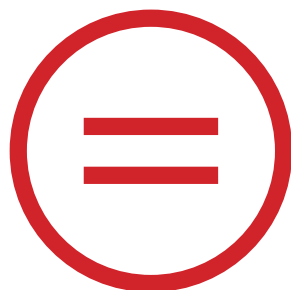


Piotr Zbróg

PRAKTYCZNY PORADNIK
KOMUNIKACJI WŁĄCZAJĄCEJ

NA UNIWERSYTECIE JANA KOCHANOWSKIEGO



Kielce 2025

Spis treści

Wprowadzenie | 3

- Dlaczego potrzeba równości w języku? | 3
- Znaczenie języka w kształtowaniu rzeczywistości i postaw społecznych | 6
- Rola uczelni w promowaniu wartości humanistycznych, szacunku i różnorodności | 7
- Cel poradnika | 7
- Charakter poradnika | 8

Rozdział I Równość płci w kontekście społecznym i prawnym | 9

- Stereotypy płciowe i dyskryminacja | 9
- Równość płci w prawie polskim i międzynarodowym | 9
- Nierówność płci w języku | 11
- Wybrane aspekty językowej nierówności płci | 12
- Stan w zakresie języka włączającego równości płci w języku na UJK | 14

Rozdział II Jak i dlaczego warto posługiwać się językiem włączającym | 16

- Czym jest język inkluzywny | 16
- Korzyści ze stosowania języka inkluzywnego | 16
- Feminatywy w języku polskim | 17
- Pragmatyczne wskazówki dotyczące użycia feminatywów w komunikacji akademickiej | 20
- Formy neutralne płciowo | 20
- Inne strategie językowe | 21

Rozdział III Praktyczne zastosowanie języka inkluzywnego na uniwersytecie | 22

- Tworzenie feminatywów w środowisku akademickim | 22
- Feminatywy w komunikowaniu uniwersyteckim | 23
- Praktyczny zestaw nazw żeńskich na uniwersytecie | 24
- Tradycyjne nazwy generyczne obejmujące obie płcie | 28
- Formy adresatywne | 30
- Uwagi dotyczące posługiwania się innymi formami włączającymi | 32

Rozdział IV Obszary posługiwania się językiem włączającym na uniwersytecie | 35

- Stosowanie form męskich i żeńskich w dokumentacji | 35
- Umożliwienie pracownikom wskazania formy żeńskiej nazwy stanowiska / funkcji | 35
- Uwagi dotyczące tworzenia skrótów feminatywów | 35
- Stosowanie w aktach normatywnych form wskazanych w tych przepisach | 35
- Zgodność rodzaju gramatycznego z naturalnym | 35
- Użycie dwóch nazw | 36
- Formuły adresatywne | 36
- Przeredagowanie materiałów dydaktycznych i promocyjnych | 36
- Unikanie stereotypów w ilustracjach i przykładach | 36
- Język w ogłoszeniach o pracę | 37
- Empatia i szacunek w codziennych interakcjach | 37
- Unikanie seksistowskich uwag i niekomentowanie wyglądu | 37

Rozdział V Wdrażanie i promocja języka równościowego na UJK | 38

- Edukacja i szkolenia w zakresie stosowania języka włączającego | 38
- Monitorowanie wdrażania języka inkluzywanego | 39
- Dobre praktyki | 39

Literatura przedmiotu | 40

Wprowadzenie

„Plan równości płci na lata 2022–2025” wprowadzony na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku 2022 rozpoczyna się od słów:

Jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed europejskim społeczeństwem jest wyeliminowanie wszystkich typów dyskryminacji. Dlatego Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach dołącza do innych europejskich instytucji, które obrały za cel wyrównanie szans w rozwoju kariery naukowej, i podejmuje działania, aby stworzyć bezpieczne miejsce pracy, dające szansę na rozwój oparty na równości i różnorodności pracowników, studentów i doktorantów.

Budowa środowiska pracy, w którym zapewniony zostanie harmonijny rozwój i współdziałanie pracowników, jest jednym z priorytetów Uniwersytetu. Równość szans oznacza stan, w którym kobiety i mężczyźni mają taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych (np. usług publicznych, rynku pracy).

Kwestia równości płci w różnych wymiarach stała się od kilku lat istotnym punktem odniesienia na wielu polskich uczelniach, do których należy również UJK. Co najmniej w kilku miejscach w „Planie...” pojawiają się wzmianki o języku w kontekście równości płci, dotyczące m.in. przeciwdziałania praktykom seksistowskim czy przemocy słownej oraz formułowania ogłoszeń w języku inkluzywnym. Społeczne doświadczenia i wyniki badań nad równością płci przekonują, że język zdaje się szczególnie predystynowany jako narzędzie do konstruowania owej równości (Perez 2020). W powyższym fragmencie pojawiają się na przykład formy męskie – *pracowników, studentów i doktorantów* – na określenie mężczyzn i kobiet. To rzeczowniki generyczne według modelu sprzed kilkudziesięciu lat uznawane za obupłciowe. I za rzeczowniki odpowiedzialne za „niewidzialność” kobiet w języku (Szpyra-Kozłowska 2022). Zastosowanie komunikatu inkluzywnego wymagałoby posłużenia się w tym tekście także żeńskimi nazwami na przykład metodą splittigu: *pracowników i pracowniczek, studentów i studentek, doktorantów i doktorantek*.

Szerszego omówienia wymaga zatem kwestia posługiwania się językiem włączającym i równościowym w komunikowaniu akademickim. W niniejszym poradniku zostaną poruszone najważniejsze zagadnienia z tym związane i sformułowane propozycje możliwe do wykorzystania przez społeczność UJK w Kielcach.

Dlaczego potrzeba równości w języku?

- Nazwy żeńskie znane są od czasów średniowiecza

Opacicha, przedziatkini, prorokini, walecznica to feminatywy z zabytków języka polskiego. *Posetkini* ‘służąca’ znajduje się w „Psałterzu floriańskim”: „jako oczy posetkiniej w ręku paniej swojej” (Psalm 122). *Opacicha* ‘przełożona klasztoru żeńskiego’ odnotowana w 1432 roku w „Rotach Poznańskich”: „opacicha z Gneszna” (nr 1545).

W XIX i na początku XX wieku feminatywy były naturalnym składnikiem polszczyzny.

Doktorka prawa, pani Emilia Kempin, prywat. docentka przy katedrze prawa angielskiego i amerykańskiego w uniwersytecie zurychskim, — otrzymała stanowisko przysięgłej tłumaczki w sprawach angielskich dla wszystkich sądów w Marchii brandenburskiej. Pani dr. Kempin była poprzednio docentką prawa przy uniwersytecie w Nowym - Jorku, gdzie przez lat kilka praktykowała jako adwokatka. Przysięgę składała dr. Kempin w Berlinie.

„Wędrowiec” (1896 r.)

Magistrę farmacji
poszukuje apteka
w Radziechowie
Posada jest do objęcia zaraz, lub w najbliższych miesiącach. Łaskawe zgłoszenia o oszę nadsyłać. Aptekarz
Mr. St. Jaśkiewicz. 2 91

„Kurier Lwowski” (1918 r.)

kie powieści czy reportażu powieściowego, opiewającego czyny i losy sławnej niemieckiej szpiegini Anny Marji Lesser podczas wielkiej wojny. Tego

Leopoldyna miałaby mu skraść tę kompromitującą notatkę?... Tak, tak, niewątpliwie... to ona to zrobiła... ona, szpiegini... szpiegini na rzecz Francji!... Jakież się dopuścił nieostrożności! Ale bo ktoś by mógł być przypuścić!... Przecież to była istna zasadzka!

- Już niemal przed wiekiem pojawiały się ogłoszenia będące przykładem równości płci w języku

1939 rok – „Expres Zagłębia”: *Apteka w Modrzejowie koło Sosnowca przyjmie od 15 lipca magistra lub magistrę na stałą posadę.*

„Głos Serca” w 1929 wydrukował anons: *Kawaler w średnim wieku, wyznania mojżeszowego, z zawodu kupiec, miły sympatyczny, prawego charakteru, z powodu braku znajomości zapozna tą drogą pannę wyznania mojżesz. z zawodu lekarkę lub magistrę farmacji, posag obojętny.*

- Do dziś w wielu tekstach używa się nazw męskich podczas charakteryzowania kobiet nawet wtedy, gdy feminatywy są powszechnie akceptowane

Na stronie internetowej jednego z portali zamieszczono informację:

Lista kandydatów na prezydenta 2025

Wszyscy kandydaci na prezydenta w 2025 roku – na stronie wybory.gov.pl widnieje lista 13 kandydatów na prezydenta Polski. 4 kwietnia 2025 r. minął termin na zebranie przez kandydatów 100 tys. podpisów. Sprawdź, na kogo można głosować (zdjęcia kandydatów).

(Wśród osób kandydujących na urząd znalazło się 11 mężczyzn i 2 kobiety – dop. aut.):

Kandydaci na prezydenta 2025 – BIEJAT Magdalena Agnieszka KOMITET WYBORCZY KANDYDATA NA PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ MAGDALENY BIEJAT

Kandydaci na prezydenta 2025 – SENYSZYN Joanna KOMITET WYBORCZY KANDYDATA NA PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ JOANNY SENYSZYN¹.

Magdalenę Biejat oraz Joannę Senyszyn przedstawiono za pomocą męskich rzeczowników *kandydaci* / *kandydat*, mimo że powszechne w użyciu są formy żeńskie: *kandydatki* / *kandydatka*.

Jeszcze przed ogłoszeniem powyższej listy osób kandydujących w wyborach prezydenckich wśród 234 studentek i studentów z UJK przeprowadzono obserwację z wykorzystaniem instrukcji. Poproszono o wskazanie zdjęć kandydatów na prezydenta z szerszej listy, liczącej 44 osoby, w tym 7 kobiet. 79% ankietowanych wybierało wyłącznie mężczyzn. Po zmianie polecenia na: „Wskaż kandydatów oraz kandydatki w wyborach prezydenckich” 68% ankietowanych wybrało zarówno mężczyzn, jak i kobiety, a 20% – same kobiety (źródło: opracowanie własne).

- **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 nadwymiarowych bez jego zgody (art. 127.8).

- W przestrzeni komunikacyjnej od kilku lat pojawiają się feminatywy, o których jeszcze kilkanaście lat temu nawet najbardziej liberalni lingwiści nie wypowiedzieliby się z akceptacją: *prezydentka*, *marszałkini*, *sołtyska*, *detektywka*, *generałka*, *nadinspektorka*, *pułkowniczka*. To wybrane przykłady z prasy i stron internetowych.
- **Jednak nawet obecnie feminatywy tworzą granicę komunikacyjną w polskim społeczeństwie** – przebiega ona między tradycyjnym postrzeganiem form generycznych jako nazw obupłciowych a tymi, którzy starają się uwzględniać nazwy żeńskie jako pełnoprawne sposoby określania kobiet.



Zasygnalizowane aspekty posługiwania się językiem równościowym, włączającym, inkluzywnym stanowią element szerszego społecznego poszanowania dla wszystkich osób tworzących takie czy inne społeczności. Także akademicką na UJK.

1 <https://www.infor.pl/prawo/nawosci-prawne/6835632,lista-kandydatow-na-prezydenta-2025-zdjecia.html>

Znaczenie języka w kształtowaniu rzeczywistości i postaw społecznych

Język to kluczowe narzędzie służące nie tylko do opisu rzeczywistości, ale przede wszystkim wykorzystywane do jej kształtowania. Badania psycholingwistyczne dowodzą, że sposób, w jaki się ludzie komunikują, oddziałuje na ich myślenie i zachowanie, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym (Lakoff, Johnson 1988). Język służy do międzypokoleniowego przekazywania wiedzy, przekonań, wartości i norm.

Przemiany w społeczeństwie zazwyczaj wyprzedzają zmiany w języku, co sprawia, że użytkownicy nieustannie adaptują go do nowych realiów. Gdy język nie nadąża za transformacjami poglądów i postaw dotychczas utrwalonych oraz jednostronnie przedstawia rzeczywistość, może to umacniać dyskryminujące postawy (Tomaszewska 2004). Stąd potrzeba używania języka w taki sposób, aby można było szanować różnorodność, zrozumienie i wzajemny szacunek, a także wpływać na wyrównywanie szans wszystkich członków społeczeństwa, zamiast utrzymywać stereotypy. W tym procesie konieczne może okazać się zakwestionowanie utrwalonych form i zmiana nawyków językowych. Jeszcze kilkanaście lat temu nominacja *Murzyn* była neutralna, ale wraz ze zmianami kulturowymi zaczęły pojawiać się opinie o jej negatywnym nacechowaniu. Wzbudziło to początkowo zdziwienie i protesty niektórych użytkowników polszczyzny, pojawił się opór wobec postulowanej zmiany. Jednak liczne reakcje poparte argumentami spowodowały w większości społeczną akceptację dla nieużywania tego rzeczownika w przestrzeni publicznej i zastępowania go jednostkami typu *osoba czarnoskóra* (por. Łaziński 2014).

Jednym ze współczesnych wyzwań w tym kontekście staje się kształtowanie nowych zwyczajów w zakresie równości płci w wymiarze językowym. W XXI wieku pojawiły się silne tendencje do powrotu nazw żeńskich – *feminatywów* – możliwie symetrycznych wobec męskich nazw zawodów i funkcji jako wyraz owej równości (np. *minister* – *ministra*, *rektor* – *rektorka*, *adiunkt* – *adiunktka*). W 2012 roku Joanna Mucha oficjalnie użyła formy *ta ministra* w odniesieniu do siebie. W mediach i wśród naukowców wywołała „wojnę o żeńskie końcówki” (por. Bobrowski 2012). Stanowisko Rady Języka Polskiego w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów przyjęte na posiedzeniu plenarnym 19 marca 2012 roku dotyczyło m.in. wysokich funkcji sprawowanych przez kobiety: *minister/ministra*, *marszałek/marszałkini*, *premier/premiera*. Stwierdzono w nim m.in.:

(...) formy żeńskie nazw zawodów i tytułów są systemowo dopuszczalne. Jeżeli przy większości nazw zawodów i tytułów nie są one dotąd powszechnie używane, to dlatego, że budzą negatywne reakcje większości osób mówiących po polsku. To, oczywiście, można zmienić, jeśli przekona się społeczeństwo, że formy żeńskie wspomnianych nazw są potrzebne, a ich używanie będzie świadczyć o równouprawnieniu kobiet w zakresie wykonywania zawodów i piastowania funkcji.

Wydawałoby się, że kobiety – beneficjentki potencjalnego zrównania lingwistycznego – wyrażają jednoznaczne poparcie dla tej „inicjatywy”. Jednak wedle badania przeprowadzonego wśród nauczycielek akademickich z polskich uczelni ponad połowa respondentek nadal używa wyłącznie form męskich, mówiąc o sobie i swoich koleżankach, a jedynie 30% – tylko żeńskich, zaś 10% – mieszanych. W ich języku oficjalnym przeważają formy męskie (70,6%), potocznym także (53,9%). Młodsze badaczki częściej używają feminatywów. Formy męskie dominują przede wszystkim podczas określania prestiżowych funkcji kierowniczych (*rektor*, *dziekan*, *dyrektor*, *kanclerz*, *kwestor*) (za: Szpyra-Kozłowska 2021).

Inne badanie wykazało, że w ogłoszeniach o pracę sformułowanych w sposób inkluzywny („psycholog/psycholożka”, „specjalista/specjalistka”) kobiety czuły się bardziej zachęcane do aplikowania (Bojarska 2011).

Wskutek podjętej dyskusji coraz większy odsetek osób akceptuje posługiwanie się językiem równościowym. Z badań ankietowych (np. BNP Paribas 2022, Pracuj.pl 2021) wynika, że 83% kobiet popiera powszechne użycie żeńskich nazw stanowisk pracy, a 78% oczekuje feminatywów w ogłoszeniach rekrutacyjnych. Młodsze pokolenie wykazuje większą akceptację i swobodę w ich używaniu niż osoby starsze. Im krótszy staż pracy ankietowanych, tym większy udział feminatywów w odpowiedziach. Można oczekiwać, że wraz ze zmianą pokoleniową ów trend będzie się umacniał zarówno w polszczyźnie ogólnej, jak i w odmianach środowiskowych.

