



Kinga Wysieńska-Di Carlo, Ph.D., Divercity+

## ***Lost in Translation, Gained in Transmission:*** **Język włączający w nauce i na uczelni.**

Większość osób, która składała kiedyś manuskrypt do recenzji w czasopiśmie naukowym lub nawet esej do oceny w szkole czy na studiach, zastanawiała się, jaki tytuł będzie najlepszy, przyciągnie uwagę lub dobrze wyrazi istotę prezentowanych badań czy idei. Wiele z tych osób poszukiwało pewnie **odpowiednich danych** i rozważało, jak długi powinien być taki tytuł, czy powinien zawierać podtytuł, a jeśli tak, czy oddzielony myślnikiem, dwukropkiem czy średnikiem (co nie jest, jak dowodzą różne analizy, bez znaczenia).

Gros osób odpowiedzialnych za publiczny wizerunek danej organizacji czy projektu w mediach społecznościowych i tradycyjnych odpowiednio dobierała słowa i sformułowania, żeby przyciągnąć uwagę, zwiększyć zasięgi, uatrakcyjnić przekaz...

Scientist: my discoveries are useless if taken out of context



Media:

**Scientist claim their discoveries are useless**

Skoro zatem wiemy, jak wielka jest siła słowa i kontekstu, jeśli chodzi o marketing idei (nie mówiąc już o samych ideach, bo przecież w każdej dyscyplinie mamy świadomość tego, jak ważna jest odpowiednia terminologia oraz język opisu i interpretacji wyników), dlaczego postulat mówiący o tym, że słowa mogą wykluczać jest tak

kontrowersyjny? Dlaczego **badania** mówiące o związku między językiem wykluczającym a dyskryminacją, symptomami wypalenia zawodowego, stresu,



**athena**

gender equality to unlock  
research potential

depresji są traktowane jako „polityczna poprawność”, podczas gdy **zestawienia** Google pokazujące „klikalne” słowa jako „obiektywna informacja”?

Dyskusje na temat języka włączającego często opierają się na błędnych przekonaniach co do tego: (1) jaką rolę odgrywa język; (2) czego dotyczą badania, które wskazują na potrzebę stosowania słowników empatycznych czy neuratywów; (3) jaka jest funkcja terminologii, w tym naukowej, w podtrzymywaniu struktur nierówności. Przede wszystkim ignorują one jednak rolę kontekstu. Koncentrują się bowiem często na pojedynczych słowach, które choć pełnią istotną rolę w kształtowaniu uniwersum wzajemnych relacji, pomijają funkcję danej wypowiedzi, reakcje na nią i jej konsekwencje w bezpośrednich interakcjach.

Język włączający

## Kluczowe fakty

- Idea języka włączającego nie jest:
  - nowa,
  - „sztucznym” (po)tworem postulowanym przez jakąś określoną grupę,
  - promowana w celu ograniczenia wolności wypowiedzi,
  - formą cenzury.
- Idea języka włączającego jest:
  - postulatem unikania terminów, wyrażań, zwrotów i kontekstów, które opierają się na uprzedzeniach i stereotypach i które ranią lub negują istnienie jakich grup lub ich doświadczeń;
  - propozycją wykorzystania języka do odzwierciedlenia istniejącej różnorodności, ale też kreowania pozytywnych doświadczeń;
  - oparta na wynikach badaniach lingwistycznych, neurolingwistycznych i społecznych.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

Język w istotny sposób nie tylko opisuje rzeczywistość, ale wpływa na to jak ją postrzegamy i pamiętamy. Jeden z klasycznych eksperymentów przytaczanych na zajęciach z metodologii badań społecznych, psychologii społecznej i prawa, może stanowić tutaj ilustrację ([Loftus & Palmer 1974](#)).



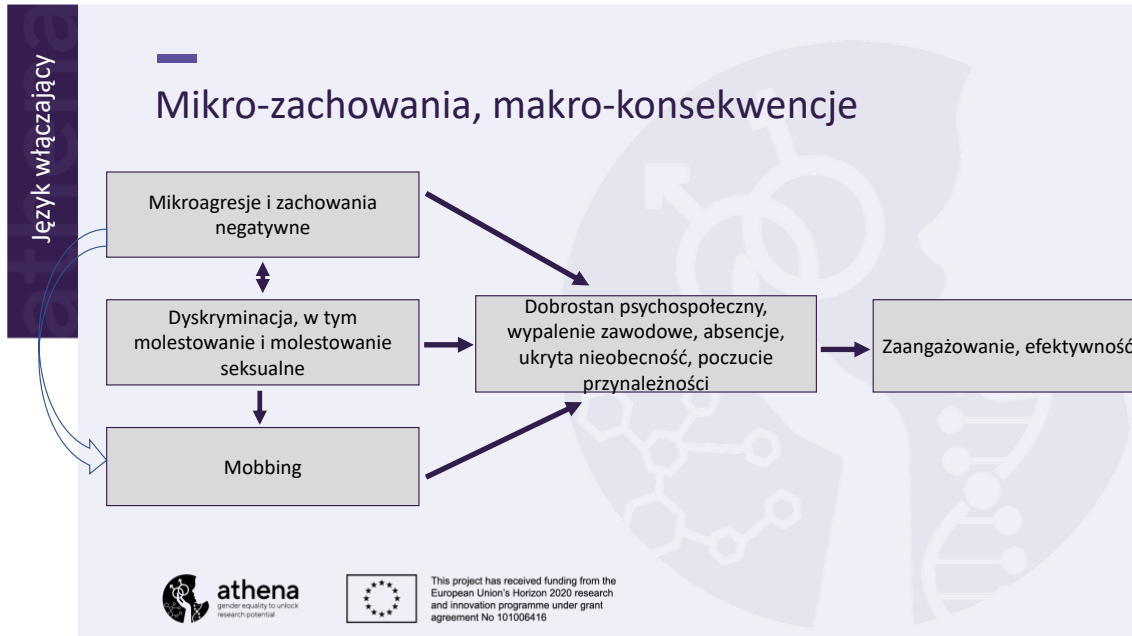
Osobom uczestniczącym w eksperymencie pokazano kilka filmów upozorowanych wypadków samochodowych. Wszystkie osoby oglądały te same filmy, choć następnie, w zależności od warunku eksperymentalnego, zapytano jak szybko jechały samochody w momencie (a) gdy doszło między nimi do kontaktu (*contacted*); (b) gdy doszło do stłuczki (*hit*); (c) gdy doszło do zderzenia (*bumped*); (d) gdy doszło do kolizji (*collided*); (e) gdy doszło do zmiżdżenia (*smashed*) pojazdów. W zależności od sposobu zadania pytania, szacowana prędkość była coraz wyższa.

