



UNIwersYTET
IM. ADAMA MICKIEWICZA
W POZNANIU

ŁĄCZA
DZIAŁA NAS SŁOWA

JĘZYK RÓWNOŚCIOWY W UAM W POZNANIU

REKOMENDACJE DLA SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ
ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM RÓWNOŚCI PŁCI



Poznań 2024

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 płeć, który w tym dokumencie (zwanym dalej *Rekomendacjami*) nazywamy językiem równościowym. Konieczne może okazać się przy tym zakwestionowanie wyuczonych form i zmiana zwyczajów językowych. Język uwzględniający płeć nie musi być skomplikowany, a z formami, które dziś mogą brzmieć obco, w codziennym użyciu szybko się ostuchamy. Dlatego nie zniechęcajmy się ewentualnymi problemami, a w razie niepewności sięgnijmy do przedstawionych tu sugestii, które pomogą rozwiązać wątpliwości.

Rekomendacje są rodzajem poradnika językowego stanowiącego praktyczną pomoc we wdrażaniu języka równościowego w naszym codziennym życiu uniwersyteckim. Zawierają one szereg użytecznych przykładów pokazujących, że język można i warto zmieniać, by wyrazić to, co dla nas ważne. Popieram tę inicjatywę i dołożę wszelkich starań, by stworzyć bezpieczną przestrzeń dla tego procesu zmian.

Rekomendacje zostały opracowane przez międzywydziałowy zespół i mają służyć wszystkim osobom pracującym i studiującym w UAM.

Zadbajmy o to, by łączyły nas słowa.

Życzę uważnej lektury i uważnego doboru słów!

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

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	4
Rekomendacje	6
1. Język równościowy wyrazem równego traktowania	6
2. Propozycje, nie nakazy	7
3. Nierówność płci w dyskursie akademickim	7
4. Kontrowersje wokół feminatywów	13
5. Praktyczne wskazówki	16
5.1. Stosowanie form określających płeć	16
5.2. Stosowanie form abstrahujących od płci	20
6. Niezalecane praktyki językowe	22
Podsumowanie i uwagi końcowe	24
Literatura	25
Przykłady rekomendacji innych uczelni	27
Wykaz wybranych nazw osobowych w UAM	27
Tabela do wydrukowania: MOŻESZ POWIEDZIEĆ/NAPISAĆ TO INACZEJ!	30

Międzywydziałowy Zespół ds. Realizacji Celu 1. Planu Równości Płci (PRP) w składzie:
Agnieszka Kiełkiewicz-Janowiak, Hanka Błaszowska, Weronika Dopierała-Kalińska

Wydane przez Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Wydanie I, Poznań 2024, www.amu.edu.pl
Opracowanie graficzne: Weronika Dopierała-Kalińska

WPROWADZENIE

Zmienia się rzeczywistość społeczna wokół nas, a na zmiany te reaguje język. Pod ich wpływem przeobraża się też rzeczywistość naszego uniwersytetu, który w 2022 roku 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 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 dla przedstawionego tu dokumentu zwanego *Rekomendacjami* są 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 2019 roku w Statucie UAM zamieszczono następujące zdanie, zachęcające do otwartości:

„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.”
Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (Uchwała z 17.04.2019, art. 5.3.)

Zmiana w statucie otworzyła możliwość wprowadzenia nazw żeńskich do przestrzeni akademickiej. Kwestia zaznaczania czy niezaznaczania płci w języku jest jednak traktowana różnie. Niektóre osoby uważają płeć za część swojej tożsamości, inne za cechę nieistotną z punktu widzenia wykonywanego zawodu czy pełnionej funkcji. W efekcie tego te pierwsze przestrzegają zasad symetrii rodzaju i płci, stosując odpowiednio formy żeńskie, tzw. feminatywy, i formy męskie, tzw. maskulatywy. Natomiast inne osoby obstają przy dotychczasowych praktykach językowych postępowania się nazwami rodzaju męskiego w funkcji uniwersalnej 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).

Trudno dyskutować z tym drugim stanowiskiem. Warto dodatkowo przytoczyć argument, że język nie tylko odzwierciedla rzeczywistość, ale także ją tworzy. Język kształtuje nasze postrzeganie siebie, innych i świata, nasze myślenie, jest nośnikiem wartości. Językoznawca prof. Jerzy Bartmiński (1986: 18) pisał: „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”. Inne cytaty z wielkich dzieł poruszających relacje między językiem a myśleniem i postrzeganiem świata: „Język jest twórczym organem myśli” (Humboldt 1989: 274), „Świat realny jest w znacznej mierze zbudowany nieświadomie na zwyczajach językowych danej grupy” (Whorf 1982: 56).³

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 w oparciu o zdolności, wiedzę i osiągnięcia. Zamiast więc, mówiąc o naszej akademickiej społeczności, używać zawsze tylko nazw męskich, jak *akademiści, pracownicy, badacze, wykładowcy i studenci*, zwróćmy uwagę na to, że się różnimy, nie tylko płcią, ale też wrażliwością na język.

Rekomendacje towarzyszą realizacji *PRP dla UAM* i odwołują się do tradycyjnego binarnego podziału płci. Wychodzą one naprzeciw oczekiwaniom użytkowników i użytkowniczek języka, dając praktyczne rady

¹ *PRP dla UAM* wprowadzono zarządzeniem nr 252/2021/2022 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 15 lipca 2022 roku. https://bezdykryminacji.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0025/439252/Plan-Rownosci-Plci-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 Por. też Joseph (2002: 75-80) i Samuel i in. (2019).

w zakresie wyrażen wrażliwych na płęć. *Rekomendacje* mają na celu udzielenie wsparcia w użyciu języka równościowego, ale i mają zachęcić do refleksji nad językiem, uwrażliwiać i budować świadomość wśród jego użytkowniczek i użytkowników. 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 umniejszenia 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 rekomendowane.⁴

Mamy też świadomość, że są wśród nas osoby reprezentujące inne grupy narażone na wykluczenie ze względu na przynależność narodową i etniczną, wiek, wygląd, tożsamość płciową i orientację seksualną, wyznanie, status społeczny i ekonomiczny, sprawność fizyczną i intelektualną, poglądy polityczne, doświadczenie uchodźcze i in. Języka równościowego używajmy więc nie tylko w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, ale do każdej osoby z naszej społeczności. 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. Taka postawa wobec języka podkreśla jego sprawczość.

Rekomendacje mają na celu ułatwienie użytkownikom i użytkowniczkom języka stosowanie zasad równości i inkluzywności. Tekst składa się z wprowadzenia do tematu oraz sześciu rozdziałów podsumowanych uwagami końcowymi i z wykazu literatury. 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 praktyk i zawierającą konkretne przykłady wyrażen równościowych. Tytułem uzupełnienia i rozszerzenia tematu w dokumencie zawarto też informacje dodatkowe, np. o feminitywach 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 wydzźwięk i konsekwencje, podkreślając jednak kwestię respektowania wolności wyboru formy językowej. W rozdziale 4. przedstawione są wątpliwości, które narosły wokół feminitywów, a które zdaniem środowiska naukowego pozbawione są podstaw. Rozdział 5. zawiera praktyczne wskazówki dotyczące użycia zarówno form określających płęć, jak i form abstrahujących od płci, które mogą być z powodzeniem stosowane w różnych kontekstach i gatunkach tekstów powstających na naszej uczelni. Uzupełnieniem praktyk proponowanych lub zalecanych są wyrażenia niezalecane ze względu na ich wykluczający lub deprecjonujący charakter, stanowiące treść rozdziału 6. Na końcu dokumentu zawarto podsumowanie głównych zaleceń, zachęcając do refleksji nad językiem i jego sprawczością.