Rola uczelni w promowaniu wartości humanistycznych, szacunku i różnorodności

Uczelnie wyższe odgrywają kluczową rolę w promowaniu językowej równości płci, choć do niedawna jeszcze reprezentowały tradycyjne postawy wobec nazw żeńskich w komunikowaniu oficjalnym. Coraz więcej z nich formalnie wspomaga ten proces poprzez tworzenie tekstów, w których wskazuje się sposoby posługiwania się językiem inkluzywnym na różnych poziomach: od ogłoszeń, poprzez zarządzenia, regulaminy, po statuty (por. opracowania UAM, UŚ, UW i in. dotyczące różnych aspektów języka równościowego). Ich celem jest zapewnienie poszanowania i równouprawnienia wszystkich osób w środowisku pracy i nauki, a tym samym stworzenie warunków sprzyjających rozwojowi zawodowemu pracowników i pracowniczek ze szczególnym naciskiem na eliminację dyskryminacji ze względu na płeć. Podstawową funkcją języka, mającego wspierać edukacyjną i społeczną inkluzję, jest łączenie społeczności akademickiej.

W polskich uczelniach zasady języka włączającego wpisuje się obecnie w politykę równościową i antydyskryminacyjną, podkreślając znaczenie szacunku oraz empatii w komunikacji. Konstytucja RP (art. 32) gwarantuje zakaz wszelkich form dyskryminacji, która może przejawiać się również w języku, zarówno jawnie, jak i w ukrytych formach. Uniwersytety coraz śmielej w swoich statutach otwierają możliwość stosowania zarówno żeńskich, jak i męskich form nazw stanowisk i funkcji, zachęcając do otwartości (por. Akademia Sztuki w Szczecinie zdecydowała się na włączenie żeńskich form nazw funkcji, stopni i tytułów do swojego statutu w 2020 roku; w Komunikacie Rektora dopuszczono stosowanie równoległych nazw męskich i żeńskich na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie).

Często w tym kontekście pojawia się słowo tolerancja (np. dla odmienności). Niejednokrotnie dla wielu odbiorców tolerancja ma wydźwięk pozytywny. W nowoczesnej komunikacji staje się jednak swoistym wyrazem wyższości tych, którzy 'coś tolerują', czyli niejako dają przyzwolenie na określone postawy, zachowania czy oczekiwania osób tolerowanych. Stąd należałoby zacząć unikać polaryzacji tego typu na rzecz mówienia o równości wszystkich podmiotów dyskursu na przykład akademickiego.

Cel poradnika

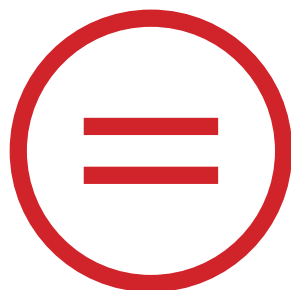
Celem niniejszego poradnika jest wspieranie kultury włączającej w środowisku akademickim Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w ramach „Planu równości płci”. Ma on na celu podanie wskazówek w posługiwaniu się językiem równościowym, zachęcenie do refleksji nad językiem w komunikacji akademickiej, uwrażliwianie i budowanie świadomości wśród jego użytkowniczek i użytkowników.

Polszczyzna jako sprawne narzędzie komunikacji w duchu poszanowania wszystkich członków środowiska uniwersyteckiego, bogactwa jego różnorodności umożliwia wyrażanie różnych wymiarów ludzkiej tożsamości, także płci. Jednak to dopiero użytkowniczki i użytkownicy języka zgodnie z własną wolą staną się wyrazicielami / wyrazicielkami tych idei. Błędne często jest przekonanie, że to język sam w sobie pozwala na okazywanie szacunku i równości. Dzieje się tak tylko wtedy, gdy korzysta się z jego możliwości leksykalnych i gramatycznych zależnie od własnych poglądów i woli.

Język równościowy definiowany jest jako język inkluzywny, włączający, niedyskryminujący ze względu na płeć, nieseksistowski i neutralny płciowo (np. Język... 2015; Etyka... 2025). Jego stosowanie nie utrzuca dyskryminacji osób i grup ze względu na określone kryteria (np. pochodzenie, wiek, płeć, sprawność fizyczną czy intelektualną), ale pozwala odnosić się do nich z szacunkiem, opierając się na zrozumieniu indywidualności oraz docenieniu różnorodności jako cechy wzbogacającej życie.

Charakter poradnika

Niniejsza publikacja ma funkcję doradczą, a nie nakazową. Wolność wyboru formy językowej pozostaje bowiem zawsze w gestii użytkowników i użytkowniczek języka. Rada Języka Polskiego podkreśla m.in., że „Prawo do stosowania nazw żeńskich należy zostawić mówiącym”. Oznacza to brak przymusu w zakresie posługiwania się formami równościowymi, ale jednocześnie dzięki ukazaniu potencji języka w tym zakresie pozostawienie wyboru najdogodniejszego wariantu spośród wielu dostępnych opcji (Stanowisko RJP... 2019). Kluczowe jest poszanowanie wrażliwości innych, okazywanie empatii oraz gotowość do zadania pytania o preferowane formy zwracania się do innych.



Rozdział I

Równość płci w kontekście społecznym i prawnym

Równość płci, kojarzona m.in. ze sferą językową, ma swoje umocowanie w szerszym kontekście społecznym i prawnym. Zrozumienie znaczenia stereotypowych przekonań i dyskryminacji oraz ram prawnych jest kluczowe dla budowania kultury włączającej i eliminowania nierówności (Chmura-Rutkowska 2022).

Stereotypy płciowe i dyskryminacja

Stereotyp można byłoby określić jako uproszczony i zabarwiony wartościująco obraz rzeczywistości. Często bazuje on na fałszywych lub niepotwierdzonych informacjach. Na przykład opór przed posługiwaniem się niektórymi feminatywami opiera się na przekonaniu, że są one niepoważne – *premierka*, *gościni*, trudno je wymówić – *architektka* – i obniżają rangę funkcji pełnionej przez kobietę. Tymczasem obserwacja zwyczaju społecznego przekonuje, że częstsze pojawianie się nazw żeńskich zwiększa akceptację społeczną dla tych rzeczowników, a w polszczyźnie występuje wiele wyrazów trudniejszych do wymówienia – np. *prestidigitator* (por. Szpyra-Kozłowska, Laidler 2022).

Stereotypy to struktury poznawcze (schematy, prototypy lub egzemplarze), które pomagają kategoryzować osoby jako części określonych grup społecznych i kojarzyć je ze zbiorem cech należących do tej grupy (Kurcz 2001). Stereotypy płciowe to sądy, przekonania odnoszące się do cech i ról przypisywanych jednej z płci lub oczekiwanych na podstawie bycia kobietą bądź mężczyzną, mające składniki oceniające. *Dyskryminacja* to nierówne, gorsze osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry, język, pochodzenie narodowe i/lub etniczne. Może prowadzić do wykluczenia społecznego. Wykluczenie społeczne bywa formą dyskryminacji, polegającej na tym, że kogoś uznaje się za gorszego lub gorszą z dowolnego powodu i tak właśnie traktuje (np. Tomaszewska 2004). *Seksizm* w odniesieniu do kobiet jest często rozumiany jako pogląd o ich niższym statusie i łączy się z przekonaniem o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej (naturalnej lub ustanowionej) wyższości płci męskiej nad żeńską (Bojarska 2011). Stereotypy prowadzą do uprzedzeń, które z kolei manifestują się przez dyskryminację i w efekcie skutkują potencjalnym wykluczeniem społecznym. Dyskryminacja może być więc praktycznym użyciem stereotypu i tym, co go wzmacnia i pogłębia, a stereotypy mogą usprawiedliwiać dyskryminacyjne zachowania (Witosz 2010).

Wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Przykładem dyskryminacji pośredniej w kontekście językowym może być stosowanie w komunikowaniu akademickim rzeczowników generycznych – typu *doktoranci*, *naukowcy*, *profesorowie* – w odniesieniu do kobiet i mężczyzn. Wytworzenie przekonania o ich niejako obupłciowym odniesieniu sprawia, że kobiety nie miały i nadal często nie mają własnej tożsamości w nazewnictwie naukowym (Chmura-Rutkowska 2022).

Stosowanie form męskich w odniesieniu do kobiet i grup mieszanych może być odbierane jako niejednoznaczne i budzić wątpliwości, prowadząc do językowej niewidzialności kobiet oraz ich osiągnięć (por. p. 3 niniejszego rozdziału).

Równość płci w prawie polskim i międzynarodowym

Art. 32 Konstytucji RP stanowi, że „wszyscy są równi wobec prawa oraz mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne” (ust. 1). Art. 33 szczegółowo reguluje równość kobiet i mężczyzn, podkreślając, że „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym” oraz

Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Znamienne w kontekście niniejszego poradnika jest użycie męskiej i żeńskiej formy, które zazwyczaj pomijane są we wszelkiego rodzaju uniwersyteckich statutach, ogłoszeniach, zarządzeniach – por. fragment „Statutu UJK”, w którym – jak w całym dokumencie – występują wyłącznie formy męskie jako generyczne (obupłciowe):

§ 7

1. Pracownicy Uniwersytetu oraz studenci i doktoranci tworzą wspólnotę Uczelni.
2. Studenci studiów prowadzonych przez Uniwersytet tworzą samorząd studentów.
3. Doktoranci szkoły doktorskiej, prowadzonej przez Uniwersytet, tworzą samorząd doktorantów.
4. Wykonywanie obowiązków z najwyższą starannością oraz dbałość o dobre imię Uniwersytetu jest powinnością każdego członka wspólnoty Uczelni.

Kwestie równego traktowania w Polsce najszerzej reguluje rozdział IIa Kodeksu pracy pt. „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Art. 183a § 1:

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jednak w tym zapisie brak żeńskiej formy – *pracowniczeki* – co jest typowym zjawiskiem w tego typu dokumentach.

Artykuł 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (z 2000 r.) zakazuje wszelkich form dyskryminacji, szczegółowo wymieniając m.in. płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, religię, wiek czy orientację seksualną. Artykuł 13 Traktatu dotyczy zwalczania dyskryminacji. Koncepcja włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki i działań stanowi kluczowy element standardów UE, mający na celu transformację systemów i struktur powodujących dyskryminację.

Artykuł 5 Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) z 1979 roku nakłada obowiązek podjęcia środków w celu

zmiany społecznych i kulturowych wzorców zachowań mężczyzn i kobiet, w celu likwidacji przesądów i zwyczajów oraz wszelkich innych praktyk, które opierają się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci albo na stereotypach roli mężczyzn i kobiet.

Artykuł 10 lit. c) zaleca

wyeliminowanie wszelkich stereotypowych koncepcji pozycji mężczyzny i kobiety na wszystkich szczeblach nauczania i we wszystkich rodzajach kształcenia przez popieranie koedukacji i innych form nauczania, które mogą być pomocne w osiągnięciu tego celu, a zwłaszcza przez rewizję podręczników i programów szkolnych oraz dostosowanie metod pedagogicznych.

W tym kontekście zachęca się m.in. do używania dwóch rodzajów gramatycznych w podręcznikach (*nauczyłeś się / nauczyłaś się*), korzystanie z żeńskich odpowiedników nazw zawodów, unikanie powielania stereotypów płciowych oraz promowanie modeli życia nieograniczonych stereotypami.

Zalecenia Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality), wymogi programów w ramach Europejskiej Przestrzeni Badawczej oraz polityka w zakresie równości płci w programie ramowym Horyzont Europa wskazują na następujące cele strategii równości w badaniach i innowacjach:

- wspieranie równości w karierze naukowej, dążenie do równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego do badań i treści innowacyjnych;
- wspieranie równości płci w zespołach badawczych, dążenie do równowagi reprezentacji płci na poziomie decyzyjnym.

Nierówność płci w języku

Kwestia językowego oznaczania płci osób determinowana jest postawami pracowników i pracowników. Płeć uznaje się często za część własnej tożsamości, którą się zaznacza w komunikowaniu zawodowym. Osoby takie oczekują nazywania kobiet i mężczyzn w ich rolach i funkcjach (np. poprzez stosowanie feminatywów). Można też płęć traktować jako cechę nieistotną z punktu widzenia pełnionej funkcji. Wtedy wolą takich osób jest podejście tradycyjne, czyli preferowanie posługiwania się formami generycznymi. Nie wszyscy / wszystkie przyjmują ponadto podział na płęć męską i żeńską. Niektórzy nie identyfikują się z żadną z tych dwu kategorii i nie chcą się za ich pomocą określać. Zrozumienie takiego poczucia braku przynależności do jednej z dwóch tożsamości płciowych może wymagać nieco wrażliwości (Walkiewicz 2022).

Aby adekwatnie mówić o innych i do nich się zwracać, można wykorzystać możliwości systemu leksykalnego i gramatycznego języka polskiego. Daje on wiele sposobów wyrażania tożsamości albo odnoszenia się do tożsamości innych osób (Gębka-Wolak 2022). Osoby, dla których płęć nie jest kategorią binarną, czasami nie chcą być nazywane w rodzaju żeńskim lub męskim – np. zamiast *karta doktoranta* wolą wyrażenie *karta doktorancka*, a zamiast *student* preferują osobatywy: *osoba studiująca*. W tym kontekście pojawiają się też neutratywy – formy językowe w tzw. rodzaju neutralnym, np. zaimki, rzeczowniki, czasowniki i inne formy.

Szereg badań naukowych pokazuje, że sposób używania języka (w szczególności dominacja form męskich jako uniwersalnych) może wpływać nie tylko na skojarzenia płciowe, ale także na wybory zawodowe, samoocenę oraz świadomość społeczną dotyczącą ról płciowych.

• „Narysuj naukowca”

W tym kontekście przywołać można badanie przeprowadzone wśród dzieci. Poproszono je o narysowanie osoby wykonującej konkretny zawód (np. naukowiec, policjant, pilot). Jeśli w poleceniu używano wyłącznie form męskich, 80% dzieci przedstawiało mężczyzn. Natomiast po użyciu form włączających (np. „osoba prowadząca eksperymenty naukowe”) udział kobiet w dziecięcych rysunkach wzrósł z 20% do 40% (Jak... 2022 oparte na Chambers 1983).

• „Studenci zdają egzamin ustny przed wykładowcą”

Osoby badane (zarówno kobiety, jak i mężczyźni) miały narysować sytuacje opisane raz w języku androcentrycznym (np. „Kierowca wyprzedza rowerzystę”), a raz w języku inkluzywnym (np. „Kierowca/kierowczyni wyprzedza rowerzystę/rowerzystkę”). Wyniki pokazały, że język z formami męskimi wywoływał wyraźne męskie skojarzenia. Stosowanie języka inkluzywnego prowadziło do zwiększenia proporcji kobiet w odtwarzanych sytuacjach (Jak... 2022).

• „Inżynier vs. inżynierka” w podręcznikach

Dzieci uczące się na co dzień o „inżynierach” postrzegały ten zawód jako typowo męski. Użycie formy żeńskiej („inżynierka”) w opisie zdecydowanie zwiększało skłonność do uznania, że zawód mogą wykonywać także kobiety (Szpyra-Kozłowska 2012).

- **„Dziewczyny na politechniki”**

Polskim projektem była akcja „Dziewczyny na politechniki” zorganizowana przez Fundację Edukacja Perspektywy oraz Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych. Uczestniczyło w niej 16 uczelni technicznych. Podczas czwartej edycji w 2011 podczas „Drzwi Otwartych Tylko Dla Dziewczyn” na politechnikach pojawiła się rekordowa liczba uczestniczek. W ogłoszeniach pojawiały się m.in. feminatywy *inżynierka*, *informatyczka* czy *konstruktorka*².

- **„Zauważyłeś, że...”, „Uczniowie wykonali...”**

Analiza własna podręczników szkolnych wykazała, że w tekstach poleceń pojawiają się zazwyczaj wyłącznie formy męskie lub męskoosobowe („Jak się przekonałeś...”, „Udowodniłeś...”, „Obliczyliście...”). Stosowane są też męskie warianty rzeczowników typu „uczniowie”, „badacze”, „pracownicy”, np. „Drodzy Uczniowie”, „Drodzy Czytelnicy”. Mimo zaleceń o symetryczności w stosowaniu form męskich i żeńskich wiele tekstów zawiera wyłącznie warianty czasowników w rodzaju męskim. Identyfikowanie się uczennic z takim językiem jest utrudnione (Zbróg 2005).

