



athena

gender equality to unlock
research potential

Lost in Translation, Gained in Transmission:

Język włączający w nauce i na uczelni.

Kinga Wysieńska-Di Carlo

www.divercityplus.com

athenaequality.eu



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

Plan spotkania

- *Śmierć od tysiąca cięć: język i to, co pomiędzy wierszami.*
 - Co to są mikroprzekazy, mikronierówności i mikroagresje?
 - Formy wykluczenia w komunikacji formalnej i nieformalnej w badaniach i na uniwersytecie.
 - Czy “mansplaining” to mikroagresja?
- *Czarna lista? Nierówności w komunikacji i języku i ich konsekwencje.*
 - Kulturowe, organizacyjne, grupowe i indywidualne determinanty.
 - Kulturowe, organizacyjne, grupowe i indywidualne konsekwencje.
- **ABC zasad języka włączającego**
 - Identyfikowanie i neutralizowanie mikroagresji i języka wykluczającego.

Kluczowe fakty

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

Lingchi, czyli powolna śmierć od lingwistycznych zadrapań

- Mikrokomunikaty (mikroprzekazy) – obserwowalne, werbalne lub niewerbalne (kontekstualne, środowiskowe). Sygnalizowane przede wszystkim mimiką, kontaktem wzrokowym (lub jego brakiem), tonem głosu, fleksją, mową ciała, doborem słów, ale także zachowaniem lub organizacją środowiska/przestrzeni.
- Mogą być pozytywne (mikroafirmacje) i negatywne (mikroagresje).
- Gdy mikroagresje tworzą obserwowalny wzór zachowań związanych z określoną kategorią społeczną stają się elementem systemu nierówności (jako tzw. mikronierówności).
- Nawet gdy nie stanowią mikronierówności, mikroagresje są definiowane jako zachowania negatywne i przy spełnieniu określonych warunków mogą być potraktowane jako element mobbingu.

Mikroagresje w akademii

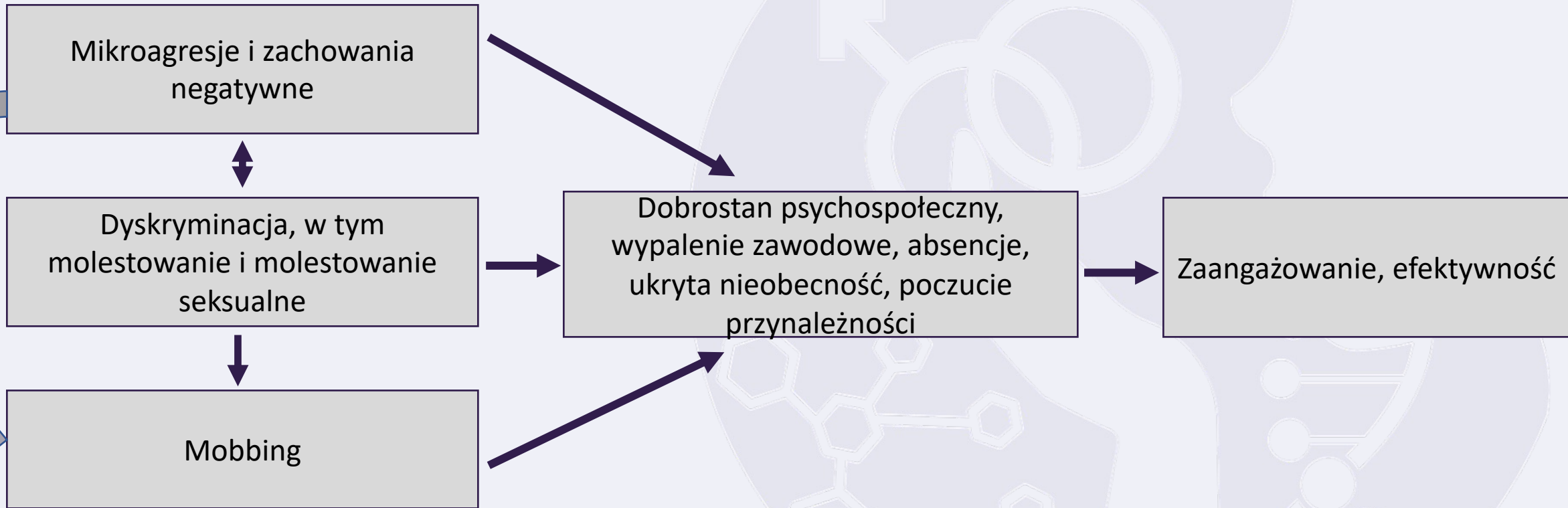
- Mikroprzemoc – świadome, dyskryminujące wypowiedzi lub zachowania, formułowane w celu poniżenia adresatów_ek komunikatu. De facto forma rasizmu, seksizmu, klasizmu, homofobii etc.
 - Przykłady: seksistowskie, rasistowskie lub homofobiczne dowcipy; komentowanie urody, sprawności, wyglądu lub ubioru (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 gejów/XXX, ale...” .

