

Język wrażliwy na płeć a postrzeganie ogłoszeń o pracę.

Czy inkluzywne formy mogą cokolwiek zmienić?

Raport na podstawie obronionej pracy licencjackiej
na kierunku Kognitywistyka - Uniwersytet im. Adama
Mickiewicza w Poznaniu. Promotor: dr Maciej Raś.

Natalia Krata

Coraz częściej słyszymy o języku inkluzywnym

Jednak stosowanie form inkluzywnych nie zawsze spotyka się z entuzjazmem użytkowników języka polskiego. Sprawdźmy, **czy warto stosować język wrażliwy na płęć**. Zaczniemy od przeglądu literatury w kontekście wyzwań dla języka, przyjrzymy się formom języka inkluzywnego oraz tendencjom jego stosowania. Na końcu poznamy wyniki badania, sprawdzającego różnicę w postrzeganiu ogłoszeń o pracę napisanych w języku inkluzywnym oraz nieinkluzywnym.

Agenda



- Definicja
- Wyzwania dla języka
- Język inkluzywny
- Badanie własne
- Podsumowanie
- Bibliografia

Czym jest język inkluzywny lub wrażliwy na płeć?

Co warto o nim wiedzieć?

Definicja

Język wrażliwy na płęć - to inaczej język włączający, tolerancyjny, inkluzywny czy równościowy. Służy do tworzenia komunikatów wolnych od uprzedzeń, stereotypów i innych zabiegów, które mogłyby zostać odebrane za dyskryminujące (Sadowska, 2021:104).

Język taki znajduje swoje zastosowanie w mówieniu o: kolorze skóry, pochodzeniu, religii, bezwyznaniowości, światopoglądzie, tożsamości płciowej, orientacji psychoseksualnej, wieku, stopniu sprawności, zdrowiu psychicznym (tamże). Poza tym, stosowanie go wspiera dążenie do równego traktowania społecznego oraz równości praw i obowiązków (Bojarska, 2011).

Jakie wyzwania napotyka język?

Dlaczego pojawia się język inkluzywny? Zajrzyjmy do literatury.

Kategorie

Wyzwania dla języka

- Pojęcia ufundowane są na kategoriach poznawczych (Nęcka i in., 2020:125-126).
- Granice kategorii nie są wyraźne, mimo że używane przez nas na co dzień pojęcia tego nie przekazują. Skutkiem tego są stereotypy, które język może podtrzymywać (Zachorska, 2023; Kochman-Haładaj, 2010; Sadowska, 2021).

Czy mieszczą się w granicach pojęcia "kobieta"?

Stereotypy

Wyzwania dla języka

- Język nieinkluzywny obciążony jest wieloma stereotypami. Słowo "ojczym", nacechowane jest neutralnie, a kobieta, która nazywa się "macochą", potrafi wywołać reakcję: "Nie mów tak o sobie" Zachorska (2023).
- W zbadanych dotychczas kulturach niekorzystny wizerunek w języku przeważa w odniesieniu do kobiet (Kochman-Haładaj, 2010:1).
- Używanie męskiego rodzaju w liczbie mnogiej do określenia grup mieszanych płciowo jest przejawem języka seksistowskiego (Lampropoulou & Georgalidou, 2017).

Czy mogę nazwać się
"macochą" bez używania
słowa, któremu towarzyszą
stereotypy?

Asymetria

Wyzwania dla języka

- **Asymetria językowa** - znajdujemy ją w męskich formach stosowanych generycznie (ang. mankind).
- Wyrazem asymetrii jest też tworzenie żeńskich rzeczowników od męskich, postrzeganych jako pierwotne (doktor-doktorka) - **terminy nacechowane i nienacechowane**.
- **Seksizm semantyczny** to treści ośmieszające, pogardliwe zawierające się jedynie w równoległych do form męskich - formach w rodzaju żeńskim. Seksizmem jest też pejoratywizacja terminów niegdyś uznawanych za neutralne, (dziewka) (Kochman-Haładyj, 2010:2-4).

Czy mogę uniknąć zwiększania
asymetrii między płciami?

Tożsamość płciowa

Wyzwania dla języka

- **Osoby niebinarne** nie identyfikują się ani jako kobieta, ani jako mężczyzna, lub identyfikują się jednocześnie jako kobieta i mężczyzna, lub też w jakimś okresie - jako kobieta, a w innym - jako mężczyzna, bądź też osoby te twierdzą, że nie mają żadnej tożsamości płciowej (Sawicka, 2021:4-5).
- **Tożsamość płciowa** lub inaczej płeć psychologiczna, gender wyróżnia bardziej subiektywny charakter niż binarne kategorie płci nadawane po narodzinach. Wiąże się ona z kulturowym i społecznym bagażem znaczeń skorelowanych z płcią nadaną przy urodzeniu i zostaje uświadomiona przez dzieci około 3-5 roku życia. Może być cispłciowa, czyli zgodna z płcią biologiczną przypisaną przy urodzeniu, lecz bywa i transpłciowa - odmienna od płci biologicznej oraz oczekiwań społecznych (Leżucha & Czerwiec, 2022).