Używanie form męskich jako domyślnych może prowadzić do wzmacniania stereotypów płciowych. Zmiana języka (stosowanie feminatywów, form neutralnych oraz podwójnych) ma szansę nie tylko zwiększyć „widoczność” kobiet. Przede wszystkim zaś zaznacza faktyczną obecność mężczyzn oraz kobiet w społeczeństwie (Chmura-Rutkowska 2022).

Wybrane aspekty językowej nierówności płci

Problem nierówności płci w języku polskim ujawnia się w słownictwie, frazeologii, gramatyce, słowotwórstwie i semantyce (np. Klemensiewicz 1957, Kreja 1964, Zbróg 1998, Łaziński 2006). Wizerunek kobiet bywa często gorszy niż wizerunek mężczyzn, co określa się mianem języka męskocentrycznego, seksistowskiego, dyskryminującego lub wykluczającego.

Jednym z aspektów nierówności jest językowa „niewidzialność” kobiet: uczennic, naukowczyń, pracowniczek, działaczek. Wynika ona z takiego doboru form gramatycznych i leksykalnych, że teksty brzmią, jakby dotyczyły wyłącznie mężczyzn – „Mamy pięciu nowych profesorów tytularnych” (na zdjęciu – cztery kobiety) – nawet jeśli intencją jest uwzględnienie obu płci. W polszczyźnie rzeczowniki męskie osobowe często pełnią podwójną funkcję, odnosząc się zarówno do mężczyzn (*profesorowie*, *adiunkci*), jak i do ludzi w ogóle – formy generyczne, ogólne. Formy żeńskie nazywają wyłącznie kobiety. Badania naukowe przekonują o nieneutralności dominacji form męskich (np. Szpyra-Kozłowska 2022). Zniekształca to obraz świata i może negatywnie wpływać na percepcję, np. w aplikacjach o pracę czy postrzeganiu zawodów. Dziewczynki w toku socjalizacji przyswajają męskocentryczny język i muszą czuć, że mówią w swoim imieniu, gdy używają męskich form takich jak „uczeń” czy „Polak”.

Wyrazem językowej nierówności płci są także seksistowskie związki frazeologiczne i przysłowia, utrwalające stereotypy i uprzedzenia. Przykładem jest „babskie gadanie” ‘plotkowanie o błahostkach’ w kontraście do „męskiej rozmowy” ‘poważnej dyskusji’. I przysłowia: „Baba z wozu, koniom lżej” ‘kobieta jest ciężarem’; „Daj babie wierzch, to ona jeszcze czubka chce” – ‘kobieta jest zachłanna’; „Gdzie baba rządzi, tam czeladź błądzi” ‘kobieta nie nadaje się na szefową’. Deprecjonują one wizerunek kobiet.

Jednocześnie używanie wobec kobiet „męskich” powiedzeń, np. „Podjęłaś męską decyzję”, „Równy z niej chłop” kulturowo lokuje męskie cechy jako synonim pożądanых wartości. Językowe stereoty-

2 http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/informacja_prasowa/raport_dnp_2011.pdf.

py mogą dotyczyć ról, zdolności i umiejętności przypisywanych kobietom i mężczyznom, a wykluczenie kobiet z języka stanowi składnik ich dyskryminacji.

Obraz mężczyzn jest kreowany za pomocą związków typu: „chłop jak dąb, chłop na schwał” ‘wyso-ki, dobrze zbudowany, silny mężczyzna’; „chłopak jak malowany” ‘przystojny mężczyzna’; „chłopaki nie płaczą” ‘mężczyźni są silni, odporni psychicznie’; „na chłopski rozum” ‘zdroworozsądkowe, logiczne myślenie’; „swoją chłop” ‘ktoś godny zaufania’. Różnice w konotacjach zdają się jednoznacznie wskazywać na nierówność płci w pozytywnym i negatywnym opisie cech mężczyzn i kobiet.

Niejednokrotnie – w różnych środowiskach – używa się wobec kobiet sformułowań typu „ładna z niej pani doktor”. Tymczasem pochwały czy uwagi odnoszące się do cech fizycznych uważa się za sexistowskie. Podobnie nieadresatywne użycia wyrażen „pani magister” czy „pani adiunkt” – „Przyszła pani adiunkt” – zaczynają być uznawane – podobnie jak przed 1939 rokiem – za niestosowne.

Stricte językowy wymiar „niewidzialności” kobiet wywołuje także pomijanie w wielu współczesnych słownikach języka polskiego nazw żeńskich jako osobnych haseł lub definiowanie ich wyłącznie w odniesieniu do męskiej podstawy słowotwórczej. Większość tych wydawnictw – od połowy XX wieku do początków obecnego stulecia – reprezentuje perspektywę androcentryczną: forma męska była domyślna i neutralna płciowo. W „Słowniku języka polskiego” (Szymczak 1998) występuje hasło *kierownik* ‘osoba kierująca’ vs. *kierownicza* ‘kobieta kierownik’. „Nowy słownik języka polskiego” (Sobol 2002) nie rejestruje feminatywów prestiżowych jako odrębnych haseł (np. *ministra, premierka, psycholożka*), zawody stereotypowo kobiece odnotowuje tylko w formie żeńskiej (*przedszkolanka, sprzątaczką*).

Mechanizm wykluczenia polega ponadto na leksykalnej uniwersalizacji form męskich: *dyrektor* jako określenie zarówno mężczyzn, jak i kobiet, zaś marginalizacja semantyczna wyraża się w opatrywaniu feminatywów kwalifikatorami: *potocznie, rzadko, żartobliwie*. Rzeczownik *polityczka* uznany został za żartobliwy w „Słowniku języka polskiego” (Doroszewski 1960).

Słowniki utrwały ponadto stereotypy płciowe. W „Nowym słowniku...” w hasle *kobieta* zamieszczono następujące informacje: ‘dorosły człowiek płci żeńskiej’: *Kobieta do sprzątnia, sprzątaczką, pomoc domowa; fraz. euf. Kobieta lekkich obyczajów ‘ prostytutka’ 2. pot. ‘żona’*. W „Słowniku...” (Szymczak 1998) *mężczyzna*: ‘dorosły człowiek płci męskiej’, *prawdziwy mężczyzna, silny mężczyzna*.

W ostatnich latach obserwuje się pewną zmianę w podejściu do płci w słownikach. W „Uniwersalnym słowniku języka polskiego” (Dubisz 2003) zamieszczono m.in. hasła *architektka, cukierniczka, dawczyni, etnolożka, fabrykantka, psycholożka, socjolożka*. Coraz częściej nazwy żeńskie występują bez oznaczeń stylistycznych, np. *dyrektorką, kierowniczką, prezeską*. W „Wielkim słowniku języka polskiego PAN”: *kierowniczką* ‘kobieta zarządzająca całością albo częścią firmy lub instytucji bądź kierująca jakimś zespołem’; *dyrektorką* ‘kobieta kierująca firmą lub instytucją’. Jednak w tym samym słowniku wciąż brak odrębnych haseł nazw żeńskich typu *socjolożka, psycholożka, architektka*. Pojawia się za to informacja przy nazwach męskich: „Jeżeli wyrazu *architekt* używamy w odniesieniu do kobiety, we wszystkich kontekstach może występować forma równokształtna z M. lp, a wyraz może przyłączać formy żeńskie czasownika i przymiotnika, np. *architekt przyszłą, spotkanie ze znaną architektem, Marią Kowską*. Może też zostać zachowana odmiana i składnia charakterystyczna dla rzeczowników rodzaju m1, np.: *spotkanie ze znanym architektem, Marią Kowską*” (*Wielki słownik... PAN*). Rzeczownik *profesorka* definiowany jest wprawdzie bez odniesienia do męskiej podstawy: ‘kobieta z najwyższym tytułem naukowym uzyskanym po osiągnięciu stopnia doktora habilitowanego za dalsze osiągnięcia w swojej dziedzinie naukowej’. Jednak w nocie o użyciu: „Wyraz używany w języku potocznym jako nienacechowany, a jego użycie w komunikacji oficjalnej (zamiast: *profesor, pani profesor*) traktowane może być jako wyraz poglądów mówiącego, bliskich feminizmowi lub

ideologii gender. Ponadto niektóre osoby mogą nie życzyć sobie, aby używano tego wyrazu w stosunku do nich” (*Wielki słownik...PAN*).

Jeszcze inaczej autorzy potraktowali *doktorkę*, definiując ją: ‘kobieta mająca stopień naukowy doktora’. Noty o użyciu: „Wyraz używany dawniej jako nienacechowany, później wyszedł z użycia, obecnie jest używany głównie środowiskowo, jako manifestacja określonych poglądów społecznych i politycznych” (WSJP).

Przykłady z „Wielkiego słownika języka polskiego PAN” – najbardziej renomowanego aktualnie wydawnictwa leksykograficznego – dowodzą, że feminatywny nadal budzą niejednorodne oceny, a opisy mieszają kwestie lingwistyczne ze światopoglądowymi.

Androcentryzm był przez dekady podstawą polskiej leksykografii. Stereotypy płciowe utrwalano w słownikach przez dobór przykładów i definicje. Zmiany społeczne wpływają na język i słowniki – coraz więcej feminatywów jest akceptowanych i rejestrowanych. Leksykografia może być narzędziem ich upowszechniania. Jak pokazuje „Słownik nazw żeńskich polszczyzny” pod redakcją Małochy-Krupy (2015) okazują się one w polszczyźnie niemal symetryczne w odniesieniu do nazw męskich.

W tym kontekście należy dodać, że już w XIX-wiecznych opracowaniach notowano regularnie feminatywy, nawet takie, które w wieku XX uznawano za neologizmy, por. *filozofka, dyrektorka, prezeska, profesorka, lekarka, ochroniarka, prezeska*.

Stan w zakresie języka włączającego równości płci w języku na UJK

Kwerenda własna wykazała, że na stronach internetowych i w komunikacji oficjalnej na UJK przeważają formy generyczne nazw funkcji, stanowisk, stopni i tytułów naukowych. Współfunkcyjne rzeczowniki męskie wykorzystywane są do nazywania mężczyzn, kobiet oraz różnopłciowych grup akademickich. W nagłówkach na stronie głównej znajdują się na przykład zakładki oznaczone rzeczownikami męskimi: *Kandydat; Pracownik, Student*. W ogłoszeniach, informacjach, wiadomościach używa się prawie bezwyjątkowo rzeczowników generycznych:

- Wszystkich **studentów** Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach zachęcamy do wzięcia udziału w Międzynarodowym Programie Stypendialnym Miasta Kielce.
- Zapraszamy na interdyscyplinarną, wyjątkową konferencję, na której **specjaliści** z różnych dziedzin podzielą się dobrymi praktykami i zainspirują do poszerzania horyzontów.
- Szanowni Państwo, **studenci / doktoranci / uczestnicy** studiów podyplomowych! Chcąc dać Wam jeszcze szansę na dokonanie oceny zajęć oraz **nauczycieli** akademickich [...].
- W Uniwersytecie **pracownicy** prowadzą badania naukowe z różnej tematyki [...].
- Konferencja skierowana jest do: **dyrektorów i wicedyrektorów** szkół podstawowych i ponadpodstawowych; **kierowników** Ośrodków Pomocy Społecznej; **koordynatorów** programów profilaktycznych [...].
- Instytut [...] zatrudnia **2 profesorów, 5 doktorów habilitowanych – profesorów UJK, 15 doktorów, 1 starszego wykładowcę oraz trzech pracowników administracyjnych**. Badania naukowe prowadzone przez **pracowników** [...].
- Zespół **pracowników** Wydawnictwa Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach tworzą **kierownik, redaktorzy, operatorzy komputerowi, pracownicy** administracyjni i poligraficzni. (Tylko trzech pracowników poligraficznych i jeden operator to mężczyźni).

W tekstach ogólnych feminatywy pojawiają się wyjątkowo:

- W swojej 55-letniej historii uczelnia ma już ponad 160 tysięcy absolwentów [...]. Wśród nich są między innymi obecna **prezydentka** miasta Kielce.

Czasem występuje zabieg podwajania form męskich oraz żeńskich:

- Podczas wydarzenia **uczestnicy i uczestniczki** wysłuchają inspirujących interaktywnych wystąpień [...].
- Dziekan [...] serdecznie zaprasza **Absolwentki i Absolwentów** na uroczyste wręczenie dyplomów.
- Administratorem **Pani/Pana** danych osobowych jest Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach.

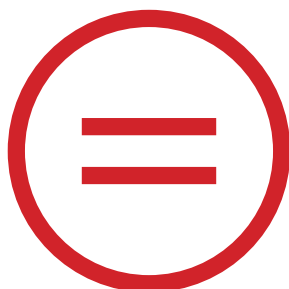
Na stronach poświęconych równości płci stosowanie form włączających nie jest regularne. Przeplatają się one z formami generycznymi:

- **Pełnomocniczka** Rektora ds. Równości Płci
- **dr inż. Iksińska** – **adiunkt** na Wydziale [...]. Od 20 lat **animatore** projektów [...], **moderator** Design Thinking, **trener** z zakresu [...]
- Zachęcamy do zapoznania się z wywiadem z dr V, **koordynatorką** projektu Athena i **Członkinią** zespołu wdrażającego Plan Równości Płci w UJK dot. planów równości płci w ramach kampanii **Ambasaderek/ów** równości płci.
- Serdecznie zapraszamy na webinar „I’d blush if I could: A gender perspective on (embodied) AI” prowadzony przez **profesor Sabine Köszegi** z Politechniki Wiedeńskiej [...].
- **Pełnomocniczka** Rektora ds. Równości płci prof. dr hab. Y oraz zespół projektu Athena serdecznie zapraszają **pracowników i pracowniczki** Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na spotkanie [...].

W samym Zarządzeniu nr 160/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 sierpnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia planu równości płci występują zaś wyłącznie formy generyczne:

- Angażowanie bezpośrednich **beneficjentów** w tworzenie strategii to podejście partycypacyjne [...].
- Pracując nad Planem Równości Płci, **członkowie** Komitetu oraz **przedstawiciele** kadry akademickiej i administracji mogli uczestniczyć w dyskusjach podczas zogniskowanych wywiadów grupowych [...].
- kwestionariusz ankiety został skierowany do całej społeczności akademickiej Uniwersytetu w celu pozyskania opinii **pracowników** [...]
- pula talentów **absolwentów** [...] – odnosi się do równowagi płci wśród **doktorantów, kandydatów, studentów i absolwentów** studiów doktorskich, prezentując podaż przyszłych **naukowców** [...]
- **Autorzy** diagnozy: **dr Ana X, dr Joanna X³**.

Można zatem stwierdzić, że istnieje potencjał do wprowadzenia liczniejszej reprezentacji języka włączającego na stronach i w materiałach publikowanych przez UJK, czemu pomóc może niniejszy poradnik.



3 file:///C:/Users/ACER/Downloads/Zarz%C4%85dzenie%20nr%2040-2022%20w%20sprawie%20wprowadzenia%20planu%20r%C3%B3wno%C5%9Bci%20p%C5%82ci%20-%20za%C5%82C4%85cznik.pdf

Rozdział II

Jak i dlaczego warto posługiwać się językiem włączającym

Dzięki językowi jego użytkownicy mogą dokonywać zmian społecznych lub na nie reagować. W kontekście równości płci świadome posługiwanie się językiem inkluzywnym jest istotne w procesie budowania społeczności akademickiej opartej na szacunku i równym traktowaniu w różnych wymiarach.

Czym jest język inkluzywny

Język inkluzywny – język równościowy, włączający, niedyskryminujący ze względu na płeć, nieseksistowski lub neutralny płciowo – cechuje się unikaniem słownictwa mogącego wykluczać, ranić lub deprecjonować osoby czy grupy społeczne. Użytkownicy stosują więc takie elementy języka, aby ich komunikacja łączyła możliwie wielu członków danej społeczności. Dzięki wykorzystaniu języka równościowego można odnosić się z szacunkiem do wszystkich osób i grup niezależnie od ich pochodzenia, wieku, płci, sprawności czy innych cech. Język nieseksistowski to taki, który rezygnuje z nawyków podkreślających stereotypowy, często negatywny sposób wartościowania płci zakodowany w języku i kulturze (por. Chmura-Rutkowska 2022).