W drugim eksperymencie, osoby również oglądały film dotyczący wypadku samochodowego, trwający niecałą minutę. Na początku filmu osoby widziały samochód jadący po terenie niezabudowanym, a ostatnie 4 sekundy zawierały ujęcie wypadku z udziałem kilku pojazdów. Po obejrzeniu filmu, jedną grupę zapytano o prędkość, gdy doszło do zmiżdżenia, drugą – gdy doszło do stłuczki, w trzeciej grupie (kontrolnej) – nie pytano w ogóle o prędkość. Po tygodniu, wszystkie osoby zostały ponownie zaproszone do laboratorium i poproszono je o odpowiedzenie na kilka pytań dotyczących wypadku. Jedno z nich brzmiało – „czy widziałeś rozbite szkło?” Choć na filmie nie było odłamków szkła, osoby, które wcześniej pytano o prędkość, gdy doszło do zmiżdżenia, istotnie częściej „pamiętały”, że takowe widziały (w porównaniu do osób, których o to nie pytano i tych które pytano o stłuczkę).

Powyższy eksperyment pokazuje, jak istotny jest związek między językiem, a interpretacją sytuacji i tym, jaki ślad pozostawia ona w naszej pamięci. Język może też w istotny sposób kształtować poczucie przynależności i sprawczości oraz samoocenę. Proszę pomyśleć o sytuacji, gdy jakaś osoba, zlekceważyła P. odczucia lub poddała w wątpliwość P. doświadczenia (życiowe, nie naukowe). Jakie to wywołało u P. emocje? Złość? Zawstydzenie? Skrępowanie? Niepewność? Jaka była P. reakcja?



A teraz proszę pomyśleć, że są osoby, które tego typu komunikaty słyszą regularnie, w miejscu pracy i poza nim.



Istnieje wiele badań pokazujących związek między **doświadczanymi** (ale też **obserwowanymi**) mikroagresjami, dyskryminacją i zachowaniami negatywnymi a dobrostanem psychofizycznym, [zdrowiem](#), wskaźnikami wypalenia zawodowego, absencjami, prezenteizmem oraz obniżoną efektywnością (por. [Di Marco et al.](#) 2016). Praca lub nauka w środowisku, w którym mają miejsce zachowania wykluczające lub dyskryminacyjne, jest wyzwaniem. Takie zachowania, zwłaszcza jeśli mają charakter powtarzalny, stanowią bowiem źródło dodatkowego stresu i zwiększają obciążenie psychologiczne i fizjologiczne. Tzw. stres mniejszościowy doświadczany przez osoby należące do grup marginalizowanych lub niedoreprezentowanych (m.in. kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby ze społeczności LGBT+, osoby starsze/młode, osoby z mniejszości religijnych, osoby z doświadczeniem migracyjnym, osoby wykonujące prace pomocnicze) jest dobrze udokumentowany. Coraz więcej danych wskazuje, że również osoby będące świadkami zachowań wykluczających odbierają je jako stresogenne. Dlaczego?



## Mikroprzekazy i mikroagresje

Zachowania wykluczające związane z komunikacją to nie tylko poszczególne słowa. To także mikrokomunikaty (mikroprzekazy), czyli subtelne, ale zrozumiałe, werbalne lub niewerbalne (kontekstualne, środowiskowe) informacje sygnalizowane mimiką, kontaktem wzrokowym (lub jego brakiem), tonem głosu, fleksją, mową ciała, doborem słów, zachowaniem lub organizacją środowiska/przestrzeni. Mikroprzekazy mogą być pozytywne (mikroafirmacje) i negatywne (mikroagresje). Gdy mikroagresje tworzą obserwowalny wzór zachowań związanych z określoną kategorią społeczną stają się elementem systemu nierówności. Jednak nawet gdy nie stanowią mikronierówności, mikroagresje są definiowane jako zachowania negatywne i przy spełnieniu określonych warunków mogą być potraktowane jako element mobbingu.