Międzywydziałowy zespół autorski *Rekomendacji* składa serdeczne podziękowania Pani Prorektorce ds. Nauki, **prof. dr hab. Katarzynie Dziubalskiej-Kończyk**, od wielu lat zaangażowanej w promowanie idei równości płci w języku, co znajduje wyraz 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 nad *Rekomendacjami*.

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

Żywimy nadzieję, że *Rekomendacje* będą pomocnym narzędziem dla wszystkich osób, które chcą aktywnie włączyć się w popularyzację komunikacji niewykluczającej. Prosimy społeczność akademicką o przychylnie przyjęcie oraz zachęcamy do dzielenia się przykładami dobrych praktyk i przesyłania konstruktywnych uwag, które pozwolą na systematyczne udoskonalanie *Rekomendacji*.

Dokument w tej formie pojawia się w UAM pierwszy raz. Będzie on ewoluował, uwzględniając zmiany zachodzące w języku. Nasz uniwersytet dołącza tym samym do szerokiego grona polskich i zagranicznych uczelni, które opublikowały już i wdrażają podobne dokumenty.⁵

⁴ Nazewnictwo osób niebinarnych dopiero się rozwija. Niektóre z proponowanych form to innowacje, które zweryfikuje praktyka językowa. Zob. Walkiewicz (2022), Gębka-Wolak (2022), *PRP dla UAM* (str. 7).

⁵ Patrz str. 27.

REKOMENDACJE

1. JĘZYK RÓWNOŚCIOWY WYRAZEM RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Jezyk 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 zrobić?

Należy mieć na uwadze nie tylko własne dobre intencje wobec innych, ale i 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.

Podczas procesu komunikowania 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 zmienić status grup narażonych na dyskryminację.

Poniższa definicja języka równościowego kładzie nacisk na (nie)równość płci:

„Jezyk równościowy to inaczej jezyk inkluzywny, włączający, niedyskryminujący ze względu na płeć, nieseksistowski, neutralny płciowo. Przeciwnieństwo języka nierównościowego, wykluczającego, dyskryminującego ze względu na płeć, seksistowskiego, męskocentrycznego, androcentrycznego.”

Nierówność płci w języku. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli (2022: 11)

Jednak, by odnieść jezyk równościowy do innych, wspomnianych wyżej grup wykluczanych, trzeba go zdefiniować szerzej.

Jezyk równościowy rozumiemy w *Rekomendacjach* jako jezyk, który nie utrwała dyskryminacji osób i grup ze względu na określone kryterium (np. pochodzenie i przynależność etniczną, wiek, płeć, stopień sprawności fizycznej czy intelektualnej itd.), ale odnosi się do nich z szacunkiem, opierając się na zrozumieniu dla inności oraz docenieniu różnorodności jako cechy wzbogacającej życie jednostek i społeczeństw.

Jezyk równościowy, włączający, inaczej inkluzywny, realizuje idee wolności, poszanowania i niedyskryminowania wpisane w liczne akty prawa polskiego (Konstytucja RP) i międzynarodowego (traktaty Unii Europejskiej) oraz dokumenty wspierające politykę równości w zakresie karier naukowych i zatrudnienia (np. Polityka Równościowa i Antydyskryminacyjna Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu).

Jezyk 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 odmiennosc i doceniając otaczającą nas różnorodność.

Jezyk równościowy gwarantuje lepszą komunikację, dobrostan jej uczestników i uczestniczek, a także pomaga unikać konfliktów i animozji.

2. PROPOZYCJE, NIE NAKAZY

PRP dla UAM kieruje się zasadą wolności wyboru, którą zakładają też *Rekomendacje*. Stanowią one propozycje, a nie nakazy. Wolność wyboru formy językowej pozostawia użytkownikom i użytkownikom języka również Rada Języka Polskiego (RJP) przy Prezydium PAN (2019):

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

Wspomniana wyżej wolność to z jednej strony brak przymusu stosowania form języka równościowego, z drugiej strony możliwość wyboru najdogodniejszej formy spośród wielu opcji dostępnych w systemie języka. Wzorem autorów i autorki rekomendacji UW „zachęcamy wszystkich do namysłu nad słowami”. Kierujmy 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 autorstwa profesorki Iwony Chmury-Rutkowskiej w jednej z jej publikacji przedstawia autorkę wyłącznie przy użyciu feminatywów:

dr hab. prof. UAM, pedagożka, socjolożka, edukatorka prarównościowa, pracuje w Zakładzie Socjologii Edukacji na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu⁶

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 wydziałowych⁷
Językoznawca, logopeda, nauczyciel języka polskiego jako obcego*

Podsumowując, warto powtórzyć, że wybór sposobu określania siebie i bycia określanym 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 zainteresowanych. Nawet jeśli może się to wydawać kłopotliwe i niezręczne, lepiej zaryzykować niż kogoś niechcący urazić.

3. NIERÓWNOŚĆ PŁCI W DISKURSIE 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 l. poj. i l. mn.), które mogą się odnosić do mężczyzn lub/i 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**)*

⁶ *Nierówność płci w języku. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli* (2022: 71).

⁷ Wszystkie poniższe przykłady bez podanego źródła pochodzą z witryny lub z intranetu UAM i zostały tam opublikowane w latach 2020-24.

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

*Spotkanie z cyklu „Zostań badaczką! Kobiety w nauce 2022”
Konferencja Naukowa z cyklu Laboratorium Kobiet UAM Zostaną 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 tylko lub głównie z przedstawicielami płci męskiej. Dowodzą tego również wyniki badań naukowych, potwierdzające, iż język ma znaczący wpływ na naszą świadomość, postrzeganie rzeczywistości i myślenie. Formy męskie stosowane w odniesieniu do kobiet i grup mieszanych mogą więc być odbierane jako niejednoznaczne i budzić wątpliwości. Ponadto skutek ich użycia osoby nie nazwane wprost, a także ich doświadczenia i osiągnięcia, pozostają niewidoczne. Formy te odpowiadają zatem za językowe wykluczenie.

Jak już wspomniano, struktury językowe mają wpływ na struktury myślowe, a tym samym na nasze decyzje życiowe i zawodowe. Pod ich wpływem pozostajemy od najmłodszych lat. Eksperyment przeprowadzony wśród dzieci pokazuje, że kiedy mają one do czynienia z nazwami zawodów zarówno w formie męskiej, jak i żeńskiej, np. *inżynier/inżynierka*, a nie tylko w samej uniwersalnej formie męskiej, np. *inżynierowie*, są one skłonne uznać zawód uchodzący za typowo męski za możliwy do wykonywania również przez kobiety.⁸ Jest to istotny argument przemawiający za użyciem form języka równościowego.

Podobne wyniki przyniósł eksperyment „Narysuj naukowca”⁹, przeprowadzony w Polsce w roku 2022, podczas którego dzieci w jednej grupie miały narysować „naukowca”, a w drugiej grupie „osobę, której pracą jest prowadzenie eksperymentów naukowych”. W tej ostatniej udział kobiet jako przedstawicielek zawodu był dwukrotnie wyższy (20% vs. 40%).¹⁰ Zatem sposób nazwania zawodu może wpływać na skojarzenia z płcią, czego dowiedziono też w innych badaniach.