Język ma fundamentalny wpływ na ludzkie myślenie i zachowanie zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym. Badania dowodzą, że język kształtuje postrzeganie siebie, innych i świata, jest nośnikiem wartości (Lakoff, Johnson 1988). Formy męskocentryczne utrwalone zostały przez wieki braku równowagi w społecznej pozycji kobiet, dlatego odzwierciedla to, jak postrzega się rolę kobiet, a jego stereotypy są składnikiem zbiorowej świadomości.

Zasób leksykalny polszczyzny cechuje się niesymetrycznością pomiędzy nazwami zawodowymi mężczyzn i kobiet. Rada Języka Polskiego przy Prezydium PAN w swoim stanowisku z 25 listopada 2019 roku podkreśliła potrzebę możliwie pełnej symetrii nazw osobowych męskich i żeńskich. Aktualne słowniki starają się realizować ten postulat od kilku lat, jednak z różnym skutkiem. Wprowadzie tematyczny „Słownik nazw żeńskich polszczyzny” (2015) zgromadził ponad 2100 haseł, to w innych słownikach nadal nie ma odpowiedniej reprezentacji feminatywów lub wciąż opatrywane są różnymi dopiskami, jak na przykład w „Wielkim słowniku języka polskiego PAN” (por. rozdział I).

Dążenie do odpowiedniości systemu rodzajowego ma podłoże społeczne i jest odzwierciedleniem powrotnego wzrostu świadomości płci oraz działań podejmowanych na rzecz równouprawnienia. Rada Języka Polskiego dystansuje się od narzucania normatywnych wzorców, proponuje podejście otwarte na zmiany językowe uwarunkowane indywidualnymi preferencjami użytkowników. Równocześnie w zwyczaju językowym powstają liczne feminatywy i są powszechnie używane w mediach, co sprzyja kształtowaniu się nowych tendencji w społecznej akceptacji nazw żeńskich.

Korzyści ze stosowania języka inkluzywnego

Stosowanie języka inkluzywnego wpływa na zwiększenie widoczności kobiet i dziewcząt poprzez uwzględnienie ich w narracji i opisie świata oraz doświadczeń (m.in. Perez 2020). Przeciwdziała androcentryzmowi kulturowemu, czyli stereotypowi, że to, co męskie, jest ważnym i godnym uznania standardem, a to, co kobiece, jest odbierane jako mniej wartościowe lub gorsze. Dążenie do symetrii w języku ma na celu stworzenie stanu korzystnego dla wszystkich. Powrót i upowszechnienie żeńskich form wzbogaca język i przejrzystość systemu językowego (Miodek 2020). Pozwala to wyjść poza utarte struktury i schematy myślenia.

Język równościowy zwiększa precyzję i jednoznaczność komunikacji, pomaga tym samym unikać nieporozumień. Pozwala on na uniknięcie gramatycznie niezręcznych określeń, takich jak „Pracownik w ciąży może ubiegać się o urlop” czy zdań typu „Dyrektor instytutu przekazała dokumenty”.

Język włączający oraz zakaz seksistowskich praktyk językowych stają się przyjętą formalnie normą w wielu instytucjach krajowych i międzynarodowych, a liczne polskie uczelnie upowszechniają stosowanie feminatywów w swoich dokumentach i komunikacji.

Feminatywy w języku polskim

Feminatyw (także *feminatiwum*, *nazwa żeńska*) to żeńska forma nazw zawodów, funkcji, tytułów i innych określeń odnoszących się do kobiet. Powstaje ona zazwyczaj poprzez dodanie do form męskich odpowiednich końcówek, nazywanych czasem „żeńskimi sufiksami” (np. *-ka*, *-ica*, *-yni*, *-ini*): *adiunktka* (od *adiunkt*), *lekarka* (od *lekarz*), *prezeska* (od *prezes*), *psycholożka* (od *psycholog*) czy *informatyczka* (od *informatyk*). Feminatywy (feminatiwa) 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 itp. Stopień akceptacji części nazw żeńskich różni się w zależności od przekonań, stosunku do tradycji i kontekstu kulturowego. Feminatywy typu *sprzedawczyni*, *lekarka*, *nauczycielka* nie budzą wątpliwości użytkowników języka, choć w niektórych sytuacjach kobiety wciąż mówią o sobie: „Jestem lekarzem / nauczycielem”. Natomiast *rektorka*, *naukowczyni*, *premierka*, *gościni* wywołują niejednokrotnie negatywne skojarzenia i oceny. Stopniowo zmniejsza się liczba oponentów rzeczowników żeńskich, zwłaszcza wśród młodszych użytkowników / użytkowniczek polszczyzny.

Wbrew niektórym opiniom feminatywy w historii języka polskiego mają długą tradycję, która odzwierciedla zmieniającą się rolę kobiet w społeczeństwie. Warto więc choćby w zarysie omówić jej kluczowe punkty. Umysławiają one, że w zasadzie nie powinno nigdy dojść do współczesnej „wojny o żeńskie końcówki”, a femintywy mogły być neutralnym składnikiem polskiej leksyki.

Nazwy żeńskie funkcjonują w języku polskim od bardzo dawna. Pojawiały się już w tekstach średnio-wiecznych, np. w „Psałterzy puławskim”: „A ty, Gospodnie, [...] / weźrzy na mię i smiśuj sie nade mną, daj moc synu twemu i zbawionym uczyni syna **posetkiniej** twojej!” (Psalm 85).

Drukowany zabytek polskiej leksykografii „Dictionarius Ioannis Murmelli variarum rerum” („Dykcjonarz” Jana Murmeliusza) z 1526 r. wymieniał m.in. wyrazy *składaczka*, *poetka*, *sádowniczka*, *szwaczka*, *tkaczka*, *włodárka*. Tworzono je też za pomocą przyrostków dzierżawczych (*-owa*, *-yna*, *-ówna*, *-anka*), wskazujących na społeczną zależność kobiet od mężczyzn – albo jako żony (np. *kowalowa*, *wójtowa*), albo jako córki (*kowalówna*, *wójtówna*).

W XIX wieku utrwały się formy zawodowe, takie jak *lekarka*, *malarka*, a feminatywy były naturalną częścią polszczyzny. W „Słowniku języka polskiego” (Linde 1807–1814) nazwom żeńskim poświęcano osobne artykuły hasłowe, bez dodatkowych kwalifikatorów (np. *prezeska*, *dyrektorka*, *profesorka*). „Słownik wileński” (1861) i „Słownik warszawski” (1900–1927) również odnotowywały nazwy żeńskie, choć często odsyłały do męskich podstaw słotwórczych. W „Słowniku warszawskim” nazwę *szefowa* podawano jednak w znaczeniu ‘żona szefa’, co świadczyło o znanym z przeszłości uzależnieniu ich znaczenia od związków formalnych z mężczyzną. W „Słowniku języka polskiego” (1900–1927) pojawiła się *gościni* jako pełnoprawny feminatyw.

Na początku XX wieku rosnące zaangażowanie kobiet w pracę zarobkową i edukację wywołało potrzebę nazywania wykonawczyń poszczególnych zawodów. W 1901 roku lingwiści w „Poradniku Językowym” polecali używanie form takich jak *doktorka*, *magisterka*: „W miarę przypuszczenia kobiet

do studiów uniwersyteckich może będziemy musieli stworzyć jeszcze *magisterkę* (farmacji), a może i *adwokatkę*, i nie cofniemy się przed tym, czego różnica płci wymaga od logiki językowej”. W 1934 roku podkreślano, że tworzenie odpowiednich tytułów typu *doktorka*, *docentka*, *profesorka*, *adwokatka* – a nawet *sędzini* (w odróżnieniu od *sędziny* ‘żony sędziego’) – jest naturalną konsekwencją zdobywania przez kobiety coraz wyższych stopni zawodowych. Stanisław Szober (1937) wymieniał propozycje nowych feminatywów, takich jak *psycholożka* i *pedagożka*, odzwierciedlających dynamiczny rozwój języka.

o 8 rano wyszedł z domu i wrócił wieczorem o pół 11 lub 11. godz. Ponieważ był niespokojny, gospodarz pobił go trzepaczką i biczem i posinił go. Niejaki Sławik pobił go pięścią. Zrzucili go także ze schodów i potrzaskali się.	Adw. dr. Steinitz: Czy świadek zna Lehnerta oddawna?
Dr. Seyda: Czy miała świadk. sposobność mówić ze synem po osadzeniu go w więzieniu śledczym?	Świadek: Tak.
Świadek: Nie. — O rozruchach w Hucie Laury ani syn, ani ja w ten dzień nic jeszcze nie wiedzieliśmy.	Osk. Lehnert przeczy wszystkimu.
Dr. Seyda: Czy świadkini może zeznanie swe zaprzysiądz?	Adw. dr. Steinitz: Czy świadek sam widział, jak osk. Lehnert rzucił kamieniami?
Świadek: Tak.	Świadek: Sam tego nie widziałem, tylko niejaki Łata powiedział mi o tem.
36. Anna Stochniol, siostra osk. Stochniola: O 8 godzinie 8 wieczorem w niedzielę brat już spał. W ponie-	Przew.: Na policyi świadek zeznał, że sam to widział?
	Świadek: Nie, powiedziałem tak samo, jak tu. Łata pokazywał mi Lehnerta: »Patrz! tam Lehnert krzyczy: »Niech żyje Korfanty!« i rzucił kamieniami, lecz ja Lehnerta nie poznałem, bo było już ciemno.

Świadkini w artykule opublikowanym przez gazetę „Górnoślązak” w 1901 roku.

Równocześnie wzrastała popularność form męskich w odniesieniu do kobiet (np. *doktor*, *lekarz*, *asystent*). W 1904 r. „Poradnik Językowy” opublikował list czytelników protestujących przeciwko używaniu skrótu „dr” dla kobiet: „Czemuż nie piszecie drka (doktorka), skoro mamy magistkę, profesorkę i lekarkę?”. Krytyka podobnych praktyk w tymże „Poradniku Językowym” (1930) łączyła się z sygnalizowaną bezradnością wobec tej tendencji. Na jego łamach oburza się na „pleniące się” przypadki określania kobiet mianem *lekarz*, *asystent*, *księgowy*, *sekretnarz* itd.

W „Języku Polskim” z 1931 roku przeczytać można: „*pani doktor* dziś przynajmniej dla wielu osób brzmi jeszcze wulgarnie”. W 1932 „Poradnik Językowy” wciąż zachęcał do stawienia oporu tej niepożądaney „innowacji” przez używanie żeńskich form.

W prasie kobiecej – w lwowskim „Sterze” czy w tygodniku „Bluszcz” – feminatywy dominowały w opisach kobiet, np. *wydawczyni*, *redaktorka*, *robotnica*, *mistrzyni*, *hospitantka*, *drzeworytniczka*, *prenumeratorka*, *klubistka*, *komiwojażerka*.

Wywiadowczynię odnotowano w 1930 roku: „Wszakże służyła dzielnie, jako **wywiadowczyni**, interesom Francji” („Gazeta Lwowska”), a *socjolożkę* – w 1938: „Pewna amerykańska **socjolożka** napisała ostatnio pracę doktorską na temat... mycia naczyńia” („Ilustrowany Kurier Codzienny”).

Po 1945 roku językoznawcy zaczęli opowiadać się za formami męskimi używanymi w znaczeniu ogólnym dla obu płci – nazywanych formami generycznymi. Ideą było to, aby nie eksponować płci w kontekście zawodów. Witold Doroszewski (1948) pisał na przykład, że płeć jest nieistotna dla funkcji, a więc kobiety pełniące funkcje ministra, magistra, profesora czy doktora powinny być określane formami męskimi: „Gdy kobieta jest ministrem, wykonuje te same zadania co mężczyzna – nie potrzebuje osobnej nazwy”.

W latach 50. XX wieku najwięcej polemik wzbudzały nazwy prestiżowych zawodów i tytuły (np. *pani doktor*, *pani profesor*). Feminatywy w odniesieniu do innych zawodów były wręcz postulowane, stały się bardziej rozpowszechnione i mniej kontrowersyjne. W okresie PRL-u w drukach propagandowych i komunikatach państwowych chętnie korzystano z nazw żeńskich, np. *traktorzystka*, *górniczka*, *monotypistka*, aby podkreślić socjalistyczną wizję równouprawnienia kobiet. Jednocześnie istniała tendencja do unifikacji form męskich i żeńskich, aby wskazywać na nieistotność płci i zwiększać powagę zawodu. W tym okresie kobiety preferowały formy męskie, ponieważ feminatywy kojarzono z niższym statusem.

W 1957 roku Zygmunt Klemensiewicz wskazywał na tendencję do nadawania kobietom męskich tytułów zawodowych pomimo historycznego uzasadnienia derywacji form żeńskich. Językoznawcy nie zalecali użycia form męskich, gdy nazwy żeńskie mogły być mylące (np. *pilotka*, *szoferka*), były trudne do utworzenia (np. *pediatrka*) lub obejmowały prestiżowe zawody (np. *profesorka*). Jednocześnie potępiali zastępowanie od dawna funkcjonujące formy żeńskie – męskimi.

W latach 70. i 80. XX wieku nastąpiło utrwalenie dominacji męskich nazw zawodów i funkcji. Formułowano normy, które odrzucały zastępowanie tradycyjnych nazw żeńskich (np. *kierowniczka*) ich męskimi odpowiednikami (np. *pani kierownik*). Form typu *dyrektorka*, *kierowniczka*, *prezeska*, *profesorka* używano często w języku potocznym.

Po 1989 roku nastąpił „powrót” feminatywów do polszczyzny. Zmiany w aktywności zawodowej i społecznej kobiet oraz rosnąca świadomość społeczna zwiększyły udział nazw żeńskich w codziennym języku. W 2012 roku RJP uznała formy żeńskie nazw zawodów i tytułów są za „systemowo dopuszczalne”, ale wyraziła też opinię, że ich powszechne użycie spotyka się z negatywnymi reakcjami użytkowników. Rada wskazała, że zmiana jest możliwa, jeśli społeczeństwo zostanie przekonane o potrzebie tych form jako wyrazu równouprawnienia, ale „językowi nie da się jednak niczego narzucić”. W 2019 roku RJP ponownie podkreśliła potrzebę większej symetrii nazw męskich i żeńskich.

Jednocześnie zanikały nazwy i nazwiska kobiet tworzone za pomocą sufiksów dzierżawczych świadczące o ich społecznej zależności od mężczyzn (np. *generałowa*, *premierowa*, *Nowakowa*, *Nowakówna*).

Obecnie w Polsce nadal stosuje się głównie rzeczowniki męskie w aktach normatywnych, choć pojawiają się wyjątki (np. *pielęgniarka* lub *pielęgniarz*). Rozporządzenia ministerialne sankcjonują pomijanie nazw żeńskich w nomenklaturze zawodów, co jest sprzeczne z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, promującym neutralność płciową. Zalecenia Rady Europy z 1990 roku również postulują stosowanie języka odzwierciedlającego równość kobiet i mężczyzn.

Współczesna dyskusja o nazwach żeńskich jest często bardzo emocjonalna, a argumenty mają podłoże światopoglądowe. Linie sporu wyznaczają m.in. podziały: nowoczesność vs. konserwatyzm oraz starsi vs. młodszy użytkownicy polszczyzny.

Zwolennicy podkreślają, że feminatywy przeciwdziałają wykluczeniu i „niewidzialności” kobiet w języku oraz eliminują stereotypy. Jan Miodek (2020) określił feminizację jako „najnaturalniejszy odruch słowotwórczy Polaka i Polki” i popiera użycie form takich jak *psycholożka*, *reżyserka*. Wskazuje, że brak feminatywów może prowadzić do zaburzeń komunikacyjnych.

Formy żeńskie budzą też sprzeciw, postrzegane są jako „śmieszne”, „niepoważne” lub „narzucane przez ideologię”. Wskazywane kiedyś homonimia (*pilotka* – ‘pilotka’ = ‘czapka’) i trudność w wymowie zbitków typu *architektka* słabną jako argumenty przeciw.

W części polskich mediów feminatywy stosuje się częściej i celowo. W innych mediach – rzadziej, preferuje się w nich formy męskie lub paradygmatyczne (np. *pani minister*). Motywowane jest to m.in. postawami wobec języka (np. Jankowski 2021).