Jak mogę mówić o tożsamości
niebinarnej?

Język inkluzywny

Dowiedzmy się o nim więcej.

Formy

Język inkluzywny

- Formy inkluzywne wyrażające niebinarność mogą być tworzone według dwóch typów: **równowążącego** (gender-balancing strategy), który zakłada jednoczesne posługiwanie się formami wszystkich płci na przykład poprzez stosowanie ukośników tzw. splitting (pan/i; jej/jego; dentyst(k)a; motocyklist/k/a) czy spójników (on lub ona; panie i panowie). Natomiast **typ neutralizujący** (gender-neutralising strategy) polega na odrzuceniu generycznych i specyficznych płciowo form na rzecz tych, pozbawionych sematycznego oznaczenia płci, takich jak przykładowo epiceny (dziecko, osoba) (Bojarska, 2011).
- **Różnice międzyjęzykowe** - nie wszystkie języki oferują takie same możliwości generowania form neutralnych (Król, 2017:165).
- Neutralne rzeczowniki to: **neutratywy, osobatywy, iksatywy, dukatywy** (zaimki.pl).

Neutratywy: pracownicze, personel

Osobatywy: osoba pracująca, osoby pracujące

Iksatywy: pracownix, pracownixx

Dukatywy: pracowniku, pracownicy

Podejście do inkluzywności

Język inkluzywny

- W publicznym dyskursie język inkluzywny **kojarzony jest z listą obaw i zastrzeżeń**. Jako przyczyny niechęci wymieniane są: naruszenie tradycji, utrwalone już przyzwyczajenia językowe, aspekt ośmieszającego brzmienia oraz postawy negujące badania i seksizm językowy, a także przeciwdziałanie puryzmowi językowemu czy po prostu strach przed zmianami i skomplikowaniem już dostatecznie przepętlonej wyjątkami gramatyki języka polskiego (Bojarska, 2011).
- W Polsce płeć rozumiana jest w sposób binarny, a adresat komunikatu przypisuje ją automatycznie na podstawie wyglądu interlokutora_ki. Jednak mimo tego niebinarne podejście do płci jest **akceptowane w opinii części społeczeństwa polskiego** (Daniec, 2021).

Rola inkluzywności

Język inkluzywny

- Kiedy zawody nie określały płci, dzieci rysowały więcej rysunków przedstawiających kobiety, a więc język neutralny wpłynął na **różnicę w postrzeganiu przez nie osoby wykonującej daną profesję** (raport BNP, 2022).
- Seksistowski język, który odnosi się do jednej płci, a pomija drugą, może być formą **ostracyzmu**, ponieważ powoduje negatywne skutki, na przykład spadek motywacji do podjęcia pracy (Stout & Dasgupta, 2011).
- Nie można podtrzymać hipotezy o jednakowej dostępności umysłowej płci męskiej i żeńskiej wywołanej generycznym rodzajem męskim. Jednoznacznie wpływa on na ograniczenie reprezentacji kobiet (Bojarska, 2011).

Aktualne tendencje

Język inkluzywny

- Powstają liczne **poradniki** i materiały edukacyjne poświęcone uwrażliwianiu na temat inkluzywnego języka. (FleishmanHillard & Kołodziejek, 2021), (Kola i in.:2016).
- Zauważono, że zaangażowanie różnorodnego zespołu w proces podejmowania decyzji ma pozytywny wpływ na **wyniki finansowe firm** (Sadowska, 2021).
- Formy inkluzywne w języku **Social Mediów** i internetu: marka Your KAYA, @inkluzywnamowa, @językozaur, @kasia_coztymseksem (Jarosz, 2021), platforma edukacyjna fundacji SEXED (Fundacja Trans-Fuzja, 2021).
- W ciągu ostatniej dekady dostrzeżono również rewolucyjną zmianę w obecności inkluzywnego języka w **książeczkach obrazkowych dla dzieci** (Cackowska, 2016).

Badanie własne

Sprawdźmy, co wyszło z przeprowadzonego badania o języku wrażliwym na płeć.

Założenia badania

Pytania badawcze

- Czy ogłoszenia o pracę w języku inkluzywnym oraz nieinkluzywnym są tak samo dobrze **zrozumiałe** dla osób badanych?
- Czy formy nieinkluzywne lub inkluzywne są w stanie wpłynąć na **chęć aplikowania** do pracy z ogłoszenia?
- Jak osoby badane **oceniają pracodawcę_czynię**, jako autora_kę ogłoszenia?
- Czy **płeć**, z którą utożsamiają się osoby badane ma znaczenie dla odpowiedzi?
- Czy stosowane w ogłoszeniach formy inkluzywne wpłyną na **używanie języka inkluzywnego** w odpowiedziach formularza przez osoby badane?