Badania psycholingwistyczne przeprowadzone w Polsce i na świecie wykazują ponadto niekorzystny wpływ uniwersalnych nazw męskich na tempo przetwarzania informacji, liczbę zapamiętywanych z tekstu faktów, odpowiedzi udzielane w kwestionariuszach, jakość wykonywania zadań testowych, ale też na decyzje sądowe, chęć ubiegania się o pracę i decyzje zapadające w procesie rekrutacyjnym, jak wybór kandydatów czy kandydatek na stanowiska.¹¹

Badaczki i badacze w ostatnich kilku dekadach poddali krytycznej ocenie obecną w wielu językach¹² 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.

Badania 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 jednak rośnie przeświadczenie użytkowników i użytkowniczek języka o negatywnym wpływie nazw rodzaju męskiego na widoczność kobiet, a także potrzeba równego traktowania kobiet i mężczyzn zgodnie z duchem czasu.¹³

⁸ Szpyra-Kozłowska (2012). Por. też Chmura-Rutkowska (2022: 18-20) o wynikach innych badań wśród dzieci i dorosłych.

⁹ Oparty na oryginalnym teście „Draw a Scientist”, Chambers (1983).

¹⁰ Jak język kształtuje rzeczywistość? Raport z badania ilościowego na temat feminatywów (2022).

¹¹ Zob. Stahlberg i in. (2007), Bojarska (2011), Szpyra-Kozłowska (2021: 37), Gyga i in. (2008), Hansen i in. (2016).

¹² Hellinger/Bussman (red.) (2001-2003).

¹³ 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 towarzyszące rzeczownikom rodzaju męskiego w zdaniu przymiotniki, imiesłowy, liczebniki oraz czasowniki w czasie przeszłym. 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?

Kontrowersje budzi poniższy, dobrze znany przepis Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce:

Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody. (art. 127.8.)

Pokazuje on, że trudno zaakceptować formy męskie wobec kobiet zwłaszcza w typowo kobiecych kontekstach. Podobnych przykładów jest wiele. Przy proporcjach płci wśród osób studiujących w UAM 68% kobiet i 32% mężczyzn¹⁴ razi również wykluczające użycie nazwy *student* w Regulaminie Studiów UAM:

§ 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 *studentki* 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, iż zdecydowana większość osób studiujących w UAM to studentki (wspomniane wyżej 68%). Podobne proporcje płci panują wśród osób zatrudnionych w UAM, wśród których 56% stanowią kobiety. Mimo to każda ogólnouczelniana wiadomość mailowa kończy się formułką:

*** Ten list został wystany do wszystkich **pracowników UAM** ***

a rozsyłany regularnie biuletyn pracowniczy nosi nazwę:

Biuletyn dla pracowników naukowych.

¹⁴ Dane Centrum Wsparcia Kształcenia UAM na dzień 31.12.2023 r.

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 oraz pokazują niepewność i niekonsekwencję w użyciu i zapisie form osobowych, z przewagą wykluczających kobiety form męskich:

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
Robotnik do prac ciężkich
Sekretarz Administracyjny
Oferta Pracy: Technik, Miejsce pracy: Ogród Botaniczny
Praca dla tłumaczy języka ukraińskiego w Zakładzie Ubezpieczeń
Spółecznych – Oferta dla studentów

Praca dla doktorantek i doktorantów w projekcie OPUS (NCN)!
Koordinator/ka Biura Obsługi Studenta
Recepcjonistka – Recepcjonista
Samodzielna Księgowo/Samodzielny Księgowy
Specjalistka/Specjalista ds. Podatków w Centrum Finansowo-Księgowym UAM
Porządkowa – Porządkowy

Z uwagi na poważne konsekwencje wykluczenia konieczne jest w ofertach pracy konsekwentne stosowanie podwójnych form rodzajowych. W przypadku niektórych nazw osobowych, takich jak *technik* czy *kierownik*, napotykamy opór w tworzeniu form żeńskich *techniczka* i *kierownicza*. Jest tak w pierwszym przypadku z powodu stereotypowego kojarzenia techniki jako domeny męskiej, a w drugim – z uwagi na fakt, że w nazwach funkcji o wyższym statusie społecznym, jak funkcje kierownicze, w języku oficjalnym stosuje się w nazewnictwie kobiet niemal bez wyjątku formy męskie.

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 kobiety.¹⁷

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, iż poniższy komunikat jest zaadresowany do niej?

■ *Już wypełniłeś i wystąłeś tę ankietę.*

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

■ *Użytkownik Agnieszka Iksińska opuścił spotkanie.*

Podobną formę mają też komunikaty z platformy edukacyjnej Moodle:

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


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

¹⁷ Potwierdzają to wyniki badania ankietowego, przeprowadzonego w 2020 roku 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 też 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).

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, o ile kobiety je akceptują lub/i życzą sobie być tak określane. 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.

Chcemy propagować użycie języka równościowego w UAM, zarówno w komunikacji ustnej, jak i pisemnej. Komunikacja przebiega nie tylko za pośrednictwem tekstów, ale i poprzez formy multimedialne. Pamiętajmy o tym, że towarzyszące tekstom obrazy również mogą wykluczać lub utrwaląc 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

Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników

Oferta Pracy: Porządkowa

W ramach rekrutacji w chwili obecnej poszukujemy kandydatów na stanowisko: Porządkowa

Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników

Oferta Pracy: Konserwator - Elektryk

W ramach rekrutacji w chwili obecnej poszukujemy kandydatów

źródło: amu.edu.pl

Ilustracją dobrych praktyk może być poniższa oferta pracy przełamująca stereotypy płciowe za pomocą obrazu:

Technik w Zwierzętarńi CZT



W ramach rekrutacji w chwili obecnej poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Technik w Zwierzętarńi


Miejsce pracy: Centrum Zaawansowanych Technologii UAM - Zwierzętarńia

Wymiar etatu: 1/1

Nr ref. TZS/04/2024

źródło: amu.edu.pl

lub użycie neutralnych sformułowań:



Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników

Oferta Pracy: Administracja na Wydziale Antropologii i Kulturoznawstwa

źródło: amu.edu.pl

FEMINATYWY W INNYCH JĘZYKACH

System języka ukraińskiego ma wiele przyrostków tworzących formy żeńskie, z czego najbardziej produktywne są obecnie: *-ка, -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, a jej pozycję społeczną (Starko/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 uniwersalnym rodzajem męskim. 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 poddaje 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, dekanka, 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 zwracamy się lub mówimy o kobietach używając form rodzaju żeńskiego: *profesorica* lub *profesorka, dekanica, asistentkinja*. Mimo to formy męskie nadal widnieją np. na dyplomach. Ustawa z 2021 roku wprowadziła obowiązek stosowania nazw rodzaju żeńskiego w dyskursie publicznym, co spotkało się z protestem ze strony prawniczych i narodowych kręgów politycznych. W 2019 roku w Serbii wyszedł podręcznik języka wrażliwego na płeć pod patronatem rządu, ONZ i UE (Cvetinčanin Knežević/Lalatović 2019, patrz też: Filipovic/Kuzmanovic Jovanovic 2019).