Proszę się na przykład zastanowić, czy w ciągu semestru doświadcza\_ją P. lub obserwuje\_ą następujące sytuacje:

1. Na zebraniach, podczas wygłaszania referatu itp. ktoś P. non-stop przerywa lub mówi w tym samym czasie.	
2. Ktoś ignoruje lub pomija P. pytania lub uwagi.	
3. Ktoś przewraca oczami lub robi miny w trakcie P. wypowiedzi.	
4. Ktoś odbiera telefony, wysyła sms-y, pisze maile (wykonuje inne zadania) w trakcie spotkania z P. lub zebrania.	
5. Otrzymuje P. mejle od osób współpracujących napisane w całości wielkimi literami, wytłuszczone lub z dużą ilością wykrzykników	
6. W czyimś biurze (pokoju, laboratorium etc.) wiszą „zabawne” obrazki dotyczące kobiet lub innych grup marginalizowanych?	



Jeśli doświadczasz\_cie lub obserwujesz\_cie P. takich sytuacji jest to sygnał, że w miejscu pracy dochodzi do mikroagresji i zachowań negatywnych. Każde z tych zachowań zawiera bowiem subtelny przekaz pt. „Jesteś\_cie nieistotne\_i lub to, co robisz\_cie, mówisz\_cie, czujesz\_cie mnie nie interesuje; moje zadania, kompetencje, pozycja są dużo ważniejsze”. Wymienione wyżej sytuacje, to oczywiście tylko kilka przykładów i można by było podać ich o wiele więcej (ignorowanie lub nieodpowiadanie na przekazane informacje: „nie miałam\_em czasu przeczytać tego mejla/wiadomości/pisma; możesz\_możecie streścić?”; ignorowanie jakiejś osoby: „o widzę, że jeszcze nikogo nie ma”; ignorowanie wkładu lub roli osób pełniących funkcje pomocnicze lub techniczne itd.).

Osoby należące do kategorii mniejszościowych lub marginalizowanych dodatkowo stykają się z mikronierównościami, które swe źródło mają w stereotypach lub uprzedzeniach związanych z daną grupą.

Na przykład:

Zachowanie/Wypowiedź	Stereotyp/Uprzedzenie/Komunikat
Seksistowskie uwagi, komentarze, przysłowia, dowcipy.	Kobieta jest przede wszystkim obiektem seksualnym lub „stworzona do innych celów” (tzw. przedszkolny ewolucjonizm).
„Płeć (pochodzenie, kategoria X) nie jest problemem – kobiety (kategoria X) muszą po prostu lepiej wykorzystywać zasoby uczelni”	Twoja kategoria/grupa po prostu mniej się stara.
„Musisz popracować nad akcentem.”	Nauka to zajęcie dżentelmenów/Ty tutaj nie pasujesz.
„Taki zwykły biały fartuch?”	Osoby z grupy X (np. LGBTQ+, grupy etnicznej) wyglądają i zachowują się tak samo.
„Pamiętajcie <b>na pewno</b> swoje pierwsze doświadczenie z podróży zagranicznej/ gry na Xboxie/ ...”	Moje doświadczenia (doświadczenia mojej grupy) są typowe. Jeśli ich nie masz, to nie pasujesz_cie.





Wyróżnia się trzy rodzaje mikroagresji – mikroprzemoc, mikrozniewagi i mikrounieważnienia.

## Mikroagresje w akademii

- Mikroprzemoc – świadome, dyskryminujące wypowiedzi lub zachowania, formułowane w celu poniżenia adresatów komunikatu. De facto forma rasizmu, seksizmu, klasizmu, homofobii etc.
  - Przykłady: seksistowskie, rasistowskie lub homofobiczne dowcipy; komentowanie urody, sprawności, wyglądu lub ubioru (w tym osób [współ]pracujących, studiujących lub badanych); komentowanie statusu rodzicielskiego („wózkowe”), klasy społecznej („patologia 500+”) lub wieku („roszczeniowi milenialsi”); używanie terminów „Murzyn”, „Cyganie”.
- Mikrozniewagi – zazwyczaj nieświadome komunikaty lub zachowania, które wyrażają stereotypowe myślenie i brak wrażliwości.
  - Przykłady: przerywanie wypowiedzi lub prezentacji; zadawanie agresywnych pytań osobom mówiącym z akcentem lub kobietom; wyjaśnianie w imieniu kobiet lub do kobiet ich własnych badań/wyników/doświadczeń; używanie tylko form męskich w komunikacji (bezpośredniej i badań); zakładanie, że osoba o ukraińsko brzmiącym imieniu jest osobą sprzątającą/opiekunką etc.
- Mikrounieważnienia – komunikaty, które negują uczucia i doświadczenia osób należących do określonych grup społecznych.
  - Przykłady: „Sam\_a mam córkę, ale uważam, że Pani przesadza...”, „Płeć nie ma żadnego znaczenia w naszych decyzjach”, „Nie jestem homofobem/XXX, mam przyjaciół gejęw/XXX, ale...” .



O ile osoby dopuszczające się mikroprzemocy są zazwyczaj świadome efektu swoich wypowiedzi lub zachowań i używają ich celowo, to osoby będące źródłem mikrozniewag lub mikrounieważnień często nie zdają sobie sprawy z negatywnego przekazu własnych działań. Również osoby obserwujące takie zachowania nie reagują nie dlatego, że zgadzają się z ich ukrytym przekazem, tylko z braku świadomości o tym, jak są (lub mogą być) one odebrane.

Traktujemy na przykład przysłowia, związki frazeologiczne czy typowe powiedzenia jako neutralne elementy języka, obecne w nim przynajmniej od czasu naszej wczesnej socjalizacji. Zapominamy jednak, że są one często zakorzenione w czasach, gdy kobiety nie miały prawa głosu lub dostępu do edukacji wyższej, segregacja rasowo-etniczna była normą, a przynależność do określonej klasy społecznej determinowała dostęp do kapitału społecznego i kulturowego.