Feminatywy, notowane w tekstach pisanych od XVI wieku, są aktualnie w polszczyźnie żywym i ciągle ewoluującym zjawiskiem. Historycznie były one usuwane z uzusu pod wpływem czynników politycznych i społecznych. Dziś powracają – głównie za sprawą zmian obyczajowych i równościowych – formy obecne w polszczyźnie historycznej, takie jak *adwokatka*, *architektka*, *literatka* czy *weterynarka*. Przytaczana już *wywiadowczyni* pojawiła się ponownie w XXI wieku: „Nic z tego nie wyszło, a młodziutka sanitariuszka okazała się twardsza niż doświadczona **wywiadowczyni**” („Do Rzeczy” 2017).

Prawdziwy przełom przyniósł rozwój Internetu. Pojawiły się tu liczne nowe formy, często zapożyczone z języków obcych lub tworzone oddolnie nazwy kobiet, np. *blogerka*, *copywriterka*, *designerka*,

freelancerka, lobbyстка, surferka, singielka. Nadal budzą one kontrowersje, ale stopniowo zyskują akceptację w wielu środowiskach i rodzajach dyskursu (por. Szpyra-Kozłowska 2021). W języku oficjalnym coraz częściej pojawiają się nazwy żeńskie funkcji uznawanych za najbardziej prestiżowe: *rektorka, kanclerka, profesorka, naukowczyni, ministra*.

Pragmatyczne wskazówki dotyczące użycia feminatywów w komunikacji akademickiej

1. Główną zasadą jest szacunek dla preferencji osoby, której tytuł lub stanowisko dotyczy. Jeśli np. konkretna kobieta z tytułem profesora życzy sobie być nazywana *pani profesor*, a nie *profesorka*, należy to uszanować.
2. Warto być świadomym / świadomą istniejących już i akceptowanych nazw żeńskich (np. *nauczycielka, lekarka, psycholożka*), a także otwartym / otwartą na nowo tworzone formy, które stopniowo wchodzą do obiegu (np. *adiunktka, rektorka, dziekanka*).
3. Tworząc nowe formy, warto wzorować się na istniejących modelach słowotwórczych w języku polskim, aby neologizmy były intuicyjne i możliwe do wymówienia. Można korzystać z istniejących opracowań i zestawień feminatywów, zamieszczonych także w niniejszym poradniku.
4. W oficjalnych dokumentach czy na wizytówkach warto dążyć do używania form żeńskich, jeśli są preferowane. Tak się bowiem kształtuje zwyczaj, a nowsze formy mogą zostać w ten sposób lepiej zapamiętane. W odmianie potocznej język ewoluuje naturalnie i często to właśnie od codziennego użycia zależy utrwalenie się danej nazwy.
5. W wypadku wątpliwości lub kontrowersji należy podejmować rzeczową dyskusję, opierając się na wiedzy językowej i argumentach dotyczących równości, a nie tylko na subiektywnym odczuciu „brzmienia” danego wyrazu.

Feminatywy to nie tylko kwestia gramatyki, ale istotny element dbania o równouprawnienie i widoczność kobiet w każdej sferze życia. Świadome posługiwanie się żeńskimi nazwami zawodów i tytułów jest działaniem na rzecz budowania inkluzywnego języka, odzwierciedlającego rzeczywisty udział kobiet w środowisku akademickim.

Formy neutralne płciowo

Aby osiągnąć równość płci w języku, można wykorzystać dwa modele:

- określać tożsamość płciową osób formą gramatyczną odpowiadającą ich płci biologicznej, czyli za pomocą feminatywów w odniesieniu do kobiet i maskulatywów – do mężczyzn (chyba że ktoś nie identyfikuje się ze swoją płcią);
- nie werbalizować tożsamości płciowej osób w kontekstach, w których ta informacja wydaje się drugorzędna, i posługiwać się wyrażeniami neutralnymi płciowo.

Formy neutralne płciowo to osobatywy i neutratywy.

Osobatywy, czyli nazwy opisowe, rozpoczynają się od wyrazu „osoba” (np. *osoba uczestnicząca* zamiast *uczestnik*; *osoba studencka* / *studiująca* zamiast *student*). Inne przykłady stosowane już często w komunikacji akademickiej to *kadra dydaktyczna* zamiast *nauczyciel* / *nauczycielka* / *nauczyciele*. Formy tego typu, choć niekiedy innowacyjne i mogące budzić zdziwienie, pozwalają także na włączenie do komunikacji osób niebinarnych, które nie stosują ani form męskich, ani żeńskich. Czasami także uniknięcie konieczności posłużenia się takimi rzeczownikami można osiągnąć poprzez zmianę formy komunikatu lub nagłówka, np. „Karta uczestnictwa w projekcie” zamiast „Karta uczestnika / uczestniczek projektu”; „Należy wypełnić formularz” zamiast „Wnioskodawca musi wypełnić formularz”.

Formy neutralne płciowo mogą być alternatywą, gdy użycie innych sposobów okaże się kłopotliwe w danym typie tekstu.

Bardziej problematyczne w polszczyźnie są neutratywy, czyli takie formy zaimków, czasowników, przymiotników, które nie wskazują na płeć i występują w rodzaju nijakim (np. *ono, zrobiło, zrobiłom, przyszłom, wesole, studiujące*). Próbuje się ponadto wprowadzać neozaimek, typu: *vono, vego/viego, vu, vo, vim, vim* + nijakie formy czasowników i przymiotników, np. „Liczę na vego obecność / chciałobyś zagrać? Poszłobym z vim”.

Możliwość wykorzystania neutratywów w komunikacji akademickiej zdaje się na razie silnie ograniczona zwyczajem i obawami pragmatycznymi o skutek.

Inne strategie językowe

Bardzo chętnie w niektórych kontekstach używa się podwójnych nazw – męskich i żeńskich. *Splitting* polega na stosowaniu obok siebie rzeczowników w rodzaju męskim i żeńskim (np. *Polki i Polacy, obywatelki i obywatele, nauczyciele i nauczycielki*). Ta technika jest szczególnie przydatna w zwrotach adresatywnych. Należy przy tym zwrócić uwagę na kolejność nazw. W tradycyjnej komunikacji opierała się ona na zaleceniu stawiania na pierwszym miejscu nazwy żeńskiej, po niej – męskiej: *Panie i Panowie!* W *splittingu* zwyczajowa kurtuazja nie ma zastosowania. Naprzemienne stosowanie różnej kolejności nazw, nawet w obrębie jednego tekstu, jest polecanym zabiegiem równościowym.

W tekstach pisanych można wykorzystywać formy skrócone z ukośnikiem – *Nauczyciel/ka wykonał/a zlecone zadanie*, z podkreślnikiem – *Student_ka zdał_a egzamin* lub w nawiasie *Nauczyciel/ka wykonał/a zlecone zadanie*

Zaleca się też używanie dwóch rodzajów gramatycznych w podręcznikach szkolnych (np. *chciałbyś / chciałybyś; miły / miła*).

Jednak nadmierne stosowanie połączonych form może wydłużać wypowiedź i być stylistycznie niefortunne. Stąd należy brać to pod uwagę podczas tworzenia różnych tekstów.

Użycie liczebników zbiorowych – wychodzących od pewnego czasu z użycia – pozwala na sygnalizowanie różnopłciowości grupy: *trzech studentów – troje studentów* (w grupie znajduje się co najmniej jedna studentka); „Wręczono nominacje *dziesięciorgu nowym profesorom*” – jeśli wśród nich były kobiety.

Można w niektórych aktach komunikacyjnych zastosować tryb rozkazujący i inne neutralne formy fleksyjne neutralne ze względu na kategorię płci (np. *opisz, scharakteryzuj, wyjaśnij, wymyśl, zredaguj*). Formy męskoosobowe w liczbie mnogiej (np. *nauczyciele, studenci, bądźcie odpowiedzialni*) są odbierane jako bardziej włączające niż ich odpowiedniki w liczbie pojedynczej, kojarzone przede wszystkim z płcią męską.

Empatia i wolność wyboru mogą otwierać drogę do znalezienia właściwych rozwiązań w kontekście komunikowania włączającego. Chęć i umiejętność postawienia się na miejscu drugiej osoby pozwolą mieć na uwadze nie tylko własne dobre intencje, ale i życzenia innych, jak chcieliby/chciałyby być nazywani/nazwane. Zmiany językowe nie powinny być narzucane, ponieważ rodzi to czasem sprzeciw. Należy przekonywać do swoich racji, ale pozwolić odbiorcom i odbiorczyniom decydować, których form będą używać. Dostępność wielu środków języka równościowego pozwala na ich elastyczny dobór w zależności od celu komunikacyjnego i kontekstu, co utrzymuje naturalność i płynność w zakresie porozumiewania się na uniwersytecie.

Rozdział III

Praktyczne zastosowanie języka inkluzywnego na uniwersytecie

Obecnie w środowiskach akademickich w coraz większym stopniu sprzyja się stosowaniu języka inkluzywnego i wdraża zasady komunikowania w duchu różnorodności i równości płci. Posługiwanie się formami włączającymi we wszystkich grupach tworzących społeczność uniwersytecką ma na celu przeciwdziałanie wykluczeniu, wspieranie równości społecznej oraz zwiększenie widoczności wszystkich jej członków, niezależnie od płci czy innych cech tożsamościowych. Wskazówki i propozycje dotyczące posługiwania się językiem równościowym są zamieszczane na stronach internetowych, prerעדagowuje się dokumenty z różnych obszarów funkcjonowania uczelni. Działania te mają charakter doradczy, a nie nakazowy, z zachowaniem wolności wyboru oraz zachętą do refleksji i empatii. Umożliwia to w szerszym niż dotychczas stopniu otwarcie tradycyjnego spojrzenia na komunikację na nowe tendencje. Jednocześnie warto zaznaczyć, że niektóre obszary stosowania języka inkluzywnego wymagać mogą odgórnych decyzji władz poszczególnych jednostek organizacyjnych.

Tworzenie feminatywów w środowisku akademickim

1. Użycie sufiksu *-ka* to bardzo produktywny sposób tworzenia nazw żeńskich, np. *nauczycielka, studentka, profesorka, dyrektorka, rektorka, filolożka, redaktorka, pacjentka*.

Niektóre formy, jak *redaktorka* czy *pacjentka*, są ugruntowane w języku i nie budzą kontrowersji. Inne, np. *profesorka, dyrektorka*, są przez niektórych uważane za obniżające prestiż kobiet. Część form może kojarzyć się ze zdrobnieniami, np. *filolożka, socjolożka, pedagożka* (jak *dróżka*). Niektóre wydają się trudne do wymówienia z powodu rzadkich zbitek spółgłosek, np. *adiunktka, pediatrka, architektka*.

W środowisku akademickim zwyczaj posługiwania się feminatywami staje się powszechniejszy. Coraz liczniej reprezentowane są nazwy *doktorka, dziekanka, prodziekanka, docentka*, także *rektorka, prorektorka, kanclerka, kwestorka*. Stoją one na pograniczu języka oficjalnego i potocznego, jednak w stosunku do ubiegłego dziesięciolecia postęp w posługiwaniu się nazwami najbardziej prestiżowych tytułów, stanowisk i funkcji jest znaczący.

Systemowo dopuszczalne formuły adresatywne z sufiksem *-ka* (np. *pani profesorko, pani dyrektorko*) są na razie rzadziej używane i jeszcze się nie przyjęły.

2. Sufiks *-yni/-ini* umożliwia tworzenie nazw żeńskich, gdy nazwa męska/generyczna kończy się na *-ca*, np. *wykładowca – wykładowczyni; językoznawca – językoznawczyni; kierowca – kierowczyni; rozmówca – rozmówczyni*. Jest on zdecydowanie mniej produktywny niż cząstka *-ka*.

Stosowany jest ponadto do derywowania nowych feminatywów, np. *marszałkini* (od *marszałek*), *naukowszyni* (od *naukowiec*), *sekretni* (od *sekretny*) oraz *gościni* (od *gość*).

Budzą one kontrowersje, jednak coraz częściej pojawiają się w przestrzeni publicznej i użytkownicy polszczyzny je akceptują, zwłaszcza w nowych mediach i w internecie.

3. Derywacja paradygmatyczna polega na zmianie końcówki zarówno w rzeczownikach, jak i przymiotnikach, np. *markiza* (od *markiz*); *księgowa* (od *księgowy*), *chrzestna* (od *chrzestny*). Jeśli nazwa

ma formę przymiotnikową, to jedyny sposób tworzenia nazwy żeńskiej, np. *przewodniczący* – *przewodnicząca*; *woźny* – *woźna*.

Utworzone w ten sposób formy żeńskie – np. *magistra*, *doktora*, *rektora*, *premiera*, *ministra* – są niekiedy sceptycznie przyjmowane. Niektórzy lingwiści uznają je za najlepsze nazwy żeńskie z punktu widzenia genderowego (Bobrowski 2024), ale między innymi z powodu nieprzychylności społecznej mogą być one oceniane negatywnie. Mimo tego w mediach forma *ministra* pojawia się dość często, co świadczy o jej częściowej akceptacji w zwyczaju językowym.

Z kolej feminatyw *magistra* jest chętniej przyjmowany w środowisku akademickim wśród studentek, ponieważ *magisterka* bywa synonimem pracy magisterskiej.

4. W historii języka polskiego nazwy żeńskie tworzone ponadto za pomocą przyrostków:

-owa (*szefowa*, *krawcowa*, *teściowa*), -yca/-ica (*siostrzenica*, *ulubienica*, *grzesznica*, *diablica*),

-na (*druhna*, *księżna*, *królowna*, *panna*), -ina (*sędzina*, *hrabina*, *województwo*),

-anka (*koleżanka*, *szlachcianka*). Obecnie nie używa się ich do budowania nowych nazw żeńskich, ale nie można przekreślać ich potencjału w tym zakresie.

Od nazwisk lub zawodów ojców lub mężów powstawały żeńskie nazwy córek i żon, np. *stolarz* – *stolarzowa*, *stolarzówna*; *Zaręba* – *Zarębina*, *Zarębianka*. Niekiedy w środowisku akademickim pojawiają się nazwiska żeńskie utworzone w ten sposób niekoniecznie z chęci sygnalizowania stanu cywilnego, ale także ze względów brzmieniowych. Przedstawicielki młodszych pokoleń naukowczyń zrezygnowały z posługiwania się tymi sufiksami.

5. Kwestia akceptacji i upowszechnienia niektórych formantów do tworzenia form żeńskich może być zaskakująca. Powszechną dyskusję w przestrzeni publicznej wzbudziły na przykład feminatywy *ministra* i *gościni*. Często subiektywne wrażenie wynikało z faktu, że niektóre nazwy żeńskie, znane od końca XIX wieku, długo nie były używane.

W latach 30. XX wieku – wbrew opiniom językoznawców – coraz częściej posługiwano się męskimi rzeczownikami (generycznymi) w odniesieniu do kobiet lub poprzedzano je wyrazami *pani*, *kobieta*, zwłaszcza w kontekście tytułarnym. Pierwotnie negatywnie oceniano to zjawisko.

Obecnie powróciły dawne mechanizmy słowotwórcze, a ich upowszechnienie w zwyczaju Polaków staje się powoli akceptowane. Im nazwy żeńskie częściej będą używane i słyszane, tym bardziej się zneutralizują w odbiorze.

Feminatywy w komunikowaniu uniwersyteckim

Poniżej zamieszczono tabelę z nazwami żeńskimi możliwymi do zastosowania w komunikowaniu uniwersyteckim. Zawiera ona nazwy tytułów, funkcji, stanowisk. Niekiedy wymienia się dwa feminatywy poprawne z punktu widzenia językowego w kolejności odpowiadającej obserwowanej frekwencji – na przykład *doktorka* pojawia się częściej niż *doktora*.