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. *elle est professeure, chercheure, doctoresse*, jednak w użyciu pozostaje kontrowersyjne. Często praktyką jest użycie obu form rodzajowych oraz form w liczbie mnogiej, jak *des étudiant-e-s, les historien-ne-s*, w których przyrostki oddzielone są kropką (tzw. *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 2023 roku senat zakwestionował użycie języka inkluzywnego w oficjalnych dokumentach i edukacji. Debata wciąż się toczy, a jej różnorakie dyskursy zostały wnikliwie przeanalizowane m.in. w dysertacji Coady (2018).

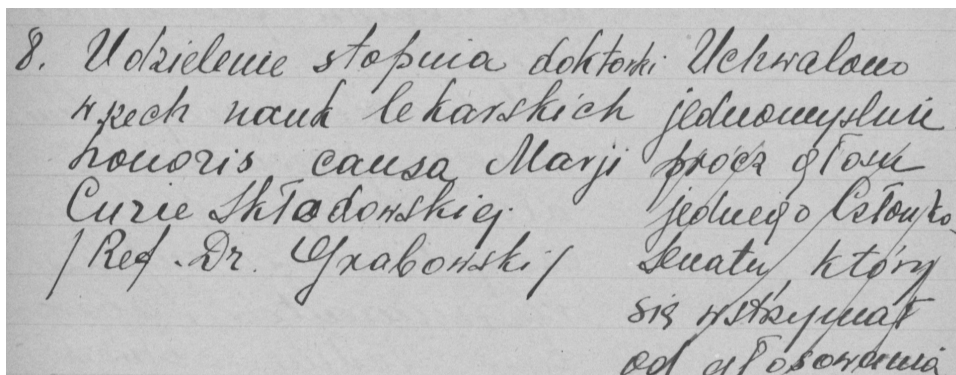
W języku niemieckim pod wpływem feministycznej krytyki języka w latach 80. ubiegłego wieku powszechnie tworzy się za pomocą przyrostka *-in* i stosuje nazwy żeńskie w odniesieniu do wszystkich szczebli kariery zawodowej: *Universitätspräsidentin, Dekanin, Professorin*. Mimo to nadal obecny jest w uzusie językowym uniwersalny rodzaj męski. Niemieckie językoznawczynie twierdzą jednak, że system języka niemieckiego nie dostarcza żadnych obiektywnych powodów uzasadniających stosowanie form rodzaju męskiego w funkcji uniwersalnej; jest to sposób użycia języka, który można zmienić (Diewald/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-Mędrala 2007: 31). Feminatywy są, jak mówi prof. Jan Miodek (2022: 44), „odwieczną typologiczną cechą języków słowiańskich”. Przykładowo znany jest dostępny w archiwum UAM 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: Uchwalano wszech nauk lekarskich jeduowypłnie honoris causa Marii Curie Skłodowskiej / Ref. Dr. Gzabowski / jedenego / Senatu / który się historycznie od / P. Osobomina

źródło: Archiwum UAM

99 lat później...

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



źródło: portal.umk.pl
fot. Andrzej Romański

Komentując oba te wpisy, trudno nie zgodzić się ze zdaniem polonisty, prof. Jana Miódka, że formy w rodzaju żeńskim brzmią w nazewnictwie kobiet „naturalniej”. Jednak z powodu utrwalonego zwyczaju stosowania form rodzaju męskiego zarówno w odniesieniu 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 poprawność. Jednakże to, co poprawne, nie zawsze jest właściwe (zob. Zdunkiewicz-Jedynak 2021: 13–14). Efektem 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, portierka*. 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* a *szef kuchni, nauczycielka* a *dyrektor szkoły*. Podobną asymetrię możemy też zaobserwować w naszym otoczeniu, np. na spotkaniach z udziałem kobiety i mężczyzny zajmujących równoważne stanowiska. Zdarza się, iż osoba prowadząca takie spotkanie do 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 i różnorodności deklarowanych w PRP dla UAM.

Mimo licznych przyrostków feminatywnych w systemie języka polskiego, pozwalających na niemal nieograniczone tworzenie żeńskich nazw zawodów, 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 rozwiać 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”. Przeczy to prawdzie, gdyż nauka dowodzi (zob. Hołojda i in. 2015, Małocha-Krupa 2018, Miodek 2022), że feminatywy są obecne w polszczyźnie od dawna, przez co dla wielu wcale nie brzmią obco. Inni uważają, że użycie maskulatywów stało się już tradycją w języku polskim. Rozważania te można spuentować cytatem z wykładu polonisty, prof. Marka Łazińskiego (2023): „Tradycja to nie wszystko co było, tylko wybór z tego co było” i „Tradycja to coś, co my kształtujemy, nie coś, czemu mamy być niewolniczo wierni”.¹⁸ Zatem sięgajmy po formy tradycyjne, utrwalone, jak *magistra, doktorka, recenzentka, pracowniczka, referentka, słuchaczka, seminarzystka, gościni*, a także używajmy tych mniej utartych, np. *historyczka, teoretyczka, sekretarzynie komisji*¹⁹, i zgodnie z zasadami języka polskiego tworzymy nowe, jak *grantobiorczynie*.

Innym 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*.²⁰ 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*. Ponadto 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*, przywodząca na myśl 'urlop dzieckański', możemy utworzyć od formy męskiej *dziekan* nazwę żeńską *dziekana*²¹, która funkcjonuje już w przestrzeni komunikacyjnej naszej uczelni. Jako użytkowniczki i użytkownicy języka mamy wolny wybór. Stosujemy formy, z którymi łatwiej nam się identyfikować.

¹⁸ Wykład prof. M. Łazińskiego pt. Feminatywy i inne spory o słowa. Próba diagnozy i propozycje pozytywne (23.02.2023 r.), Czwartkowe spotkania lingwistyczne (seminarium IJJP UW). <https://www.youtube.com/watch?v=WUqKuBMstK> [dostęp: 16.09.2024]

¹⁹ W odróżnieniu od nazwy funkcji *sekretarka*, zastępowanej obecnie coraz częściej przez nazwę *asystentka*.

²⁰ Zob. np. Małocha-Krupa (2018: 55), Szpyra-Kozłowska (2021: 200-202).

²¹ *Dziekana* jest przykładem formy powstałej w wyniku tzw. derywacji paradygmatycznej, podczas gdy w języku polskim dominującym wzorcem słowotwórczym jest tworzenie form w procesie tzw. derywacji sufiksальной, jak *dziekanka*. Preferencje użytkowniczek języka wskazują jednak w wielu przypadkach na nazwy na *-a*, jak *ministra*.

Kolejnym argumentem przeciw feminatywom są „problemy z ich artykulacją” wynikające z trudnych do wymówienia zbitek spółgłoskowych, jak w nazwach *adiunktka* czy *chirurgka*. Polszczyzna zna wiele podobnych wyrazów, np. *źdźbło*, *zmarszczka*, *wewnątrzzięzkowy*, *bezwzględny*, a jednak z ich wymową doskonale sobie radzimy. Czy wymowa rzeczowników *pediatrka* czy *psychiatrka* jest rzeczywiście trudniejsza niż wymowa nazwy miasta *Piotrków*, zawierającej identyczną zbitkę spółgłoskową? Naszym zdaniem kontrargument artykulacyjny również łatwo obalić.²²

Za jeszcze inną przeszkodę w użyciu nazw żeńskich uważa się „niepoważne brzmienie” nazw naukowczyń, jak *filolożka*, *biolożka* tworzonych od form męskich z przyrostkiem obcym *-log*. W opinii naukowej sufiks *-ka* deformuje kształt obcej podstawy, dając efekt śmieszności. 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 językoznawczynie, przewodniczącej RJP, prof. Katarzyny Kłosińskiej (2019): „Nazwy *psycholożka* czy *pedagożka* są językowo poprawne, są jedynie przez niektórych uważane za niepoważne”.