Bardzo często formułując pewne wypowiedzi lub zachowując się w określony sposób, mamy „dobre intencje”. Na przykład tzw. **dobroduszny seksizm** (*benevolent sexism*) (ale też dobroduszna **ksenofobia, homofobia, ableizm, sanizm**) w zamierzeniu mają wyrażać wsparcie lub chęć pomocy. Przecież stwierdzenie, że kobiety mają „naturalny dar intuicji” lub „są z natury bardziej uporządkowane” nie mogą być odebrane inaczej niż komplement, prawda? Lub „mam znajomego lub znajomą z Ukrainy, poznam Was, na pewno się polubicie”; „geje zawsze super dbają o siebie”; „nasz informatyk ma Aspergera, to geniusz”...

Problem polega na tym, że wypowiedzi te mają drugie dno. Na przykład „kobieca intuicja” ma drugą stronę medalu w postaci „mniejszego talentu do logiki lub racjonalnego myślenia” czy zakładania, że mężczyźni cechują się niższą inteligencją emocjonalną i mniej nadają się do zawodów wymagających empatii. Skutkuje to też penalizacją kobiet, które nie są „naturalnie intuicyjne lub empatyczne”. „Naturalne” zamiłowanie kobiet do porządku, jak pokazują [badania eksperymentalne](#), prowadzi do uruchamiania podwójnych standardów w ocenie etyki pracy i poziomu odpowiedzialności kobiet i mężczyzn oraz negatywnych stereotypów na temat mężczyzn.

Sugerowanie, że wszystkie osoby z danej kategorii posiadają jakąś cechę, nawet wysoce cenioną, wyraża z kolei protekcyjne (i błędne w sensie statystycznym) przekonanie, że (stereo)typowe cechy jakiejś kategorii, to cechy każdej osoby z tej kategorii. To tak, jak byśmy sugerowali\_ły, że skoro przeciętny wzrost w Polsce dla mężczyzny to 1,77 m, to każdy mężczyzna ma 1,77 m wzrostu. Dodatkowo tego typu podejście implikuje, że jeśli nie jesteś typowy\_a lub nie jesteście typowi\_e, to jest to jakaś anomalia. Podobnie sugestia, że osoby na pewno się polubią, bo należą do tej samej kategorii wyraża przekonanie, że osoby z tej kategorii nie różnią się między sobą.





Owe „dobre” lub nieoczywiste intencje oraz zakorzenienie pewnych praktyk w kulturze sprawiają, że wiele osób doświadczających lub obserwujących mikroagresji nie reaguje lub nie wie, jak zareagować. Ponadto, koszty związane z reakcją na takie agresje są wyższe dla osób ich doświadczających niż dla osób z kategorii uprzywilejowane **w danej relacji**\*.

Nie ma jednak jednego skutecznego sposobu reagowania na mikroagresje. Centralność danej postawy lub przekonania dla osoby będącej źródłem danego zachowania, jej motywacje oraz kontekst instytucjonalny i sytuacyjny wzmacniają lub osłabiają skuteczność reakcji. Badania wskazują, że mikrointerwencje odwołujące się do odczuć osoby doświadczającej, promujące empatię i wspólne cele są najbardziej skuteczne. Ponadto reakcje osób obserwujących, zarówno wspierające osoby doświadczające, jak i wyrażające niezgodę na dany typ retoryki mają istotny wpływ na efektywność reakcji ([Sue & Spanierman 2020](#)).

## Jak reagować na mikroagresje?

- Mikroagresje i język ekskluzywny są często ignorowane i nie spotykają się z żadną reakcją, ponieważ:
  - przyjmuje się, że „są mało ważne”/ mają minimalny efekt
  - reakcje są traktowane jako potwierdzające stereotyp
  - często są formułowane w „dobrej wierze”
  - ich źródłem są nierzadko osoby na wyższych stanowiskach.
- Różne strategie (mikrointerwencje) w zależności od pozycji w sytuacji i poziomu bezpieczeństwa:
  - **Odbiorca czyni:** (\*) przede wszystkim zadbaj o siebie i swoje bezpieczeństwo; (\*) zadaj pytanie o wyjaśnienie wypowiedzi; (\*) powiedz, jakie to wywołało u Ciebie odczucia oddzielając intencję od efektu; (\*) opisz, co zaobserwowałaś\_eś; (\*) odwołaj się do wartości lub samooceny; (\*) zaangażuj innych; (\*) użyj humoru; (\*) dostarcz wiedzę lub sugestię alternatywnego zachowania.
  - **Obserwator ka:** (\*) daj znać, że zaobserwowałaś\_eś mikroagresję; (\*) wyraż niezgodę na dane stwierdzenie/opinię/zachowanie; (\*) przerwij dane zachowanie albo wypowiedź; (\*) użyj mowy ciała lub w inny sposób wyraż dezaprobatę; (\*) okaż empatię; (\*) podważ stereotyp.
  - **Źródło komunikatu:** (\*) przeproś; (\*) podziękuj za zwrócenie uwagi; (\*) zaakceptuj, że liczy się efekt, nie intencja; (\*) poszukaj więcej informacji, zadaj pytania.

\* Źródłem mikroagresji może być każda osoba. Sam fakt przynależności do jakiejś grupy szczególnie narażonej na dyskryminację nie wyklucza stosowania mikroagresji wobec osób z innej grupy wrażliwej (albo nawet własnej).