Mikro-zachowania makro-przyczyny

- Przyczyny mikroagresji i języka wykluczającego tkwią w legitymizowanych systemach nierówności, które podtrzymują i wzmacniają stereotypy i uprzedzenia.
- Przykładowo:

Stereotyp	Mikroagresja	Komunikat
Osoby z grup marginalizowanych są mniej kompetentne/inteligentne.	„Jesteś chlubą wszystkich kobiet/XXX” ”Jak to się stało, że Pani/Pan/Ty tak dobrze radzi/sz sobie z ...”	Jesteś wyjątkowa_y, bo typowo osoby z Twojej kategorii (np. kobiety) są niekompetentne.
Osoby z grup marginalizowanych stanowią patologię.	Do kobiet: „Proszę przestać się tak denerwować” lub „Jesteś nadwrażliwa” Do osób LGBTQIA+: „To takie gejowskie/niemęskie/niekobiece.”	Osoby z grup marginalizowanych muszą się zachowywać w sposób, jaki jest typowy dla kultury dominującej i nie odnosić się do swoich doświadczeń.
Merytokracja działa (color-blindness, gender-blindness itd.)	”Jestem przekonany_a, że powinna zostać wybrana osoba o najwyższych kwalifikacjach.” „Kobiety i mężczyźni mają takie same szanse.”	Osobom z grup marginalizowanych daje się extra benefity ze względu na „bycie mniejszością”. Szanse są równe, więc jeśli nie masz jako np. kobieta takich samych osiągnięć, to jest to Twoja wina.

Mikro-zachowania, makro-konsekwencje



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 zaobserwowałeś_eś; (*) odwołaj się do wartości lub samooceny; (*) zaangażuj innych; (*) użyj humoru; (*) dostarcz wiedzę lub sugestię alternatywnego zachowania.
 - Obserwator ka: (*) daj znać, że zaobserwowałeś_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.

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 wyrażen opartych o stereotypy („męska decyzja”, „baba z jajami”, „kobieca intuicja”, „płacze jak baba” itp.).

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.

ABC języka włączającego – osoby LGBTQIA+

- Osoby nie mają **preferowanego** imienia, zaimków, płci lub tożsamości. Osoby po prostu **mają** imię, używają danych zaimków, są określonej płci 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:
 - Pro-równościowe terminy: gej, lesbijka, osoba nieheteronormatywna, osoba biseksualna, osoba transpłciowa, transpłciowa kobieta, transpłciowy mężczyzna, nieheteronormatywność, orientacja psychoseksualna, związek osób tej samej płci, równość małżeńska, rodziny z wyboru, uzgodnienie płci/korekta płci, aktywiści_stki ruchu LGBTQ+.
 - Terminy wykluczające: homoseksualistka, homoseksualista, transseksualistka, transseksualista, zmiana płci, aktywiści/ aktywistki gejoscy/progejoscy.
 - 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.