Osoby odnoszące się do feminatywów sceptycznie 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 męskie.²³

Często słyszy się też słowa, że w kwestiach kobiet „istnieją ważniejsze i pilniejsze problemy do rozwiązania niż problemy językowe”, którym nie warto poświęcać zbytnej uwagi. Jednym z takich problemów 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 artykułować problemów kobiet w sposób jednoznaczny i czytelny.

W krytyce feminatywów głośne 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.

Językoznawczynie 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 martwimy się, że pisane przez nas teksty będą nieskładne i trudne do zrozumienia, sięgnijmy do praktycznych wskazówek w rozdziale 5.

²² Dalsze przykłady i informacje na temat wymowy zbitki spółgłoskowych w języku polskim w Szpyra-Kozłowska/Laidler (2022) oraz Zydorowicz i in. (2016).

²³ 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 „idiotyżmem”. „Mam specjalne uczucie do posła”, onet, 26.01.2024 r. www.onet.pl/styl-zycia/onetkobieta/marek-suski-nazywa-feminatywy-idiotyżmem-mam-specjalne-uczucie-do-posla/l4txc9k,2b83378a [dostęp: 16.09.2024]

5. PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI

Kategoria rodzaju gramatycznego w języku polskim umożliwia tworzenie nazw dla osób obu płci – feminatywów i maskulatywów. Według zasady zgodności rodzaju gramatycznego z płcią biologiczną określanej osoby, najprostsze i najbardziej naturalne wydaje się określanie kobiet nazwami żeńskimi, a mężczyzn nazwami męskimi. 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 tożsamości płciowej osób** zgodnie z formą gramatyczną odpowiadającą ich płci biologicznej. 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 tożsamości płciowej** osób w kontekstach, w których informacja ta wydaje się drugorzędna. Wskazuje ona na możliwość stosowania wyrażen neutralnych płciowo, takich jak *osoba*, lub konstrukcji unikających bezpośredniego odniesienia do płci (zob. przykłady na stronach 20–21). Takie rozwiązania odpowiadają 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 tych strategii. W języku niemieckim stosuje się obie strategie, co obrazują poniższe przykłady:

Neue Professorinnen und Professoren an der Kieler Uni
[Nowe profesorki i profesorowie na Uniwersytecie w Kilonii]

Frauen sind bei Professuren immer noch unterrepräsentiert.
[Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach profesorskich.]

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

W myśl zasady zgodności rodzaju gramatycznego z płcią biologiczną, jeśli funkcję rektora, prorektora lub dziekana pełni mężczyzna, 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, Kierowniczką Zakładu Prawa Karnego

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

Obecnie sytuacja ta coraz częściej znajduje odzwierciedlenie w wystąpieniach i publikacjach uczelnianych:

Z **profesorkami** UAM Agnieszką 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 Ziótek.

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 udowodnić 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 - **Prezesa** Kulczyk Foundation i **właścicielka** Grupy Polenergia, pierwszej polskiej prywatnej firmy, która postawiła na odnawialne źródła energii.

Zwracając się z kolei do osób obu płci lub mówiąc o grupie takich osób, nasuwa się użycie podwójnych form rodzajowych:

Drogie Członkinie, Drodzy Członkowie Rady Uczelni!

Drodzy Pracownicy, Drogie Pracowniczki!

„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 „Doskonałość 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 równością, a nie kurtuazją. Dlatego kobiety nie zawsze trzeba wymieniać na pierwszym miejscu, np. **Drogie Absolwentki, Drodzy Absolwenci!** Naprzemienne stosowanie różnej kolejności nazw, nawet w obrębie jednego tekstu, jest godnym polecenia zabiegiem równościowym. Jest to wprawdzie odstępstwo od zasady konsekwencji, jednak w tym przypadku zasada ta nie ma pierwszorzędnego znaczenia.

Upowszechnienie feminatywów pozwoli na stopniowe odejście od form złożonych, 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*. *Pan/pani* to tytuły grzecznościowe, których zwykle nie stosujemy przed nazwą zawodu, np. nie mówimy *pani lekarz*, *pani fryzjer*. Stosujemy je wyłącznie w połączeniu z rzeczownikami w funkcji tytularnej w rodzaju męskim: *pani doktor*, *pani magister*. Gdy rzeczowniki męskie zastąpimy żeńskimi, tytułu grzecznościowego *pani* będziemy używać nadal, zwracając się uprzejmie do osób, np. w listach:

Szanowna **Pani Rektorko!**

Szanowna **Pani Prorektorko!**

Szanowna **Pani Doktorko!**

Zamiast jednak mówić o kobiecie *pani prezes*, określimy ją formą żeńską *prezesa*. Feminatywy pozwolą też na odejście od problematycznego naszym zdaniem użycia nieodmiennych form męskich w określaniu kobiet, tworzących konstrukcje zdaniowe, które naruszają zasadę kongruencji:

Nowa dziekan nominowała kilku pracowników do nagrody.

Sekretarz komisji przedstawiła protokół z obrad.

Jej Magnificencja Rektor przyznała nagrody większości osób nominowanych.

Notabene, niestety zdarza się stosowanie nieadekwatnej formy w odniesieniu do JM Rektorki, prof. Bogumili Kaniewskiej: „Jej Magnificencja Rektor”. Forma zgodna z płcią osoby określanej brzmi *Jej Magnificencja Rektor* lub *Jej Magnificencja Rektorka*.

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, dokument rektorski powinien nosić nazwę *Zarządzenie Rektora*, gdy rektorem jest mężczyzna, a *Zarządzenie Rektor*, gdy rektorem jest kobieta. Jak pokazuje praktyka językowa na naszej uczelni zasada ta nie jest stosowana konsekwentnie, gdyż dokument obecnej rektorki UAM nosi nazwę *Zarządzenie Rektora*. Struktury tego typu od dawna budzą wątpliwości zarówno wśród części osób posługujących się językiem polskim, jak i 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)²⁴:

■ *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: *kilkoro promotorów*. Poniżej pierwsze zdanie sugeruje udział 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 przyjmuje zaproponowane mu stanowisko i zostaje zatrudniony na czas nieokreślony.*

Użycie podwójnych form rodzajowych może skomplikować zdanie, można jednak w tekstach pisanych zastosować formy skrócone, np. z ukośnikiem:

■ *Nauczyciel/ka wykonał/a zlecone zadanie i otrzymał/a pochwałę.*

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

Zapis skrócony może przybierać różne formy. Dla przykładu w języku niemieckim najczęściej używa się gwiazdki: *Mitarbeiter*innen* i dwukropka: *Konferenzteilnehmer:innen*, a w języku francuskim kropki środkowej (·): *les professeur-e-s*.

W przypadku dłuższych tekstów czy wypowiedzi warto przynajmniej zasygnalizować, że komunikat jest skierowany do osób obu płci. Można to zrobić, używając na początku tekstu podwójnej formy adresatywnej, np. *Drogi Studentki i Drodzy Studenci!*, a następnie nawiązując do niej przynajmniej raz w dalszej części tekstu. Choć w takich przypadkach nie uda się zachować pełnej konsekwencji, to jednak stosując formy męskie zamiennie z formami żeńskimi, pokażemy swoją wrażliwość na język.

