaniu kobiet	
bibliotekarz	bibliotekarka
chemik	chemiczka
doktor	doktorka
ekspert	ekspertka
filolog	filolożka
historyk	historyczka
magister	magistra
naukowiec	naukowczyni
pełnomocnik	pełnomocniczka
sekretarz (komisji, redakcji)	sekretarzyni (komisji, redakcji)
sprawozdawca	sprawozdawczyni
wnioskodawca	wnioskodawczyni
wykładowca	wykładowczyni
wynalazca	wynalazczyni
znawca	znawczyni
Formy abstrahujące od płci	
absolwenci	osoby absolwenckie
doktoranci	osoby doktoryzujące się
dziekani i prodziekani	władze dziekańskie
kierownik projektu	osoba odpowiedzialna za projekt/ osoba kierująca projektem/ kierownictwo projektu
nauczyciele akademicki	kadra akademicka
naukowcy	środowisko naukowe
opiekun naukowy	osoba sprawująca opiekę naukową/ opieka naukowa
studenci	osoby studiujące
uczestnicy projektu	grupa projektowa/ zespół projektowy/ osoby uczestniczące w projekcie
Sformułowania alternatywne	
deklaracja uczestnika projektu	deklaracja uczestnictwa w projekcie
główny wykonawca projektu	główne wykonawstwo projektu
Nasza koleżanka jest naukowcem.	Nasza koleżanka prowadzi badania naukowe.
Student może wybrać seminarium dyplomowe.	Można wybrać seminarium.
Oferta Pracy: Pracownik administracyjny obiektu	Oferta Pracy: Administracja obiektu
Szukamy wykwalifikowanego pracownika na stanowisko informatyka w Centrum Informatycznym UAM.	Jeśli posiadają Państwo wymagane kwalifikacje w zakresie informatyki, zachęcamy do ubiegania się o pracę w Centrum Informatycznym UAM.





ISBN 978-83-232-4425-7 (Print)
ISBN 978-83-232-4426-4 (PDF)