## ABC języka włączającego

Konkretne słowa i wyrażenia, zwłaszcza jeśli są używane systematycznie w komunikacji z osobami współpracującymi lub studiującymi, również mają niebagatelny wpływ na podtrzymywanie struktur nierówności i poczucie wykluczenia. Na co zatem zwracać uwagę?

### Płeć

#### ABC języka włączającego – płeć

- Używanie języka niedyskryminującego kobiety, to nie tylko kwestia szacunku i empatii, ale wymóg prawa europejskiego i wielu instytucji grantodawczych. Ponadto szereg czasopism również stawia wymogi co do języka równościowego w przyjmowanych manuskryptach.
- Jak nie dyskryminować językiem:
  - unikaj zbiorczych określeń sugerujących rodzaj męski, chyba że zespół składa się wyłącznie z mężczyzn („ustaliliśmy”, „przygotowaliśmy”);
  - używaj przykładów, które nie wzmacniają stereotypów dotyczących płci (na przykład utrwalających stereotypy dotyczące tradycyjnego podziału ról czy „typowych” umiejętności);
  - używaj feminatywów;
  - używaj formuły osoba + przymiotnik (np. zamiast „doktoranci i doktorantki” – osoby doktoryzujące się/ studiujące do doktoratu, etc.); jeśli używasz obu form, wymieniaj naprzemiennie jako pierwszy rodzaj żeński i męski;
  - używaj neutralnych płciowo zwrotów grzecznościowych (np. zamiast „Szanowni Państwo” – „Drogie Osoby” lub po prostu „Dzień dobry”);
  - unikaj zwrotów, przysłów i wyrażeń opartych o stereotypy („męska decyzja”, „baba z jajami”, „kobieca intuicja”, „płacze jak baba” itp.).



Rekomendacje dotyczące zasad stosowania języka włączającego w odniesieniu do płci są – z jednej strony – chyba najbardziej szczegółowo opisane, a z drugiej – najbardziej kontrowersyjne. Mało tego, w różnych językach (w zależności od tego czy istnieje w nich rodzaj neutralny lub gramatyczny i jaka jest zasada używania zaimków osobowych) inkluzyja językowa może przybierać nieco inną postać.

W języku polskim przyjmuje się, że standard minimum obejmuje:

- 1) W pismach lub tekstach formalnych – używanie feminatywów lub osobatywów (męskich i żeńskich nazw zawodów, ról społecznych,



końcówek lub określeń osoba + cecha [przymiotnik] lub czynność [imiesłów]), chyba że odnosimy się do nazw organów ustawowych. Zatem zarówno w liczbie pojedynczej, jak i mnogiej powinniśmy uwzględnić różnicowanie ze względu na płeć. Dla ilustracji:

„Poszukujemy osoby na stanowisko doktoranta lub doktorantki. Osoba na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za...”

„Zapraszamy wykładowców i wykładowczynie, studentki i studentów, badaczy i badaczki oraz wszystkie osoby należące do społeczności UJK do udziału w wydarzeniu pt. XXX. W ramach tego wydarzenia omawiać będziemy, jak zwracać się do osób na stanowiskach profesorskich.”

Żeby skrócić przekaz, jeśli możliwe jest użycie formy neutralnej – np. „personel”, „kadra” lub „postanowiono/zbadano/odkryto” – powinna ona zostać użyta.

Z kolei tam, gdzie tytuł, funkcja lub stanowisko jest zdefiniowane ustawowo lub użycie formy żeńskiej powoduje obniżenie statusu, sugerowane jest odpowiednie dopasowanie przymiotnika lub czasownika (np. „Redaktor naczelna”, „Główna sekretarz” lub „Pani Profesor”). Pamiętać jednak należy, że niektóre kobiety świadomie decydują się na używanie feminatywów w odniesieniu do swoich tytułów lub funkcji („adiunkta”, „doktorka”, „redaktora\_ka”, „sekretarzyni”), co należy zawsze uszanować.

- 2) W korespondencji formalnej i nieformalnej, gdy osoby, do których adresowany jest list lub pismo, różnią się pod względem płci lub płeć jest nieznana, sugerowane jest używanie osobatywów.
- 3) W trakcie wykładów, w tekstach popularnych i naukowych, w ocenach pracowniczych, ogłoszeniach rekrutacyjnych zalecane jest unikanie



wypowiedzi, związków frazeologicznych lub przykładów utrwalających stereotypy dotyczące płci – na przykład używanie form męskich w przypadku zawodów o wysokim prestiżu i żeńskich w odniesieniu do zawodów o niskim prestiżu, przypisywanie cech osobowości lub zainteresowań do danej płci, cytowanie wyłącznie badań, osiągnięć lub odkryć osób o danej płci (więcej na ten temat w rozdziale na temat uwzględniania kwestii płci w badaniach).



#### Jak to napisać/powiedzieć inaczej?

Szanowni Państwo,

Na najbliższym spotkaniu będziemy omawiali badania pokazujące, że istnieje związek pomiędzy byciem rodzicem córki a poglądami politycznymi. Jak może niektórzy z Was czytali, badacze dochodzą do sprzecznych wniosków. Jedne badania wskazują, że rodzice córek, zwłaszcza ci dobrze zarabiający, są tradycjonalistami i chętniej głosują na partie konserwatywne, a inne, że jest dokładnie odwrotnie – posiadanie córki sprzyja głosowaniu na lewicę. Jak zatem jest? W imieniu członków Zespołu XY wyniki przedstawi doktor Zofia Zoficzyńska.