²⁴ „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. Warszawa.)

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, a zapis skrócony staje się przez to 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, polecamy użycie pełnych form podwójnych, jak:

kierownik/kierowniczka, zwierzchnik/zwierzchniczka, technik/techniczka, naukowiec/naukowczyni, zastępca/zastępczyni, księgowy/księgowka, kanclerz/kanclerka, psychoterapeuta/psychoterapeutka.

Nie rekomendujemy więc form typu:

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

proponując formy podwójne w postaci: *kierownik/kierowniczka, studentów/studentek*.

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 stosowane również w uczelnianych ofertach pracy:

Inspektor/ka nadzoru inwestorskiego branży konstrukcyjno-budowlanej
Technik/Techniczka w Zwierzętarńi
Kierownik/Kierowniczka Domu Studenckiego „Meteor”

Dalej zamieszczamy przykłady form rekomendowanych z zastosowaniem feminatywów:

FORMY ZWRACANIA SIĘ DO KOBIET

FORMY DOTYCHCZASOWE	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 Kierowniczko!</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 DOTYCHCZASOWE	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 Doktoranci i Doktorantki!</i>
<i>Drodzy Studenci!</i>	<i>Drogie Studentki, Drodzy Studenci!</i> <i>Drodzy Studenci i Studentki!</i> <i>Drodzy Państwo, Studentki i Studenci!</i>
<i>Drodzy Promotorzy!</i>	<i>Drodzy Promotorzy, Drogie Promotorki!</i> <i>Drodzy Promotorzy i Promotorki!</i>

FORMY OKREŚLAJĄCE KOBIETY

FORMY DOTYCHCZASOWE	FORMY REKOMENDOWANE
<i>pani rektor</i>	<i>(pani) rektorka</i>
<i>pani kanclerz</i>	<i>(pani) kanclerka</i>
<i>pani profesor</i>	<i>(pani) profesorka</i>
<i>pani doktor</i>	<i>(pani) doktorka</i>
<i>pani kwestor</i>	<i>(pani) kwestorka</i>
<i>pani redaktor</i>	<i>(pani) redaktorka</i>
<i>pani inżynier</i>	<i>(pani) inżynierka</i>
<i>nauczyciel akademicki</i>	<i>nauczycielka akademicka</i>
<i>starszy wykładowca</i>	<i>starsza wykładowczyni</i>
<i>sekretarz komisji</i>	<i>sekretarzynie komisji</i>
<i>filolog</i>	<i>filolożka</i>
<i>chemik</i>	<i>chemiczka</i>
<i>historyk</i>	<i>historyczka</i>
<i>portier</i>	<i>portierka</i>
<i>student</i>	<i>studentka</i>
<i>naukowiec</i>	<i>naukowczynie</i>
<i>opiekun naukowy</i>	<i>opiekunka naukowa</i>
<i>sprawozdawca</i>	<i>sprawozdawczynie</i>
<i>mentor</i>	<i>mentorka</i>

Podsumowując, chcemy jeszcze raz podkreślić, że stosowanie nazw żeńskich pozwala na zwiększenie widoczności kobiet w języku, a tym samym na podkreślenie ich wkładu pracy we wszystkich obszarach działalności akademickiej – w pracy dydaktycznej, naukowej, organizacyjnej, administracyjnej, technicznej czy porządkowej. Zachęcamy do ich stosowania w celu promowania równości kobiet i mężczyzn.

5.2 STOSOWANIE FORM ABSTRAHUJĄCYCH OD PŁCI

Drugie ze wspomnianych rozwiązań języka równościowego można stosować w kontekstach, w których płeć stanowi cechę drugorzędną. Abstrahowanie od płci osób określanych również oznacza równe traktowanie, rezygnuje się przy tym jednak z podkreślania obecności kobiet. Przynajmniej częściowo strategia ta pozwala na włączenie do komunikacji osób niebinarnych, które nie odnajdują się ani w formach męskich, ani w żeńskich. Ponadto użycie form abstrahujących od płci może być alternatywą dla zastosowania form określających płeć, np. gdy użycie form podwójnych czy skróconych jest w danym gatunku tekstu problematyczne. W tabeli podajemy możliwe formy abstrahujące od płci stanowiące alternatywę dla form rodzajowych.

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>

FORMY OKREŚLAJĄCE PŁEĆ	FORMY ABSTRAHUJĄCE OD PŁCI
<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>

Należą do nich rzeczowniki zbiorowe, jak *grono, gremium, kadra, personel, zespół, grupa*, które, choć występują w liczbie pojedynczej, opisują większą liczbę osób. Z wyrażen tego typu i tak już powszechnie korzystamy, np. przy opisie struktur organizacyjnych uczelni, jak *senat, rada uczelni* czy *kolegium dziekańskie*. Pomocny jest też rzeczownik *osoba*, który pozwala utworzyć szereg przydatnych, abstrahujących od płci, określeń zarówno w liczbie pojedynczej, jak i mnogiej:

FORMY OKREŚLAJĄCE PŁEĆ	FORMY ABSTRAHUJĄCE OD PŁCI
<i>autysta</i>	<i>osoba autystyczna</i>
<i>doktoranci</i>	<i>osoby doktoryzujące się</i>
<i>doktoranci i doktorantki</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>osoby studiujące</i>
<i>studenci i studentki</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>

Tzw. osobatywy są już stosowane w wielu uczelnianych tekstach, o czym świadczą liczne przykłady: *osoba do kontaktu, osoba przyjmująca zgłoszenie, osoba niepełnoletnia, osoba uprawniona do otrzymania dofinansowania, osoba odpowiedzialna, osoby trzecie, osoby upoważnione, osoby zainteresowane, osoby zarządzające zespołem, osoby pobierające świadczenie*.

Część środowiska osób niebinarnych proponuje połączenie rzeczownika *osoba* z przymiotnikiem odrzeczownikowym, np. *osoba studencka, osoba absolwencka, osoba profesorska*. Formy tego typu stanowią innowację, które jednak do tej pory nie upowszechniły się w języku.

W celu abstrahowania od płci można też dokonać przeformułowania:

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

Zabiegiem neutralizującym 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, wykluczasz...*

Podsumowując, dysponujemy wieloma środkami języka równościowego, których różnorodność odzwierciedla zmiany w postawach użytkowników i użytkowniczek języka. Środki te możemy dobrać w zależności od celu komunikacyjnego czy gatunku tekstu, a także łączyć w ramach jednego tekstu. Dzięki temu unikniemy wykluczenia części osób uczestniczących w komunikacji. Kombinacja różnych środków języka równościowego pozwala też utrzymać naturalność, elastyczność i płynność języka.

6. NIEZALECANE PRAKTYKI JĘZYKOWE

Do praktyk niezalecanych zaliczamy używanie nazw złożonych typu *kobieta rektor*, *kobieta kanclerz*, *kobieta kwestor*, których pierwszy człon podkreśla wyjątkowość kobiet na wyższych stanowiskach:

■ *Pierwsza kobieta rektor w historii Uniwersytetu Łódzkiego.*²⁶

Jeśli chcemy zaznaczyć obecność kobiet na wyższym szczeblu hierarchii zawodowej, możemy zastosować w tym celu nazwy żeńskie, np.

■ *Pierwsza rektorka w historii naszego uniwersytetu.*

Tam, gdzie użyjemy feminatywu, nie musimy już dodawać rzeczownika *kobieta*, jak to ma miejsce w poniższym przykładzie:

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

²⁶ „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]

Podobny wydzźwięk mają wyrażenia typu *kobieta na stanowisku dyrektora*, które można z powodzeniem zastąpić krótszą nazwą żeńską *dyrektorka*. Upowszechniają się one coraz bardziej w języku akademickim ze względu na coraz większą obecność kobiet na tych stanowiskach. Włączając stopniowo feminatywy do swojego języka, możemy chwilowo pozostać przy formach złożonych, jak *pani kanclerz* czy *pani kwestor*, pamiętając jednak, że *pani* jest przede wszystkim tytułem grzecznościowym mającym inne zastosowanie. Dlaczego mamy na co dzień mówić o osobie rektorki *pani rektor*, skoro o osobie rektora mówimy *rektor*, a wyrażenia *pan rektor* używamy tylko w szczególnych okolicznościach, aby okazać szacunek i poważanie. Jak uważa językoznawca prof. Marek Łaziński (2006: 273–274), głównym powodem blokowania derywacji form żeńskich jest właśnie powszechne stosowanie form tytułarnych w funkcji nazw osobowych, jak wspomniana wyżej *pani rektor*. Pamiętajmy o tym, powielając te formy. Poza tym nie jest wyrazem równego traktowania określanie kobiet w kontekstach zawodowych przy użyciu formy grzecznościowej *pani* zamiast *kobieta*, zwłaszcza, gdy *pani* pojawia się w zestawieniu z rzeczownikiem *mężczyzna*. Wiele osób nie jest tego świadomych, o czym świadczy poniższy przykład:

Niezwykle cieszymy się z dokonania 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**.

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

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

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

PODSUMOWANIE

I UWAGI KOŃCOWE

W powyższych propozycjach zastosowania 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 drogą jest użycie języka neutralnego, abstrahującego od płci osób, o których mówimy lub do których się zwracamy. Wskazując na obie drogi zachęcamy wszystkie osoby z naszej społeczności do świadomego i przemyślanego użycia języka, do respektowania różnorodności i włączania innych w przestrzeń komunikacji.

Rozumiemy, że w konfrontacji z rekomendowanymi formami mogą pojawiać się wątpliwości. Współczesny język polski przechodzi liczne zmiany, w których my – użytkowniczki i użytkownicy – szukamy swojego miejsca. Warto pamiętać, że zmiany 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 tradycji języka polskiego.

Jakich zmian językowych możemy się spodziewać w przyszłości? Możliwe, że będzie to dalsze upowszechnianie się feminatywów, nie tylko w języku potocznym, ale i 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.

Pragniemy jeszcze raz podkreślić, że proponowane w *Rekomendacjach* rozwiązania opierają się na wolności wyboru. Wierzymy, że niedostosowanie się do przedstawionych sugestii niekoniecznie musi wynikać ze złej woli osoby komunikującej się. Osoby otwarte na język równościowy zachęcamy do wprowadzania zmian stopniowo i elastycznie, z zachowaniem ekspresyjności i płynności języka.

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

LITERATURA

- 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. (2022–23). Dlaczego chirurżka podnosi ciśnienie? *PULS: Miesięcznik Okręgowej Izby Lekarskiej w Warszawie im. prof. Jana Nielubowicza* 12/2022–01/2023, 18.
- Chmura-Rutkowska, I. (2022). (Nie)równość płci w życiu i w języku. W: *Nierówność płci w języku. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli szkół m.st. Warszawy*. Warszawa: Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Spotecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji, 13–45.
- 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 [dostęp: 16.09.2024]
- Cvetinčanin, K., Lalatović, H., Lalatović, J. (2019). Priručnik za upotrebu rodno osetljivog jezika. https://www.rodnavoravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priru%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika_latinica.pdf [dostęp: 16.09.2024]
- Del Carpio, L., Fujiwara, T. (2023). Do Gender-Neutral Job Ads Promote Diversity? Experimental Evidence from Latin America's Tech Sector. *National Bureau of Economic Research Working Paper* 31314. <https://www.nber.org/papers/w31314> [dostęp: 16.09.2024]
- Dembska, K. (2018). Czeskie feminytywy 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.
- 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.
- Gaucher, D., Friesen, J., Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology* 101, 109–128.
- 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., Sczesny, S. (2016). The social perception of heroes and murderers: Effects of gender-inclusive language in media reports. *Frontiers in Psychology* 7/369, 1–7.
- Horvath, L. K., Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25/2, 316–328.
- Humboldt von W. (1989). *Natura i właściwości języka*, tłum. Andrzejewski, B. W: B. Andrzejewski. *Wilhelm von Humboldt*. Warszawa: Wiedza Powszechna, 273–287.
- Jak język kształtuje rzeczywistość? Raport z badania na temat feminytywów, Agencja badawcza Difference na zlecenie Banku BNP Paribas (2022). https://www.bnpparibas.pl/wystarczyslowo/utills/doc/Raport_z_badania_na_temat_feminytyw%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]
- Kołodziejek, E. (2023). Język inkluzywny jako reakcja na kryzys wartości. W: A. Piotrowicz-Krenc, M. Witaszek-Samborska, K. Skibski, E. Woźniak-Wrzesińska (red.). *Kultura Komunikacji Językowej 7. Kultura komunikacji w czasach kryzysów*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie Studia Polonistyczne, 49–58.
- 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.
- Łaziński, M. (2023). Fematywy i inne spory o słowa. *Socjolingwistyka* 36, 345–368.
- Małocha-Krupa, A. i in. (red.) (2015). *Słownik nazw żeńskich polszczyzny*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Małocha-Krupa, A. (2018). *Fematywy 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 fematynicznych. *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. A volume in the series Frontiers of Social Psychology*. 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/index.php?option=com_content&view=article&id=1861:stanowisko-rjp-w-sprawie-zenskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow&catid=98&Itemid=58 [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]
- Stout, J.G., Dasgupta, N. (2011). When He Doesn't Mean You: Gender-Exclusive Language as Ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin* 37/6, 757–769.
- Synchak, O. (2024). Language Change in Times of Turbulence: A corpus-based investigation of the rise of feminine personal nouns in Ukrainian. W: K. Bogetic (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 Lodzianensis. Folia Linguistica* 55, 37–55.
- Szpyra-Kozłowska, J. (2022). Jak zmniejszyć nierówność płci w polszczyźnie? W: *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., Laidler, K. (2022). Czy nazwy żeńskie typu architektka, chirurgka i adiunktka są trudne do wymówienia? Badanie empiryczne. *Język Polski* 102/4, 37–54.
- Tlatlik, J. (2022). *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- 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 [Rodzaj, płeć, społeczeństwo – o tworzeniu fematynów w języku polskim i słoweńskim]. *Acta Universitatis Lodzianensis. Kształcenie Polonistyczne Cudzoziemców* 27, 61–80.
- Zachorska, M. F. (2023). *Żeńska końcówka języka*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Zdunkiewicz-Jedynak, D. (2021). Poprawne vs. właściwe użycia języka. Uwagi w kontekście Słownika właściwych użyczeń języka. *Język Polski* 101/2, 5–16.
- Zydorowicz, P., Orzechowska, P., Jankowski, M., Dziubalska-Kończak, K., Wierchoń, P., Pietrala, D. (2016). *Phonotactics and morphonotactics of Polish and English. Theory, description, tools and applications*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