ABC języka włączającego – Inne

- **Wiek:**
 - Narracje odnoszące się do „generacji” (millenialsi, boomersi itp.) w świetle współczesnych danych jest nie tylko niefortunne, ale i fałszywe.
 - Produkty „przeciw starzeniu” (anti-aging) utrwalają myślenie o tym, że starzenie się jest czymś niepożądanym/negatywnym.
 - Preferowane terminy: osoby starsze, młodzi dorośli.
- **Osoby z niepełnosprawnościami:**
 - Nie ma osób niepełnosprawnych. Są osoby z niepełnosprawnością (wzroku, słuchu, ruchową, intelektualną itd.)
 - Rozmawiając z osobą poruszającą się na wózku, staraj się przyjąć taką pozycję, która pozwala na kontakt wzrokowy. Rozmawiając z osobą głuchą, przy której obecny jest tłumacz_ka, zwracaj się bezpośrednio do osoby głuchej, nie tłumaczącej. Współpracując z osobą niewidomą, zapowiadaj swoje wejście i wyjście.
 - Nie odnoś się do osób z niepełnosprawnościami jako do ofiar ani jako super-bohaterów_ki. Jeśli osoba z niepełnosprawnością nie mówi o niej, Ty też o niej nie mów, nie pytaj „jak do tego doszło” itp.

ABC języka włączającego – Inne

- Neuroatypowość:
 - Dostosuj formę komunikacji, tempo, słownictwo i związki frazeologiczne do typu odbiorcy. Np. osoby ze spektrum autyzmu mogą mieć problem z odczytywaniem mimiki twarzy, gestów, ironią, przenośniami.
 - Pamiętaj, że osoby neuroatypowe „nie chorują” ani „nie cierpią”.
 - Nie diagnozuj („on_ona chyba ma Aspergera” i nie trywializuj „teraz to wszyscy mają jakąś dys-”).
- Zdrowie psychiczne:
 - Unikaj diagnozowania i trywializowania („mam dzisiaj depresję”).
 - Unikaj języka dyskryminującego („wariat_ka” „lunatyk_lunatyczka” „psycho”).
- Religia:
 - Odnóś się do miesięcy lub dat, nie świąt katolickich (nie „przerwa bożonarodzeniowa”, tylko „grudniowa” itp.).
 - Nie wysyłaj zbiorowych życzeń wielkanocnych lub bożonarodzeniowych, chyba że masz stuprocentową pewność, że każda osoba na Twojej liście podziela Twoją religię.
 - Nikomu nie mów, że będziesz się za niego/nią modlił_a.

Zasady, o których zawsze warto pamiętać

- Język jest „żywym organizmem”:
 - tak jak zmienia się rzeczywistość, tak zmienia się język, który ją odzwierciedla;
 - zmieniają się nie tylko reguły gramatyki czy fleksji, ale także słowniki – pewne słowa/terminy, które są były nie tak dawno akceptowalne, mogą być nieakceptowalne obecnie;
 - sprawność i inteligencja językowa polega na ciągłym aktualizowaniu form i treści przekazu.
- Kompetencja językowa to nie tylko znajomość słownictwa i gramatyki:
 - to także umiejętność formułowania zrozumiałych dla wszystkich i uwzględniających wszystkie osoby komunikatów;
 - to zdolność empatii;
 - dotyczy to także języka artykułów naukowych.
- Używanie języka włączającego nie wymaga szczególnego wysiłku czy kompetencji.

Dziękuję za uwagę i zaangażowanie!



athena



CONSULTA EUROPA
SMART • SOCIAL • SUSTAINABLE



Jožef Stefan Institute, Ljubljana, Slovenia



Uniwersytet
Jana Kochanowskiego
w Kielcach



UNIVERSITATEA DIN
BUCUREȘTI
VIRTUTE ET SAPIENTIA



ULPGC
Universidad de
Las Palmas de
Gran Canaria



Consiglio Nazionale
delle Ricerche



INSTITUTE FOR
RESEARCH IN SOCIAL
COMMUNICATION SAS



UNIVERSITY OF RUSE
"ANGEL KANCHEV"



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo
Agencia Canaria de Investigación,
Innovación y Sociedad
de la Información



GOVERNO
DOS AÇORES



FRCT
FUNDO REGIONAL DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA