

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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