PRZYKŁADY REKOMENDACJI INNYCH UCZELNI

Bańko, M., Linde-Usiekiewicz, J., Łaziński, M. (2021). *Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim*. Wydanie II. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego. <https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2022/07/Rekomendacje-jezykowe-2021.pdf> [dostęp: 16.09.2024]

Bitas-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-słowotwórczy)*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. https://wydawnictwo.us.edu.pl/sites/wydawnictwo.us.edu.pl/files/wus_2023_inkluzywny_narzedziownik_stanowisk_ebook.pdf?fbclid=IwAR0s6zttJXgdoE0DYp2XgcRGw-RajXzSCe9VFjqwW0xJjiqvtCt_xNw2QpI [dostęp: 16.09.2024]

Nierówność płci w języku. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli (2022). Warszawa: Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji. <https://edukacja.um.warszawa.pl/documents/66399/34359048/> [dostęp: 16.09.2024]

Sprache ist vielfältig – Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin für geschlechtergerechte Sprache (2019). <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf> [dostęp: 16.09.2024]

WYKAZ WYBRANYCH NAZW OSOBOWYCH W UAM ZAWIERAJĄCY REKOMENDOWANE FORMY ŻEŃSKIE

FORMA MĘSKA	FORMA ŻEŃSKA
absolwent	absolwentka
adiunkt	adiunktka
administrator	administratorka
adwokat	adwokatką
antropolog	antropolożka
aplikant	aplikantka
archeolog	archeolożka
astronom	astronomka
asystent	asystentka
autor	autorka
badacz	badaczka
bibliotekarz	bibliotekarka
biolog	biolożka
chemik	chemiczka
chórzysta	chórzystka
członek	członkini
decydent	decydentka
doktor	doktorka
doktor habilitowany	doktorka habilitowana
doktorant	doktorantka
dyrektor instytutu	dyrektorka instytutu
dyrygent	dyrygentka
dyskutant	dyskutantka
dziekan	dziekana
dziennikarz	dziennikarka
edukator	edukatorka
edytor	edytorka
egzaminator	egzaminatorka

<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>kierownicza katedry/zakładu</i>
<i>kognitywista</i>	<i>kognitywistka</i>
<i>kolega</i>	<i>koleżanka</i>
<i>koordynator</i>	<i>koordynatorka</i>
<i>korektor</i>	<i>korektorka</i>
<i>krytyk</i>	<i>krytyczka</i>
<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</i>	<i>opiekunka praktyk</i>
<i>opiekun roku</i>	<i>opiekunka 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>pracowniczka naukowa</i>
<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>sekretarzynie komisji</i>
<i>sluchacz</i>	<i>sluchaczka</i>
<i>socjolog</i>	<i>socjolożka</i>
<i>specjalista</i>	<i>specjalistka</i>
<i>sprawozdawca</i>	<i>sprawozdawczyni</i>
<i>sprzątac</i>	<i>sprzątaczką</i>
<i>starszy inspektor</i>	<i>starsza inspektorka</i>
<i>starszy referent</i>	<i>starsza referentka</i>
<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>teatrológ</i>	<i>teatrolożka</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>zleceniodawca</i>	<i>zleceniodawczyni</i>
<i>znawca</i>	<i>znawczyni</i>

TABELA DO WYDRUKOWANIA:

MOŻESZ POWIEDZIEĆ/NAPISAĆ TO INACZEJ!

ZAMIAST TEGO	POWIEDZ/NAPISZ TO
<i>Szanowna Pani Prorektor!</i>	<i>Szanowna Pani Prorektorko!</i>
<i>Szanowna Pani Dziekan!</i>	<i>Szanowna Pani Dziekano!</i>
<i>Szanowna Pani Dyrektor!</i>	<i>Szanowna Pani Dyrektorko!</i>
<i>Szanowna Pani Profesor!</i>	<i>Szanowna Pani Profesorko!</i>
<i>Szanowna Pani Doktor!</i>	<i>Szanowna Pani Doktorko!</i>
<i>Witam Członków Rady Naukowej!</i>	<i>Witam Członków i Członkinie Rady Naukowej!</i>
<i>Drodzy Pracownicy!</i>	<i>Drogie Pracowniczk, Drodzy Pracownicy!</i>
<i>Drodzy Doktoranci!</i>	<i>Drodzy Doktoranci, Drogie Doktorantki!</i>
<i>Drodzy Studenci!</i>	<i>Drodzy Studenci, Drogie Studentki!</i>
<i>adiunkt</i>	<i>adiunktka</i>
<i>administrator</i>	<i>administratorka</i>
<i>asystent</i>	<i>asystentka</i>
<i>bibliotekarze</i>	<i>bibliotekarki i bibliotekarze</i>
<i>członek</i>	<i>członkini</i>
<i>eksperti</i>	<i>eksperti/ekspertki</i>
<i>informatycy</i>	<i>informatycy i informatyczki</i>
<i>kanclerz</i>	<i>kanclerka</i>
<i>kandydat</i>	<i>kandydatka</i>
<i>kierownik katedry/zakładu</i>	<i>kierowniczka katedry/zakładu</i>
<i>nauczyciel akademicki</i>	<i>nauczycielka akademicka</i>
<i>naukowiec</i>	<i>naukowczyni</i>
<i>sekretarz komisji</i>	<i>sekretarzynie komisji</i>
<i>członkowie projektu</i>	<i>grupa projektowa</i>
<i>dziekani i prodziekani</i>	<i>władze dziekańskie</i>
<i>kierownicy</i>	<i>osoby pełniące funkcje kierownicze</i>
<i>nauczyciele akademicy</i>	<i>kadra dydaktyczna</i>
<i>naukowcy</i>	<i>zespół naukowy</i>
<i>technicy</i>	<i>kadra techniczna</i>
<i>opiekun naukowy</i>	<i>osoba sprawująca opiekę naukową</i>
<i>pracownicy działu kadr</i>	<i>obsada działu kadr</i>
<i>profesorowie</i>	<i>grono profesorskie</i>
<i>recenzent</i>	<i>osoba recenzująca</i>
<i>studenci</i>	<i>studenci i studentki, osoby studiujące</i>
<i>technicy</i>	<i>kadra techniczna</i>
<i>wykładowca</i>	<i>osoba ucząca</i>
<i>deklaracja uczestnika projektu</i>	<i>deklaracja uczestnictwa w projekcie</i>
<i>kariera naukowa pań</i>	<i>kariera naukowa kobiet</i>
<i>lista uczestników szkolenia</i>	<i>lista osób uczestniczących w szkoleniu</i>
<i>Gratulujemy uroczej koleżance!</i>	<i>Gratulujemy koleżance!</i>
<i>Kierowniczka podjęła męską decyzję.</i>	<i>Kierowniczka podjęła odważną decyzję.</i>
<i>Moja koleżanka jest naukowcem.</i>	<i>Moja koleżanka prowadzi badania naukowe.</i>
<i>Student może wybrać seminarium.</i>	<i>Można wybrać seminarium</i>
<i>Szukamy wykwalifikowanego pracownika na stanowisko informatyka.</i>	<i>Jeśli posiadają Państwo wymagane kwalifikacje w zakresie informatyki, zachęcamy do ubiegania się o stanowisko informatyka/informatyczki.</i>