Praktyczny zestaw nazw żeńskich na uniwersytecie

Forma męska	Forma żeńska
absolwent	absolwentka
adiunkt	adiunktka
administrator	administratorka
adwokat	adwokatką
antropolog	antropolożka
aplikant	aplikantka
astronom	astronomka
asystent	asystentka
asystent biblioteczny	asystentka biblioteczna
audytor wewnętrzny	audytorka wewnętrzna
badacz	badaczka
bibliotekarz	bibliotekarka
biolog	biolożka
chemik	chemiczka
chórzysta	chórzystka
członek	członkini
doktor	doktorka
doktor habilitowany	doktorka habilitowana
doktor habilitowany inżynier	doktorka habilitowana inżynierka
doktorant	doktorantka
dyrektor	dyrektorka
dyrygent	dyrygentka
dziekan	dziekanka (dziekana)
dziennikarz	dziennikarka
edukator	edukatorka
edytor	edytorka
ekolog	ekolożka
ekspert	ekspertka
elektryk	elektryczka
etnolingwista	etnolingwistka
filolog	filolożka
filozof	filozofka
fizyk	fizyczka
geograf	geografka
geolog	geolożka
główny specjalista	główna specjalistka
grafik	graficzka
gość	gościni

Forma męska	Forma żeńska
grantobiorca	grantobiorczyni
habilitant	habilitantka
historyk	historyczka
hydraulik	hydrauliczka
informatyk	informatyczka
inspektor	inspektorka
instruktor	instruktorka
inżynier	inżynierka
językoznawca	językoznawczyni
kandydat	kandydatka
kanclerz	kanclerka
kierowca	kierowczyni
kierownik	kierownicza
kognitywista	kognitywistka
konserwator	konserwatorka
koordynator	koordynatorka
korektor	korektorka
krytyk	krytyczka
kwestor	kwestorka
laborant	laborantka
lektor	lektorka
licencjat	licencjatka
literaturoznawca	literaturoznawczyni
logopeda	logopedka
magazynier biblioteczny	magazynierka biblioteczna
magister	magistra
magister inżynier	magistra (magisterka) inżynierka (inżyniera)
matematyk	matematyczka
medioznawca	medioznawczyni
młodszy bibliotekarz	młodsza bibliotekarka
moderator	moderatorka
mówca	mówczyni
murarz	murarka
muzykolog	muzykolożka
nauczyciel akademicki	nauczycielka akademicka
naukowiec	naukowczyni
operator	operatorka
opiekun praktyk	opiekunka praktyk
pedagog	pedagożka

Forma męska	Forma żeńska
pełnomocnik	pełnomocniczka
politolog	politolożka
portier	portierka
porządkowy	porządkowa
pożyczkobiorca	pożyczkobiorczyni
pracodawca	pracodawczyni
pracownik	pracowniczka
praktykant	praktykantka
praktykodawca	praktykodawczyni
prawnik	prawniczka
prelegent	prelegentka
prodziekan	prodziekanka (prodziekana)
profesor	profesorka
profesor doktor habilitowany	profesorka doktorka habilitowana
profesor honorowy	profesorka honorowa
profesor UJK	profesorka UJK
profesor wizytujący	profesorka wizytująca
promotor	promotorka
prorektor	prorektorka (prorektora)
przedsiębiorca	przedsiębiorczyni
przewodniczący	przewodnicząca
psycholog	psycholożka
recenzent	recenzentka
repcjonista	repcjonistka
redaktor	redaktorka
redaktor naczelny	redaktorka naczelna
referent	referentka
rektor	rektorka (rektora)
rzecznik	rzeczniczka
samodzielny księgowy	samodzielna księgowa
samodzielny referent	samodzielna referentka
sekretarz rektora	sekretarzyni rektora
sekretarz wydawnictwa	sekretarzyni wydawnictwa
socjolog	socjolożka
słuchacz	słuchaczka
specjalista	specjalistka
sprzątac	sprzątaczk
starszy bibliotekarz	starsza bibliotekarka
starszy inspektor ds. bhp	starsza inspektorka ds. bhp

Forma męska	Forma żeńska
starszy inspektor nadzoru	starsza inspektorka nadzoru
starszy korektor	starsza korektorka
starszy księgowy	starsza księgowa
starszy kustosz dyplomowany	starsza kustoszka dyplomowana
starszy magazynier biblioteczny	starsza magazynierka biblioteczna
starszy portier	starsza portierka
starszy programista	starsza programistka
starszy redaktor	starsza redaktorka
starszy referent	starsza referentka
starszy specjalista	starsza specjalistka
starszy specjalista naukowo-techniczny	starsza specjalistka naukowo-techniczna
starszy technik	starsza techniczka
starszy wykładowca	starsza wykładowczyni
stażysta	stażystka
student	studentka
stypendysta	stypendystka
szatniarz	szatniarka
szkoleniowiec	szkoleniowczyni
ślusarz	ślusarka
teatrolog	teatrolożka
technik	techniczka
technolog	technolożka
telemonter	telemonterka
teolog	teolożka
tłumacz	tłumaczka
trener	trenerka
twórca	twórczyni
uczestnik	uczestniczka
użytkownik	użytkowniczka
wnioskodawca	wnioskodawczyni
wykładowca	wykładowczyni
wykonawca	wykonawczyni
wynalazca	wynalazczyni
zastępca	zastępczyni
zdobywca	zdobywczyni
zlecniodawca	zlecniodawczyni

Tabela form włączających w liczbie mnogiej

(nazwy w prawej części tabeli są celowo nieuporządkowane wedle płci, ponieważ tradycyjne kurtuazyjne stawianie nazw żeńskich przed męskimi nie obowiązuje w języku włączającym)

Formy generyczne	Formy inkluzywne
asystenci	asystentki i asystenci
członkowie Rady Naukowej	członkowie i członkinie Rady Naukowej
doktoranci	doktorantki i doktoranci
doktorzy	doktorzy i doktorki
dyrektorzy	dyrektorzy i dyrektorki
dziekani	dziekani i dziekanki (dziekany)
inspektorzy	inspektorki i inspektorzy
kandydaci	kandydatki i kandydaci
kierownicy	kierowniczk i kierownicy
matematycy	matematycy i matematyczki
naukowcy	naukowszynie i naukowcy
opiekunowie	opiekunki i opiekunowie
pracownicy	pracownicy i pracowniczki
prawnicy	prawnicy i prawniczki
profesorowie	profesorki i profesorowie
promotorzy	promotorzy i promotorki
prorektorzy	prorektorki i prorektorzy
rektorzy	rektorki i rektorzy
sekretarze	sekretarzynie i sekretarze
socjolodzy	socjolożki i socjolodzy
specjaliści	specjalistki i specjaliści
starsi wykładowcy	starsze wykładowczynie i starsi wykładowcy
studenci	studentki i studenci
wykładowcy	wykładowczynie i wykładowcy

Tradycyjne nazwy generyczne obejmujące obie płcie

Nadal jest możliwe i poprawne posługiwanie się nazwami generycznymi obejmujących obie płcie (np. *profesor, dyrektor, pracownicy, studenci*).

W wypadku kobiet norma językowa wymaga zachowania bez zmian formy żeńskiej kończącej się na spółgłoskę we wszystkich przypadkach (np. „Zajęcia poprowadzi doktor Iksińska”; „Nie mamy dziś wykładu z doktor Iksińską”).

Nazwa generyczna wyrażona rzeczownikiem zakończonym na *-a* odmienia się według jednego paradigmatu, niezależnie od płci (np. *wykładowca, specjalista*: „Nie było dziś wykładowcy Iksińskiej”).

Istnieją nazwy dwu- i więcejwyrazowe złożone z rzeczownika i przymiotnika, np. *doktor habilitowany*. Przymiotniki w tego typu wyrażeniach przyjmują formę rodzajową, tzn. odmieniają się przez rodzaj (męski dla mężczyzn, żeński dla kobiet), np. *doktor habilitowany Iksiński – doktor habilitowana*

Iksińska; audytor wewnętrzna Ygrekowska. Istnieją jednak wypadki posługiwania się przez kobiety pełną nazwą męską: *doktor habilitowany Anna Iksińska; audytor wewnętrzny Ygrekowska*. Jest to akceptowane w normie językowej.

W połączeniu z rzeczownikami zakończonymi na *-a* w funkcji nazwy generycznej przymiotnik – niezależnie od płci – przyjmuje formę męską w liczbie pojedynczej (np. *starszy wykładowca Iksińska*) i męskoosobową w liczbie mnogiej (np. *starsi wykładowcy Iksińska i Igrekowska*).

Tabela z przykładowymi formami męskimi oraz generycznymi w liczbie pojedynczej i mnogiej

Nazwa męska	Nazwa generyczna w lp.	Nazwa generyczna w lm.
doktor	znana doktor / znany doktor Ygrekowska	znane doktor / znani doktorzy Y-ska i X-ska
adiunkt	znana adiunkt / znany adiunkt Y-ska	znane adiunkt / znani adiunkci Y-ska i X-ska
administrator	znana administrator / znany administrator Y-ska	znane administrator / znani administratorzy Y-ska i X-ska
adwokat	znana adwokat / znany adwokat Y-ska	znane adwokat / znani adwokaci Y-ska i X-ska
antropolog	znana antropolog / znany antropolog Y-ska	znane antropolog / znani antropologowie Y-ska i X-ska
asystent	znana asystent / znany asystent Y-ska	znana asystent / znany asystent Y-ska i X-ska
asystent biblioteczny	nowa asystent biblioteczna / nowy asystent biblioteczny Y-ska	nowe asystent biblioteczne / nowi asystenci biblioteczni Y-ska i X-ska
audytor wewnętrzny	nowa audytor wewnętrzna / nowy audytor wewnętrzny Y-ska	nowe audytor wewnętrzne / nowi audytorzy wewnętrzni Y-ska i X-ska
doktor habilitowany	nowa doktor habilitowana / nowy doktor habilitowany Y-ska	nowe doktor habilitowane / nowi doktorzy habilitowani Y-ska i X-ska
dyrektor	nowa dyrektor / nowy dyrektor Y-ska	nowe dyrektor / nowi dyrektorzy Y-ska i X-ska
dziekan	nowa dziekan / nowy dziekan Y-ska	nowe dziekan / nowi dziekani Y-ska i X-ska
edytor	nowa edytor / edytor Y-ska	nowe edytor / nowi edytor Y-ska i X-ska
etnolingwista	nowy etnolingwista Y-ska	nowi etnolingwiści Y-ska i X-ska
literaturoznawca	nowy literaturoznawca Y-ska	nowi literaturoznawcy Y-ska i X-ska
logopeda	nowy logopeda Y-ska	nowi logopedzi Y-ska i X-ska
medioznawca	nowy medioznawca Y-ska	nowi medioznawcy Y-ska i X-ska
młodszy bibliotekarz	młodsza bibliotekarz / młodszy bibliotekarz Y-ska	młodsze bibliotekarz / młodzi bibliotekarze Y-ska i X-ska
profesor honorowy	nowa profesor honorowa / nowy profesor honorowy Y-ska	nowe profesor honorowe / nowi profesorowie honorowi Y-ska i X-ska

Nazwa męska	Nazwa generyczna w lp.	Nazwa generyczna w lm.
profesor wizytujący	nowa profesor wizytująca / nowy profesor wizytujący Y-ska	nowe profesor wizytujące / nowi profesorowie wizytujący Y-ska i X-ska
redaktor naczelny	nowa redaktor naczelna / nowy redaktor naczelny Y-ska	nowe redaktor naczelne / nowi redaktorzy naczelni Y-ska i X-ska
samodzielny księgowy	nowy samodzielny księgowy Y-ska	nowi samodzielni księgowi Y-ska i X-ska
samodzielny referent	samodzielna referent / samodzielny referent Y-ska	samodzielne referent / samodzielni referenci Y-ska i X-ska
starszy specjalista	starszy specjalista Y-ska	starsi specjaliści Y-ska – X-ska
starszy bibliotekarz	starsza bibliotekarz / starsza bibliotekarz Y-ska	starsze bibliotekarz / starsi bibliotekarze Y-ska i X-ska
starszy wykładowca	starszy wykładowca Y-ska	starsi wykładowcy Y-ska i X-ska

Formy adresatywne

Formuły bezpośredniego zwrotu stanowią kolejny aspekt posługiwania się językiem włączającym. Powszechnie stosowaną konstrukcją grzecznościową w komunikacji akademickiej jest formuła zbudowana według wzoru: *pani/pan* + tytuł, stanowisko, funkcja. W wyrażeniach stanowiących zwrot do adresata / adresatki (wyrażanych wołaczem) rzeczowniki *pan / pani* są obligatoryjne (np. *Szanowna Pani Profesor*). Nie wszystkie stanowiska czy funkcje są dopuszczalne w takich zwrotach; zazwyczaj używa się w nich nazw tytułów oraz prestiżowych stanowisk i funkcji (np. *pani profesor, panie dziekanie*).

Konstrukcje bez elementów *pan / pani* – typu *doktorze, profesorze* – uznawane są za potoczne i nieoficjalne.

Do zastępców i zastępczyń należy zwracać się, używając nazwy stanowiska czy tytułu stopnia podstawowego (np. do prodziekana – *pani dziekan*; do prorektora – *pani rektor, panie rektorze*).

W sytuacjach ceremonialnych stosuje się tytułaturę symboliczną (np. *Magnificencjo, Wasza Magnificencjo*, a mówiąc o rektorze / rektorze: *Jego Magnificencja* lub *Jej Magnificencja*).

Niektóre potencjalne formy adresatywne są rzadko używane. Preferowane jest zwracanie się: *pani magister* lub *pani doktor*, a nie: *pani asystent* czy *pani adiunkt*. Rzadziej słyszy się wyrażenia *pani magister / magistro, panie magistrze*, a najrzadziej *panie licencjacie* i *pani licencjat / licencjatko*. W tym kontekście można powiedzieć: *proszę pani/pana*.

Tradycją jest zwracanie się do osoby ze stopniem doktora habilitowanego *pani profesor, panie profesorze*, co wynika z jej statusu samodzielnego pracownika naukowego. Warianty *pani doktor, panie doktorze* również są poprawne.

Systemowo dopuszczalne formuły adresatywne nazw żeńskich (formacji słowotwórczych), takich jak *pani profesorko, pani dyrektorko*, są na razie w języku polskim używane okazjonalnie.

Tabela z przykładowymi formami adresatywnymi zawierającymi formy generyczne (pierwsza) oraz nazwę żeńską (druga)

Adresat (kobieta) / adresatka	Forma tradycyjna	Forma uwzględniająca feminatyw
rektor / rektorka	Szanowna Pani Rektor!	Szanowna Pani Rektorko!
prorektor / prorektorka	Szanowna Pani Rektor!	Szanowna Pani Rektorko!
dziekan / dziekanka	Szanowna Pani Dziekan!	Szanowna Pani Dziekanko!
prodziekan / prodziekanka	Szanowna Pani Dziekan!	Szanowna Pani Dziekanko!
dyrektor / dyrektorka	Szanowna Pani Dyrektor!	Szanowna Pani Dyrektorko!
zastępca dyrektora / zastępczyni dyrektora	Szanowna Pani Dyrektor!	Szanowna Pani Dyrektorko!
kierownik / kierowniczo	Szanowna Pani Kierownik!	Szanowna Pani Kierowniczo!
profesor / profesorka	Szanowna Pani Profesor!	Szanowna Pani Profesorko!
doktor habilitowana / doktorka habilitowana	Szanowna Pani Profesor!	Szanowna Pani Profesorko!
doktor / doktorka	Szanowna Pani Doktor!	Szanowna Pani Doktorko!
magister / magistra	Szanowna Pani Magister!	Szanowna Pani Magistro!
promotor / promotorka	Szanowna Pani Promotor!	Szanowna Pani Promotorko!
kanclerz / kanclerka	Szanowna Pani Kanclerz!	Szanowna Pani Kanclerko!
kwestor / kwestorka	Szanowna Pani Kwestor!	Szanowna Pani Kwestorko!
rzecznik / rzeczniczka	Szanowna Pani Rzecznik!	Szanowna Pani Rzeczniczko!
audytor wewnętrzna / audytor-ka wewnętrzna	Szanowna Pani Audytor!	Szanowna Pani Audytorko!
administrator / administratorka	Szanowna Pani Administrator!	Szanowna Pani Administratorko!
inspektor / inspektorka	Szanowna Pani Inspektor!	Szanowna Pani Inspektorko!
redaktor / redaktorka	Szanowna Pani Redaktor!	Szanowna Pani Redaktorko!

W związku z częstym wykorzystywaniem rzeczowników generycznych w liczbie mnogiej należy uwrażliwić środowisko akademickie na możliwość stosowania form adresatywnych zawierających feminatywy. Zamiast mówić „Drodzy Słuchacze” w duchu równościowym lepiej powiedzieć lub napisać: „Drodzy Słuchacze i Drogie Słuchaczki”.