Zapraszamy,

Kierownik Katedry XYZ

### **Pochodzenie etniczne, narodowe, kolor skóry, status uchodźczy**

Rekomendacje dotyczące języka włączającego w odniesieniu do osób o różnym pochodzeniu etnicznym, kolorze skóry, narodowości czy statusie migracyjnym koncentrują się nie tylko na (nie)używaniu określonych terminów lub wyrażeń, ale też unikaniu pewnych narracji albo metafor. Ukute w czasach kolonialnych, zaborowych, międzywojnia lub PRL i postkolonializmu terminy są nie tylko



zazwyczaj nieadekwatne, gdy mówimy o zjawiskach związanych z wielokulturowością, ale po prostu obraźliwe ze względu na ich zakorzenienie w dawno odrzuconych tezach czy ideologiach. Ponadto, zaleca się unikanie terminu „rasa” w odniesieniu do koloru skóry i odchodzenie od europocentryzmu w odniesieniu do języka opisującego historię światową (vide zmiana nazwy święta „Odkrycia Ameryki/Kolumba” [Columbus Day] na święto „Ludności Rdzennej” [Indigenous Peoples’ Day] w Stanach Zjednoczonych) lub geografię (“Bliski Wschód”/Daleki Wschód”).

### ABC języka włączającego – kolor skóry, pochodzenie etniczne lub narodowe, status migracyjny.

- Każda osoba ma prawo chcieć, żeby odnosić się do niej/o niej w określony sposób. Uszanuj to!
- Niezależnie od bardziej bądź mniej „niewinnej” etymologii jakiegoś słowa lub terminu, z niektórymi wiążą się określone stereotypy i historia.
- Jak nie dyskryminować językiem:
  - absolutnie nie wolno używać języka obraźliwego lub mowy nienawiści;
  - nie używaj terminów „Murzyn”, „Cyganie”, „nielegalni imigranci”, „osoby czarnoskóre”; unikaj terminów „obcokrajowcy” i „cudzoziemcy”;
  - odróżniaj osoby o różnym doświadczeniu migracyjnym (np. migracje przymusowe/uchodźstwo od zarobkowego); nie nazywaj jednak osób migrujących z zachodu „ekspat(k)ami”, a z innych regionów „migrant(k)ami”;
  - unikaj sformułowań o podłożu rasistowskim („sto lat za Murzynami”, „ocyganić”, „miłujmy się jak bracia, liczymy jak Żydzi” etc.)
  - nie mów o „modelowych mniejszościach”.
- Rozmawiając z osobą z innego kraju lub kręgu kulturowego pamiętaj, że nie tylko języki się różnią, ale również akceptowane gesty/mowa ciała.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

Metafory lub narracje, których należy unikać:

- 1) Metafora wodna – wyrażenia mówiące o „fali” osób uciekających przed wojną lub konsekwencjami zmian klimatycznych czy „zalewie” migrantkami i migrantami zarobkowymi sugerują, że ruchy migracyjne są niszczącym żywiołem, który pociągnie za sobą tragiczne skutki.
- 2) Metafora oblężenia – sformułowania mówiące o „szturmie na granice”, „oblężeniu” punktów kontroli granicznej czy „inwazji uchodźców” wzmacniają z kolei postrzeganie relacji z osobami



migrującymi jako konfliktowych, wzmacniając tym samym poczucie lęku i zagrożenia.

- 3) Metafora choroby i dehumanizacja – język sugerujący z jednej strony „szaleństwo” postawy otwartej wobec osób z innych kultur, a z drugiej przedstawiający te osoby jako „dzicz” czy „barbarzyńców” roznoszących „wirusy”, dobrze znany z propagandy hitlerowskiej, kreuje rzeczywistość, w której podważa się człowieczeństwo całych grup osób ze względu na ich pochodzenie etniczne czy narodowe.

Zaleca się również unikanie mówienia o „kryzysie uchodźczym” (np. na granicy z Białorusią) jako że wyrażenie to implikuje odpowiedzialność osób poszukujących bezpiecznego schronienia za obserwowane wyzwania czy trudności, podczas gdy mamy w rzeczywistości do czynienia z kryzysem procedur azylowych czy polityk migracyjno-integracyjnych. Ponadto, wszelkie wyrażenia podkreślające „obcość” osób pochodzących spoza Polski wzmacniają postawy ksenofobiczne, dlatego sugeruje się odchodzenie od określeń „obcokrajowiec” lub „cudzoziemiec” na rzecz określeń typu „migrant\_ka”, „osoba z doświadczeniem migracyjnym” etc. Wskazuje się

Zmiana nawyków językowych w odniesieniu do osób lub kultur pozaeuropejskich może stanowić wyzwanie, jako że edukacja szkolna jest skoncentrowana na przedstawianiu historii i geografii z punktu widzenia naszego kraju i kontynentu. Jednak pewne zasady mogą być łatwo przyswojone:

- Skoro nie mówimy o osobach białoskórych, nie powinniśmy też mówić o osobach czarno- (lub inno-) skórych. W zamian możemy mówić o osobach czarnych lub pochodzących z danego kraju danego kontynentu lub – gdy odnosimy się do kategorii statystycznych lub mniejszości





# athena

gender equality to unlock  
research potential

narodowo-etnicznych w danym kraju – do przyjętych kategorii cenzusowych z danego kraju/regionu\*.

- Pamiętajmy, że pewne słowa – jak Murzyn\_ka czy Cygan\_ka – są obraźliwe. Słowo Murzyn jest odpowiednikiem słowa N\_\_\_\_r, które jest zakorzenione w rasistowskich teoriach z czasów niewolnictwa i kolonializmu. Podobnie słowo Cygan\_ka. Niezależnie od tego, czy dane słowo osobiście wydaje nam się neutralne czy nie, te słowa wywodzą się z czasów segregacji rasowej. Wyrażenia takie, jak „sto lat za Murzynami”, „ktoś mnie ocyganił” czy „miłujmy się jak bracia, liczymy jak Żydzi” wzmacniają negatywne stereotypy dotyczące określonych grup i stres mniejszościowy osób należących do tych grup (zob. podrozdział o mikroagresjach).
- Skoro jesteśmy przywiązani do tego, że jesteśmy krajem Europy Środkowej lub ew. CEE (Central and Eastern Europe), uwzględniamy, że dla osób pochodzących spoza Europy pojęcia centrum, środka, czy bliskiego lub dalekiego wschodu/zachodu może być inne od naszego. Osoba pochodząca z Wietnamu pochodzi z Południowo-wschodniej Azji, nie po prostu z Azji, Dalekiego Wschodu czy Indochin. Pamiętajmy też, że tradycyjne mapy – tzw. Mercator Maps – zniekształcają zarówno rozmiar, jak i położenie kontynentów, co humorystycznie przedstawiono w serialu [West Wing](#), a o czym można się samej\_samemu przekonać podróżując po świecie lub studiując [mapy](#) przedstawiające rzeczywiste proporcje krajów i kontynentów oraz [porównania różnych map](#).
- Być może mniej powszechny w Polsce w porównaniu do krajów Europy Zachodniej, Ameryki Północnej czy Australii, ale mimo wszystko obecny w potocznym dyskursie jest mit tzw. modelowych mniejszości, czyli stereotyp dotyczący osób z krajów południowej i wschodniej Azji. Stereotyp ten charakteryzuje osoby z tych krajów jako szczególnie

---

\* Różne kraje w różny sposób definiują kategorie cenzusowe dotyczące koloru skóry lub pochodzenia etnicznego. Co więcej, w różnych krajach, różne określenia są (nie)akceptowalne. Warto przed każdym wykładem/interakcją/publikacją sprawdzić, jakie są przyjęte w danym kraju/wydawnictwie zasady.



uzdolnione analitycznie, ale pozbawione cech przywódczych i zewnątrzsterowne. Wbrew pozorom taki „pozytywny” stereotyp jest wykluczający (zob. podrozdział o mikroagresjach i rozdział o dyskryminacji w zatrudnieniu). Ponadto, desygnowanie osób jako przynależących do „modelowych” lub „problemowych” mniejszości wyłącznie na podstawie pochodzenia etnicznego jest zwyczajnie sprzeczne z danymi naukowymi i stanowi przykład zachowania opartego na stereotypach.

- Migracje zarobkowe mają charakter wielokierunkowy. Język ma jednak tendencję do utrzymywania rasowych i klasowych różnic pomiędzy osobami o doświadczeniu migracyjnym. Osoby z Europy Zachodniej czy USA w Polsce nazywamy zazwyczaj ekspat(k)ami, choć osoby z krajów spoza UE określamy mianem migrantów\_ek ekonomicznych. Gdy mówimy o osobach migrujących dobrowolnie (nie osobach starających się o ochronę międzynarodową), niezależnie od kierunku migracji, używajmy tych samych terminów i nie różnicujemy terminologii w zależności od kraju pochodzenia osoby migrującej.



## Jak to napisać/powiedzieć inaczej?

Drogie Koleżanki i Koledzy,

W związku z kryzysem uchodźczym i oblężeniem naszej uczelni przez migrantów warto ustalić reguły wg jakich będziemy przyjmować na studia i oceniać osoby, dla których język polski jest językiem obcym. Czy powinniśmy stosować te same reguły wobec migrantów, co wobec ekspatów? A może powinniśmy mieć różny system ocen w zależności od tego, czy osoby aplikujące są z Ukrainy, Indii, Dalekiego Wschodu czy czarnoskóre?

Zapraszam na spotkanie,

Rektor Rektorowski



## Tożsamość płciowa, orientacja psychoseksualna

[Reguły języka włączającego dotyczącego tożsamości płciowej i orientacji psychoseksualnej](#), wbrew pozorom i nagonce ze strony mediów konserwatywnych w wielu krajach (nie tylko w Polsce), są bardzo proste:

### Język włączający

#### ABC języka włączającego – LGBTQIA+

- Osoby nie mają **preferowanego** imienia, zaimków lub tożsamości. Osoby po prostu **mają** imię, używają danych zaimków lub mają określoną tożsamość płciową. Nie pytaj zatem „jakie zaimki preferujesz?” tylko „jakich zaimków używasz” itd.
- Nigdy nie odnoś się do ideologii gender (ona nie istnieje) i nie używaj terminów obraźliwych, ani mowy nienawiści.
- Jak nie dyskryminować językiem:
  - **Terminy włączające:** gej, lesbijka, osoba biseksualna, osoba niebinarna, osoba transpłciowa, trans kobieta, trans mężczyzna, nieheteronormatywność, homoseksualność, orientacja psychoseksualna, związek osób tej samej płci, formalizacja związków osób tej samej płci, uzgodnienie płci/korekta płci, tranzycja, społeczność LGBTQ+
  - **Terminy wykluczające:** homo, homoseksualistka, homoseksualista, homoseksualizm, transseksualistka, transseksualista, zmiana płci, aktywiści/ aktywistki gejoscy/progejoscy, legalizacja małżeństw gejowskich, homorodzina
  - Nie myl orientacji psychoseksualnej z preferencjami seksualnymi, nie mów też, że coś jest gejoskie lub lesbijskie, bo ani przedmioty ani zachowania nie mają tożsamości czy orientacji psychoseksualnej.



- W większości sytuacji zawodowych lub edukacyjnych jedyne co potrzebujemy wiedzieć, to jak ma na imię dana osoba i jak mamy się do niej/o niej zwracać. Imię, którym nam się ktoś przedstawia, jest imieniem, którym mamy się do tej osoby zwracać, podobnie jak powinniśmy stosować zaimki, które dana osoba chce, żeby w relacji do niej stosować. Nie ma czegoś takiego, jak „preferowane” imię lub zaimki. Nie pytamy w końcu kogoś „jakie masz preferowane imię?” tylko po prostu „jak masz na imię?”. Uporczywe używanie niewłaściwego imienia (dednejming) lub zaimków (misgendering) jest formą dyskryminacji (molestowania) ze względu na płeć i stanowi naruszenie dóbr osobistych. Używanie imienia i zaimków, które nam wskaże dana osoba, nic nas nie kosztuje, nie zmusza nas do zmiany jakichkolwiek poglądów i jest od dawna normą. Jeśli damy na to osoba, która ma w dowodzie osobistym wpisane imię Marlena przedstawia nam się



jako Hanna, to tak się do niej zwracamy. Jeśli Kazimierz nie używa tego imienia i podpisuje się jako Maciek, to tak się do niego zwracamy. Jeśli osoba, która ma w dowodzie jakieś imię, ale mówi, że ma na imię Anya, Karol czy Margot, to tak się do niej zwracamy. Tylko personel zajmujący się kwestiami prawno-księgowymi może się spotkać z sytuacjami, kiedy musi przygotować dokumenty używając danych zawartych w akcie urodzenia lub dowodzie osobistym ([Transformacja 2022](#)).

- Powinniśmy unikać zwrotów i wyrażeń, które opierają się na krzywdzących i przestarzałych przekonaniach odnośnie do orientacji psychoseksualnej lub tożsamości płciowej. Dlatego w trakcie wykładów, w publikacjach czy bezpośrednich interakcjach, powinniśmy unikać terminów z końcówką -izm (homoseksualizm, biseksualizm), ponieważ słowa te kojarzą się z jednostkami chorobowymi (alkoholizm, bruksizm) lub zjawiskami, które jednowymiarowo określają jakieś zjawisko. Z tego ostatniego powodu powinniśmy też unikać określeń typu homoseksualista\_ka, a w zamian mówić o osobach homoseksualnych, bo w ten sposób podkreślamy, że jest to tylko jeden z wymiarów tożsamości tych osób, nie zaś ich jedyna tożsamość.
- Pamiętajmy też, że orientacja psychoseksualna jest orientacją nie zaś preferencją (wynikiem wyboru). Mówmy też o społeczności LGBT+ nie zaś o mniejszościach seksualnych i formalizacji związków osób tej samej płci, nie zaś ich legalizacji, bo związki te nie są w Polsce nielegalne.

## Wiek

Język dotyczący wieku nie stanowi wyzwania, jeśli odnosimy się do kategorii statystyczno-cenzusowych (osoby 20+, 30+, 50+, etc.). Problem pojawia się wtedy, gdy zaczynamy odnosić się do stereotypów związanych z wiekiem (np. „moherowe berety”) lub używać sformułowań, które sugerują, że starzenie się (lub starość) jest czymś negatywnym (np. „kremy przeciw starzeniu”).



# athena

gender equality to unlock  
research potential

Również osoby młode mogą być stygmatyzowane lub wykluczane językiem. Pomimo wielu badań wskazujących na brak tzw. efektu generacji, młode osoby (urodzone w latach 80. i 90.) są często określane jako roszczeniowe czy leniwe (mimo że ich postulaty niewiele się różnią od tych wznoszonych na sztandarach ruchów obywatelskich z lat 60. w USA czy 80. w Polsce).

## Niepełnosprawności

[Język włączający dotyczący niepełnosprawności](#) opiera się na następujących głównych zasadach:

1. Nie ma osób niepełnosprawnych. Są jedynie osoby, które mają jakąś niepełnosprawność. Należy także pamiętać, że niepełnosprawności mogą mieć charakter stały lub czasowy.
2. Każda niepełnosprawność ma swoją definicję i warto ją poznać. Co więcej, osoby z niepełnosprawnościami nie stanowią monolitu i każda z nich może mieć inny sposób definiowania swojej tożsamości i preferowany język, co należy uszanować (np. osoby głuche często preferują, żeby o nich mówić jako głuchych, ponieważ jest to dla nich element tożsamości, podobnie, jak niektóre osoby poruszające się na wózkach definiują się jako wózkowicze).
3. Osoby z niepełnosprawnościami nie są ani ofiarami, ani herosami. Nie należy się o nich wypowiadać protekcjonalnie („sprawni inaczej”) ani ze współczuciem („cierpiący na...”).
4. Osoba bez niepełnosprawności nie jest normalna czy sprawna fizycznie. Jest jedynie **osobą bez niepełnosprawności**.

Przytoczone wskazówki nie mają charakteru wyczerpującego. Kompetencja językowa to przede wszystkim sztuka dopasowywania komunikatu do kontekstu i osób, z którymi wchodzimy w interakcje. Dlatego tak ważna jest empatia, gotowość przyznania się do błędu i zmiany.