Z punktu widzenia etykiety językowej w zwrotach adresatywnych wymagane jest użycie wyrazu *pan*, *pani*, *państwo*, często z dodatkowymi określnikami typu *szanowny*, *drogi*, *czcigodny*. Mnogość tych elementów może wywoływać obawy o ich poprawne zastosowanie w odpowiedniej kolejności i właściwym rodzaju gramatycznym.

Warto w związku z tym przypomnieć, że niekonieczny jest w takim wypadku kurtuazyjny szyk: *nazwa kobiet + nazwa mężczyzn*.

Typowa konstrukcja w powyższym kontekście mogłaby brzmieć następująco: „Szanowni Państwo Dziekani”. Zawiera ona jeden z najlepszych rzeczowników równościowych – *państwo*. Jednak nadal są tylko generyczni *dziekani* oraz *szanowni*. Wyrażenie można zmodyfikować na dwa sposoby z punktu widzenia języka łączącego. Pierwsza propozycja to: „Szanowni Państwo Dziekani i Dziekanki!”. Druga: „Szanowni Panowie Dziekani i Szanowne Panie Dziekanki!”. Ta ostatnia jest wprawdzie najdłuższa, ale obejmuje wszystkie desygnaty w rzeczywistości pozajęzykowej.

Tabela przedstawiająca przykładowe formy adresatywne kierowane do grup pracowników i pracowniczek

Męska forma generyczna	Równościowa forma adresatywna
Witam Członków Rady Naukowej!	Witam Członkinie i Członków Rady Naukowej!
Szanowni Państwo Dziekani!	Szanowni Państwo Dziekanki i Dziekani! / Szanowne Panie Dziekanki i Panowie Dziekani!
Szanowni Państwo Dyrektorzy!	Szanowni Państwo Dyrektorzy i Dyrektorki! / Szanowni Panowie Dyrektorzy i Szanowne Panie Dyrektorki!
Szanowni Państwo Kierownicy!	Szanowni Państwo Kierownicy i Kierowniczk! / Szanowne Panie Kierowniczk! i Szanowni Panowie Kierownicy!
Szanowni Państwo Profesorowie!	Szanowni Państwo Profesorowie i Profesorki! Szanowni Panowie Profesorowie i Szanowne Panie Profesorki!
Witam Państwa Doktorów!	Witam Państwa Doktorów i Doktorki! / Witam Panów Doktorów i Panie Doktorki!
Witam Państwa Wykładowców!	Witam Państwa Wykładowców i Wykładowczynie! / Witam Panie Wykładowczynie i Panów Wykładowców!
Szanowni Państwo Doktoranci!	Szanowni Państwo Doktoranci i Doktorantki! / Szanowni Doktoranci i Doktorantki!
Szanowni Państwo Promotorzy!	Szanowni Państwo Promotorki i Promotorzy! / Szanowne Panie Promotorki i Panowie Promotorzy!

Uwagi dotyczące posługiwania się innymi formami włączającymi

Tworzenie nazw funkcji, zawodów i stanowisk w sposób niewskazujący na płeć to zjawisko dość nowe i wciąż nieugruntowane w rodzimym zwyczaju językowym, zwłaszcza akademickim.

Osobatywy powstają przez zestawienie wyrazu *osoba* z przymiotnikiem utworzonym od nazwy podstawowej za pomocą sufiksu *-ski/-cki*, np. *osoba studencka, asystencka, profesorska, doktorska, administratorska, korektorska* itp.

Można też utworzyć zestawienie wyrazu *osoba* z imiesłowem przymiotnikowym czynnym, np. *osoba wykładająca, kierująca pojazdem, administrująca, audytująca, koordynująca, korygująca teksty*.

Istnieje też nieco bardziej rozszerzona formuła: *osoba zajmująca się + dziedzina naukowa*, np. *osoba zajmująca się biologią, chemią, fizyką*.

Spotykana jest ponadto konstrukcja *osoba, której stanowisko to.../ funkcja to...* Użycie nazwy stanowiska lub funkcji w mianowniku nie wskazuje tu na płeć (*profesor, koordynator, pełnomocnik*), ponieważ ma – wedle ujęcia generycznego – taką samą formę dla płci żeńskiej i męskiej. Pojawia się zatem opisywany już problem, gdy nazwa taka zostanie użyta w innym przypadku. W odniesieniu do kobiet i mężczyzn powinny wystąpić odmienione formy: *osoba zajmująca stanowisko dyrektora* dotycząca mężczyzn, zaś w wypadku kobiet: *osoba zajmująca stanowisko dyrektora / dyrektorki*.

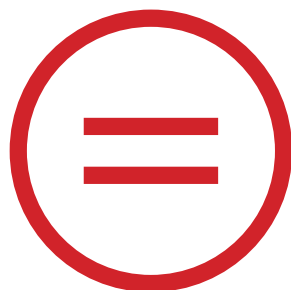
W odniesieniu do nazw stanowisk i funkcji stosować można tylko sam rzeczownik w mianowniku jako nazwę stanowiska / funkcji, np. *oferta pracy na stanowisko profesora, zakres obowiązków na stanowisku bibliotekarza*.

Tabela z przykładowymi formami newskazującymi na płeć

Dotychczas stosowana forma rodzajowa	Forma newskazująca na płeć
autysta	osoba autystyczna
członkowie projektu	grupa projektowa, zespół projektowy
doktoranci	osoby doktoryzujące się
dom studenta	dom studencki
dysponent środków finansowych	osoba dysponująca środkami finansowymi
dziekani i prodziekani	władze dziekańskie
kierownik	osoby pełniące funkcje kierownicze / osoba kierująca
kierownik działu	osoba kierująca działem
koło naukowców	koło naukowe
legitymacja doktoranta	legitymacja doktorancka
naukowcy	zespół naukowy
niepełnoletni	osoba niepełnoletnia
opiekun naukowy	osoba sprawująca opiekę naukową
pełnomocnik rektora	osoba mająca pełnomocnictwo rektora
pracownicy działu kadr	zespół, obsada działu kadr
profesorowie	grono profesorskie
przedstawiciele nauki	środowisko naukowe
przyjmujący zgłoszenia	osoba przyjmująca zgłoszenia
rada naukowców	rada naukowa
recenzent	osoba recenzująca
redaktorzy	redakcja
respondent	osoba ankietowana
sekretarki	sekretariat
stanowisko profesora	profesura
student	osoba studiująca
stypendysta	osoba, której przyznano stypendium
szatniarz	obsługa szatni
technicy	personel techniczny, obsługa techniczna
uczestnik szkolenia	osoba uczestnicząca w szkoleniu
wnioskodawca	osoba wnioskująca
wykładowca	osoba prowadząca zajęcia, osoba ucząca/ wykładająca, osoba ucząca
wykładowcy	kadra ucząca
wykłady ekspertów	wykłady eksperckie
zainteresowany	osoba zainteresowana
zespół autorów	zespół autorski

Dla zwiększenia możliwości stylistycznych stosuje się ponadto modyfikacje tradycyjnych konstrukcji w celu niepodawania płci:

- „Deklaracja uczestnika projektu” – „**Deklaracja uczestnictwa w projekcie**”
- „Student musi wypełnić ankietę” – „**Proszę wypełnić ankietę**”
- „Oferujemy stanowisko ochroniarza” – „**Poszukujemy osób do ochrony**”
- „Iksińska jest naukowcem” – „**Iksińska prowadzi badania naukowe**”
- „Prof. X został doktorem honoris causa UJK” – „**Prof. X otrzymał doktorat honoris causa UJK**”
- „Student może wybrać seminarium” – „**Można wybrać seminarium**”.



Rozdział IV

Obszary posługiwania się językiem włączającym na uniwersytecie

Zwiększenie akceptacji dla posługiwania się językiem inkluzywnym w środowisku akademickim pozwala na podjęcie odważniejszych działań odnośnie do włączania feminatywów oraz osobatywów do oficjalnej i mniej oficjalnej komunikacji na uniwersytecie. Pamiętając o tym, że chodzi o stopniowe wdrażanie pracowników oraz pracowniczek do ich stosowania, warto zachęcać ich / je do wykorzystania szerokiego zasobu dostępnych form w dokumentach formalnych, komunikatach oraz na stronach UJK.

Stosowanie form męskich i żeńskich w dokumentacji

Jednym z ważniejszych miejsc posługiwania się nazwami żeńskimi oraz męskimi są oficjalne dokumenty uniwersyteckie. Poczynając od statutu, poprzez nowo tworzone formularze i wzory, zarówno papierowe, jak i elektroniczne, proponuje się stosowanie jednocześnie osobowych form męskich i żeńskich. Jest to wyraz dążenia do językowej równości, która ma przeciwdziałać wykluczeniu.

Umożliwienie pracownikom wskazania formy żeńskiej nazwy stanowiska / funkcji

Na stronach internetowych, w stopkach e-maili, wizytówkach, tabliczkach przydrzwiowych należy umożliwiać każdej z pracowniczek wskazanie preferowanej formy żeńskiej nazwy zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji.

Uwagi dotyczące tworzenia skrótów feminatywów

W celu dostosowania się do rosnącej liczby feminatywów rozważa się również kwestię skrótów. Skrót od formy żeńskiej, takiej jak *doktorka*, może mieć postać *dr.*, pisany z kropką także w mianowniku (np. „Jest tu dr. Iksińska”). Praktyka ta może być przestrzegana do czasu opracowania rozstrzygnięć normatywnych, a przyjęcie feminatywów doprowadzi potencjalnie do powstania nowych skrótów, np. *drka*, co pozwoli uniknąć homonimii.

Stosowanie w aktach normatywnych form wskazanych w tych przepisach

Mimo dążenia do posługiwania się językiem inkluzywnym w formularzach i wzorach urzędowych, mających formę ściśle określoną przez obowiązujące przepisy prawa, stosuje się nazwy osobowe w formie wskazanej w tych regulacjach (np. *legitymacja doktoranta*). Niektóre akty prawne w Polsce sankcjonują bowiem pominięcie nazw żeńskich w nomenklaturze zawodów i przyjmują tradycyjne nazwy rodzaju męskiego, zwłaszcza tam, gdzie zawody nie są wyraźnie zdominowane przez kobiety.

Zgodność rodzaju gramatycznego z naturalnym

W komunikacji interpersonalnej – bezpośredniej i zapośredniczonej – winno się o mężczyznach mówić w rodzaju męskim, a o kobietach w rodzaju żeńskim tam, gdzie to możliwe. Kluczową zasadą języka równościowego jest dążenie do zgodności rodzaju gramatycznego z płcią biologiczną osoby. Ten sposób komunikacji unika wykluczania kobiet i zwiększa ich widoczność w języku, podkreślając ich osiągnięcia i dbałość o symetrię między płciami.

Użycie dwóch nazw

Naprzemienne stosowanie rzeczowników żeńskich i męskich – np. *Polki i Polacy, obywatelki i obywatele, doktoranci i doktorantki* – stanowi jedną z najczęściej stosowanych strategii w komunikacji inkluzywnej. Może to przyjąć formę zapisu części żeńskich w nawiasie, np. „Zatrudnimy portiera(kę)”; także np. *profesor(ka), dziekan(ka), student(ka)* lub wymiany końcówki fleksyjnej (np. *za-trudniony(a)*). Można wypracować inne sposoby zapisu, o ile będą one czytelne, np. *profesor_ka, dziekan_ka, student_ka*.

Wskazane jest stosowanie pełnych form po ukośniku, gdy końcówki obu form rodzajowych są rozbieżne i zapis skrócony staje się nieczytelny (np. *kierownik/kierowniczk*a zamiast *kierownik/czka*).

Pożądane jest naprzemienne stosowanie różnej kolejności nazw, nawet w obrębie jednego tekstu, jako zabieg równościowy. Sygnalizuje to, że komunikat jest skierowany do osób obu płci. W sytuacji wrażenia nadmiernego powtarzania połączonych form żeńskich i męskich zaleca się wykorzystanie różnorodnych metod niwelowania nierówności językowych.

Formuły adresatywne

W języku polskim powszechnie stosowanym zwrotem grzecznościowym jest forma *pani/pan* + tytuł, stanowisko, funkcja. Zaleca się używanie tych formuł w wołaczach, zwłaszcza w kontekście prestiżowych funkcji, np. *Szanowna Pani Profesor / Profesorko, Szanowny Panie Dziekanie*). Do zastępców i zastępczyń, zgodnie z polską etykietą, zwraca się, używając stanowiska czy tytułu stopnia podstawowego, np. *pani rektor / rektorko do prorektorki*. Można też dążyć do stopniowego odchodzenia od form złożonych typu *pani rektor* na rzecz form żeńskich, takich jak *rektorka*. Rzeczownik *pani* jest formą zwrotu grzecznościowego w starannych zwrotach, np. w listach. Obecnie krytykuje się jednak używanie *pani* zamiast pełnoprawnych feminatywów w kontekstach zawodowych, zwłaszcza gdy prowadzi to do asymetrii (np. *panie kierowniku* do mężczyzny, ale *pani Kasiu* do kobiety na stanowisku kierowniczym). Formy takie jak *pani profesorko* czy *pani dyrektorko* nie przyjęły się jeszcze w języku polskim, ale są możliwe i już występują w polszczyźnie.

Przeredagowanie materiałów dydaktycznych i promocyjnych

Krytyczne odnoszenie się do tradycyjnych materiałów edukacyjnych, lektur, podręczników, w których język jest często androcentryczny i stereotypowo opisuje płeć, pomija postacie dziewcząt i kobiet w opowieści o świecie, wymaga zmiany (Chmura-Rutkowska i in. 2016). W przedstawianiu m.in. oferty akademickiej kandydatom i kandydatkom na studia należy posługiwać się feminatywami. Wdrażanie języka równościowego winno skutkować możliwością identyfikacji się kandydatek z potencjalnymi kierunkami, nawet jeśli liczniej reprezentowani są na nich mężczyźni. Raporty wskazują, że w materiałach dydaktycznych, ofertach, opisach kierunków dominują rzeczowniki męskie osobowe, co utrwała androcentryzm językowy, np. *Zostań inżynierem*.

Unikanie stereotypów w ilustracjach i przykładach

W materiałach dydaktycznych należy unikać powielania stereotypów płciowych związanych z „naturalnymi” cechami psychicznymi kobiet i mężczyzn oraz determinowanymi przez nie „tradycyjnymi” aktywnościami. Konieczne jest przedstawianie modeli życia nieograniczonych stereotypowym wizerunkiem ról społecznych, unikaniem sugestii, że określone dziedziny nauki czy aktywności są w „na-

turalny sposób” kojarzone z płcią (Gromkowska-Melosik 2011). Wskazano, że ilustracje w internecie przedstawiające np. kierowców, policjantów czy profesorów często pokazują przewagę męskich postaci, co wzmacnia męskie skojarzenia z tymi zawodami.

Język w ogłoszeniach o pracę

Uwzględnianie obu płci w nazwie kandydata / kandydatki na stanowiska lub stosowanie form neutralnych, czyli stosowanie języka niewykluczającego ma szczególne znaczenie w ofertach pracy. Daje pewność osobom aplikującym, że ich kandydatura zostanie wzięta pod uwagę. Należy w tym kontekście konsekwentnie używać nazw podwójnych (np. „Zatrudnimy psychoterapeutę/psychoterapeutkę”). Uznaje się obecnie to za standard w polityce wewnętrznej wielu rodzimych uczelni wyższych.

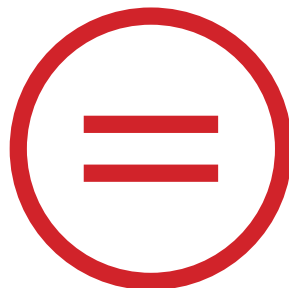
Empatia i szacunek w codziennych interakcjach

W komunikacji na uniwersytecie kluczowe jest kierowanie się empatią i szacunkiem. Należy uwzględniać życzenia innych osób, dotyczące tego, jak chcą być nazywane. W razie wątpliwości najlepiej zapytać wprost o preferowaną formę zwracania się.

Unikanie seksistowskich uwag i niekomentowanie wyglądu

W codziennych sytuacjach należy piętnować seksistowskie uwagi i komentarze odnośnie obu płci. Takie zachowania w intencji mówiących są czasem wyrazem uprzejmości (np. „Panie przodem”), mogą być jednak odbierane jako protekcyjne i nie są akceptowalne w kontekstach zawodowych. W niektórych państwach przepuszczenie kobiety przez mężczyznę może zostać uznane za przejaw seksizmu, gdyż mężczyźni i kobiety chcą być traktowani jednakowo z szacunkiem, ale bez udawanej uprzejmości.

Zakazuje się ponadto komentowania i oceniania atrakcyjności fizycznej uczennic, uczniów oraz osób z kadry pedagogicznej.



Rozdział V

Wdrażanie i promocja języka równościowego na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego

Uniwersytet Jana Kochanowskiego dąży do zapewnienia równego traktowania wszystkim swoim pracowniczkom i pracownikom, co stanowi podstawę jego funkcjonowania. Język jest uznawany za kluczowe narzędzie mogące przeciwdziałać wykluczeniu i wspierać równość. Wdrażanie form włączających ma na celu zwiększenie widoczności kobiet w języku oraz budowanie symetrii między płciami. Jest to także odpowiedź na zmieniającą się sytuację zawodową i społeczną kobiet oraz zachodzące zmiany w świadomości społecznej i języku, poparte m.in. stanowiskiem Rady Języka Polskiego, dostrzegalnym zwiększeniem akceptacji dla feminatywów w zwyczaju społecznym, upowszechnieniem się ich w mediach. W związku z tym liczne uczelnie w Polsce dopuszczają powszechne stosowanie nazw żeńskich i języka równościowego w komunikacji, dążąc do budowania przestrzeni opartej na różnorodności, tolerancji, zrozumieniu i wzajemnym szacunku.

Edukacja i szkolenia w zakresie stosowania języka włączającego

Promowanie równości na UJK wymaga podjęcia działań edukacyjnych i szkoleniowych, skierowanych zarówno do kadry akademickiej, jak i studentów, aby uwrażliwić na mechanizmy stereotypizacji i dyskryminacji oraz wspierać rozwój tożsamości płciowej.

Przygotowanie wszystkich pracowniczek i pracowników do stosowania języka równościowego i przeciwdziałania dyskryminacji wymaga przeszkolenia osób odpowiedzialnych za wdrażanie zasad równości. Takie szkolenia mają na celu wyjaśnienie sposobów posługiwania się językiem równościowym w różnych sytuacjach komunikowania. Nauczyciele i nauczycielki jako osoby kształtujące język młodych ludzi i będące wzorcami poprawności językowej pełnią szczególną funkcję w tym procesie. Warsztaty dla kadry powinny przedstawiać konkretne metody radzenia sobie ze stereotypowym postrzeganiem płci w języku, a także rozpoznawania konkretnych aktów dyskryminacji językowej oraz mechanizmów tych aktów.

Stosowanie form żeńskich w języku jest jednym ze sposobów na przełamywanie tych uproszczonych schematów poznawczych i uprzedzeń. Należy uświadamiać, że język deprecjonujący kobiecość wzmacnia uprzedzenia płci także u mężczyzn, a stereotypy generują dyskryminujące zachowania.

W tym kontekście możliwe jest wspieranie tożsamości płci poprzez promowanie języka niewykluczającego, obejmującego wszystkie osoby – także transpłciowe i niebinarne. Zachęcanie do posługiwania się językiem afirmującym rozwój tożsamości płciowej pozytywnie wpływa na poczucie własnej wartości, akceptacji i autonomii (Tomaszewska 2004). Taka postawa wobec języka podkreśla jego sprawczość i jest wyrazem empatii oraz szacunku. Język włączający umożliwia wyrażenie siebie, swojej perspektywy i doświadczeń, a także uszanowanie innych.

Proponuje się także prowadzenie dyskusji na temat feminatywów i języka równościowego ze studentami oraz studentkami. Panele dyskusyjne i szkolenia dla osób studiujących kierunki związane z zarządzaniem pomagają im na przykład w świadomym postrzeganiu rynku pracy. Ważne jest, aby w komunikacji akademickiej zwracać uwagę na zróżnicowanie społeczności nie tylko pod względem płci, ale także wrażliwości na język, a tym samym podnosić świadomość wpływu języka na myślenie i zachowanie.

Monitorowanie wdrażania języka inkluzywanego

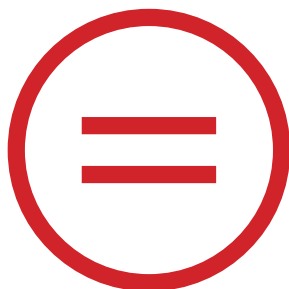
Monitorowanie i ocena organizowanych działań są niezbędne do śledzenia postępów we wdrażaniu polityki równościowej oraz do identyfikacji obszarów wymagających dalszych aktywności. Regularne badania ilościowe i jakościowe dotyczące wpływu języka na rzeczywistość w UJK w zakresie nazywania osób obu płci, także osób transpłciowych i niebinarnych, powinny obejmować analizy ankietowe oraz analizy dyskursu publicznego i społecznej recepcji zmian. Wyniki badań psycholingwistycznych wskazują na niekorzystny wpływ uniwersalnych nazw męskich na percepcję płci, tempo przetwarzania informacji, zapamiętywanie faktów, a nawet decyzje rekrutacyjne. Badania ankietowe dotyczące feminitywów w języku polskim pokazują rosnącą akceptację dla form żeńskich, szczególnie wśród młodszych pokoleń.

Dobre praktyki

Wdrażanie języka równościowego na UJK może obejmować szereg dobrych praktyk i inicjatyw mających na celu promowanie równych szans oraz budowanie pozytywnego wizerunku uczelni.

Interesujące okazuje się wspieranie równości szans w zawodach tradycyjnie uznawanych za kobiece lub męskie oraz wykorzystywanie indywidualnych zdolności do wykonywania poszczególnych zawodów. Dopływ mężczyzn do sfeminizowanych zawodów może podnieść ich konkurencyjność i zmniejszyć stagnację, a postęp techniczny niweluje bariery fizyczne w tzw. „męskich” zawodach, otwierając je dla kobiet.

Promowanie równego statusu i praw obu płci poprzez zachęcanie do stosowania języka inkluzywnego wydaje się pożądanym elementem dobrego wizerunku UJK. Świadomość funkcjonowania instytucji w etycznych ramach, z poszanowaniem praw pracowników oraz pracowniczek zwiększa zaangażowanie i buduje pozytywne postrzeganie jako miejsca wewnątrznie akceptującego różnorodność. Promowanie równego statusu i praw obu płci leży więc w interesie UJK. Stosowanie etykiety równościowej w tekstach publicznych, takich jak kampanie reklamowe, ulotki czy przemówienia, jest widocznym zabiegiem popularyzującym wiedzę o uniwersytecie jako nowoczesnym miejscu nauki i pracy.



Literatura przedmiotu

- Bobrowski I., 2012, *Czy Joanna Mucha gwałci język?*, „Język Polski”, r. XCII, z. 3, s. 227–230.
- Bobrowski I., 2024, *Rodzaj w gramatyce polskiej. Interpretacja składniowa*, Kraków.
- Bojarska K., *Wpływ androcentrycznych i inkluzywnych płciowo konstrukcji językowych na skojarzenia z płcią*, „Studia Psychologiczne”, t. 49, z. 2, 2011, s. 53–68.
- Chambers, D. W., 1983, *Stereotypic images of the scientist: The Draw a Scientist Test*, „Science Education”, t. 67/2, s. 255–265.
- Chmura-Rutkowska I., Duda M., Mazurek M., Sołtysiak-Łuczak A., *Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport*, tom 1–3, Warszawa 2016, <https://feminoteka.pl/raport-gender-w-podrecznikach-tom-1-3-publicacja-do-pobrania/>, dostęp: 1.08.2025.
- 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, s. 13–45.
- Doroszewski W., 1948, *Rozmowy o języku*, t. I, Warszawa.
- Gębka-Wolak M., 2022, *Językowe wykładniki niebinarności płci w polszczyźnie. Część 2: Innowacje a system i tendencje rozwojowe*, „Prace Językoznawcze”, nr XXIV/1, s. 101–116.
- Gromkowska-Melosik A., 2011, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet*, Kraków.
- Jadacka H., 2012, *Tytuły (naukowe, służbowe, zawodowe) kobiet* [hasło problemowe], w: „Wielki słownik poprawnej polszczyzny”, red. A. Markowski, Warszawa, s. 1687–1688.
- Jankowski H., 2021, *W obronie języka czy w obawie przed zmianą? Manipulacje językowe w prawniczych tekstach publicystycznych o nazwach żeńskich*, „Acta Universitatis Lodzensisfolia Linguistica” 55, s. 46–60.
- „Język Polski” 1931, z. 5, s. 159 [Odpowiedź 208 w dziale Odpowiedzi Redakcji].
- Klemensiewicz Z., 1957, *Tytuły i nazwy zawodowe kobiet w świetle teorii i praktyki*, „Język Polski” r. XXXVII, s. 101–119.
- Kreja B., 1964, *Słotwórstwo nazw żeńskich we współczesnym języku polskim*, „Język Polski” 44, nr 3, s. 129–140.
- Kurcz I., 2001, *Zmiana stereotypów: jej mechanizmy i granice*, w: „Stereotypy i uprzedzenia: uwarunkowania społeczno-kulturowe”, red. M. Kofta, A. Jasińska-Kania, Warszawa, s. 3–25.
- Lakoff G., Johnson M., 1988, *Metafory w naszym życiu*, przekł. T. Krzeszowski, Warszawa.
- Łaziński M., 2006, *O panach i paniach. Polskie rzeczowniki tytułowe i ich asymetria rodzajowo-płciowa*, Warszawa.
- Łaziński M., 2008, *Murzyn zrobił swoje. Czy Murzyn może odejść? Historia i przyszłość słowa Murzyn w polszczyźnie*, „Poradnik Językowy”, z. 4/2007, s. 47–56.
- Miodek J., 2004, *Pytanie o żeńskie formy nazw profesji*, „Gazeta Szczecin”, <http://szczecin.gazeta.pl/szczecin/1,34937,2269026.html>, dostęp: 20.09.2025.
- Miodek J., 2020, *Prof. Jan Miodek o wojnie o feminyty i umieraniu słów*, „Polityka”, <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/1942610,1,prof-jan-miodek-o-wojnie-o-feminyty-i-umieraniu-slow.read>, dostęp: 10.08.2025.
- Perez C.C., 2020, *Niewidzialne kobiety*, przeł. A. Sak, Kraków.
- „Poradnik Językowy” 1901, nr 8, s. 118.
- „Poradnik Językowy” 1904, nr 4, s. 54.
- „Poradnik Językowy” 1930, nr 8, s. 109.
- „Poradnik Językowy” 1932, nr 4, s. 73–74.
- „Poradnik Językowy” 1937, nr 2, s. 36.

- Stanowisko Rady Języka Polskiego w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów z 19 marca 2012*, https://rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1359:stanowisko-rady-zyka-polskiego-w-sprawie-z-enskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow dostęp: 10.08.2025.
- Stanowisko Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów przyjęte na posiedzeniu plenarnym Rady 25 listopada 2019 r.*, www.rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&%20view=article&id=1861:stanowisko-rjp-%20w-sprawie-%20zen-skich-form-nazw-zawodow-i-tytulow&catid=98&Itemid=58, dostęp: 1.08.2025.
- Szober S., 1937, *Na straży języka. Szkice z zakresu poprawności i kultury języka polskiego*, Warszawa.
- Szpyra-Kozłowska J., 2012, «Omów problem z kolegą». *Percepcja form męskoosobowych przez dzieci w wieku 8–13 lat*, w: „Oblicza płci. Język – kultura – edukacja”, red. M. Karwatowska, J. Szpyra-Kozłowska, Lublin, s. 139–150.
- 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, s. 47–70.
- Szpyra-Kozłowska J., 2021, *Rektorka, dziekana, kanclerka. Męskie i żeńskie nazwy kobiet zatrudnionych na stanowiskach uniwersyteckich w świetle badania ankietowego*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Linguistica” nr 55, s. 37–55.
- Szpyra-Kozłowska J., Laidler K., 2022, *Czy nazwy żeńskie typu architektka, chirurgka i adiunktka są trudne do wymówienia? Badanie empiryczne*. „Język Polski”, 102/4, s. 37–54.
- Tomaszewska J., 2004, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, w: „Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie. Przewyciężanie barier na drodze do równości kobiet i mężczyzn w Polsce”, Warszawa, http://www.bezuprzedzen.org/doc/Dyskryminacja_ze_wzgledu_na_plec_i_jej_przeciwdzialanie.pdf, dostęp: 2.09.2025.
- Witosz B., 2010, *O dyskursie wykluczenia i dyskursach wykluczonych z perspektywy lingwistycznej*, [w:] „Tekst i dyskurs – text und discours” 3, <http://www.tekst-dyskurs.pl/artykuly-pdf/witosz.pdf>, dostęp: 2.09.2025.
- Walkiewicz A., 2022, *Językowe wykładniki niebinarności płci w polszczyźnie. Część 1: Wprowadzenie do problematyki i próba systematyzacji*, „Prace Językoznawcze”, nr XXIV/1, s. 85–100.
- Zbróg P., 1998, *O relacji słowotwórczej pomiędzy leksemami typu pediatra1 / pediatra2*, „Polonica”, t. 19, s. 175–178.
- Zbróg P., 2005, *Wojna o kształcenie językowe*, Kielce.

Słowniki:

- Inny słownik języka polskiego*, 2000, t. 1–2, red. M. Bańko, Warszawa.
- Linde S.B., *Słownik języka polskiego*, 1807–1814, t. 1–6, Warszawa.
- Nowy słownik języka polskiego*, 2002, red. E. Sobol E, Warszawa.
- Nowy słownik poprawnej polszczyzny*, 1999, red. A. Markowski, Warszawa.
- Słownik języka polskiego*, 1861, red. A. Zdanowicz, Wilno.
- Słownik języka polskiego*, 1900–1927, t. I–VIII, red. J. Karłowicz, A. A. Kryński, W. Niedźwiedzki, Warszawa.
- Słownik języka polskiego*, 1958–1969, red. W. Doroszewski, t. I–XI, Warszawa.
- Słownik języka polskiego*, t. 1–3, 1998, red. M. Szymczak, Warszawa.
- Słownik nazw żeńskich polszczyzny*, 2015, red. A. Małocha-Krupa, Wrocław.
- Uniwersalny słownik języka polskiego*, 2003, red. S. Dubisz, t. 1–4, Warszawa.
- Wielki słownik języka polskiego*, 2007–, red. P. Żmigrodzki, Kraków.

Strony z dokumentami cyfrowymi:

Committee of Ministers of the Council of Europe, *Preventing and combating sexism, Recommendation CM/Rec(2019)1 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe 27 March 2019*, Council of Europe 2019, <https://www.coe.int/en/web/portal/-/new--council-of-europe-action-against-sexism>, dostęp: 1.08.2025.

Etyka języka i odpowiedzialna komunikacja. Poradnik, FleishmanHillard, <https://etykajęzyka.pl/>, dostęp: 1.08.2025.

Jak język kształtuje rzeczywistość? Raport z badania na temat feminatywów, Agencja badawcza Difference na zlecenie Banku BNP Paribas 2022, <https://www.bnpparibas.pl/wystarczyslowo#!badanie>, dostęp: 1.08.2025.

Język neutralny płciowo w Parlamencie Europejskim, Parlament Europejski 2018, https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187107/GNL_Guidelines_PL-original.pdf, dostęp: 1.08.2025.

Język ofert pracy. Badanie Pracuj.pl i Fundacji Sukcesu Pisanego Szminka, Portal Pracuj.pl 2021, <https://media.pracuj.pl/149349-jezyk-ofert-pracy-kobiety-o-feminatywach-badanie-pracujpl>, dostęp: 1.08.2025.

Język równościowy, Amnesty International 2015, <https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/J%C4%99zyk-rownoscowy.pdf>, dostęp: 1.08.2025.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (cedaw), ONZ 1979, <https://sw.gov.pl/assets/84/31/07/a0418d-1cb3239f11f80ab102ceaaac0e4762f06b.pdf>, dostęp: 1.08.2025.

Toolkit on Gender-sensitive Communication. A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive, European Institute for Gender Equality, EIGE 2019, <https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication>, dostęp: 2.09.2025.