Uczestnicy_czki

- 143 osób - 81 kobiet, 35 mężczyzn oraz 27 osób niebinarnych.
- Losowy przydział do dwóch grup. W grupie A (nieinkluzywnej) znalazło się 69 osób, a w grupie B (inkluzywnej) - 74 osoby.

Przebieg badania

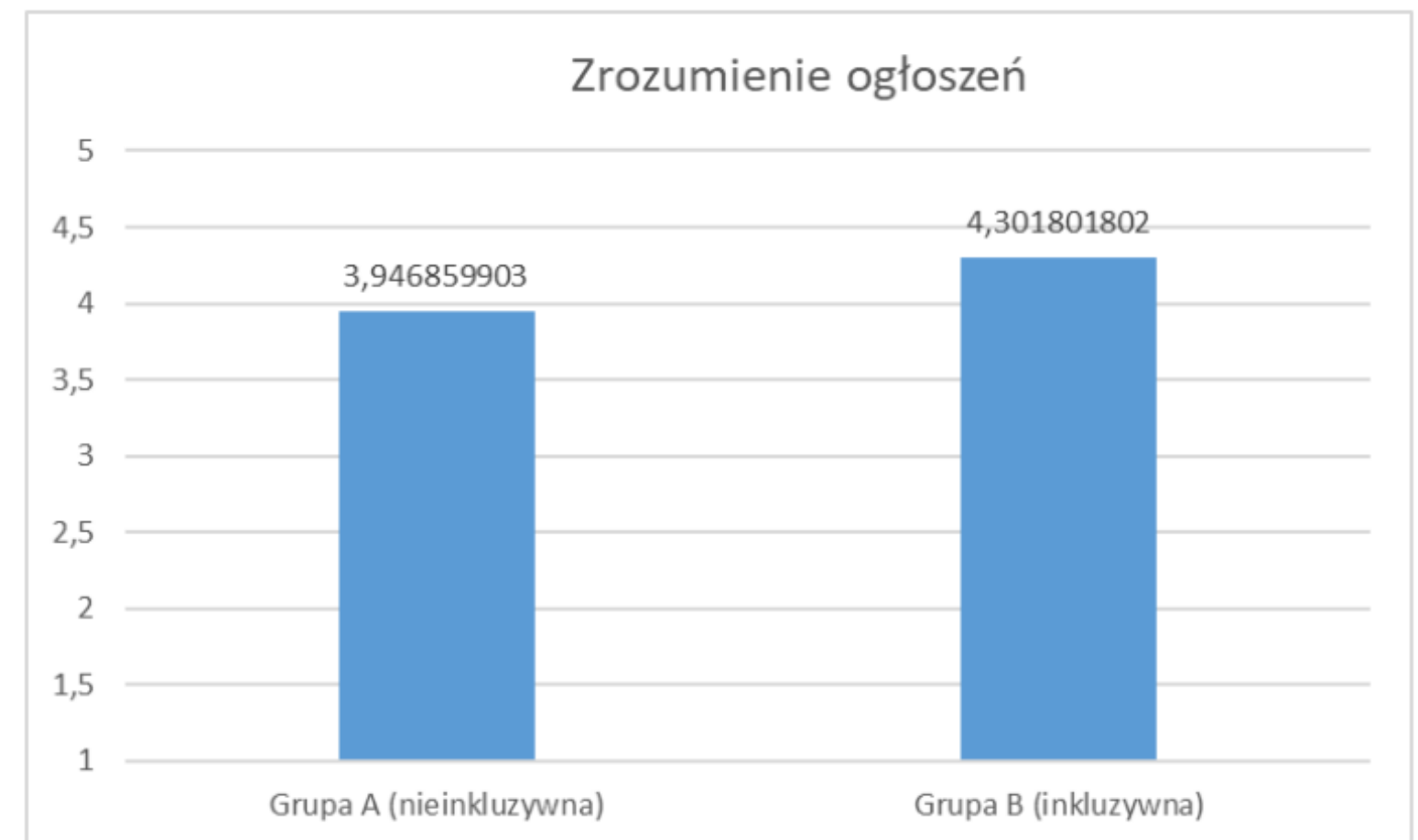
Zadanie osób badanych

- Osoby badane zostały losowo przydzielone do grup z ogłoszeniami o pracę, które zawierały formy inkluzywne lub były ich pozbawione. Stanowiło to jedyną różnicę pomiędzy wersjami badań.
- Badani_e oceniali_ły ogłoszenia pod kątem:
 - zrozumienia treści,
 - chęci wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym
 - oraz wizerunku pracodawcy_czyni.
- Oprócz pytań zamkniętych ze skalą Lickerta osoby badane odpowiadały również na pytania otwarte.

Czy ogłoszenia o pracę w języku inkluzywnym oraz nieinkluzywnym są tak samo dobrze zrozumiałe dla osób badanych?

Wyniki

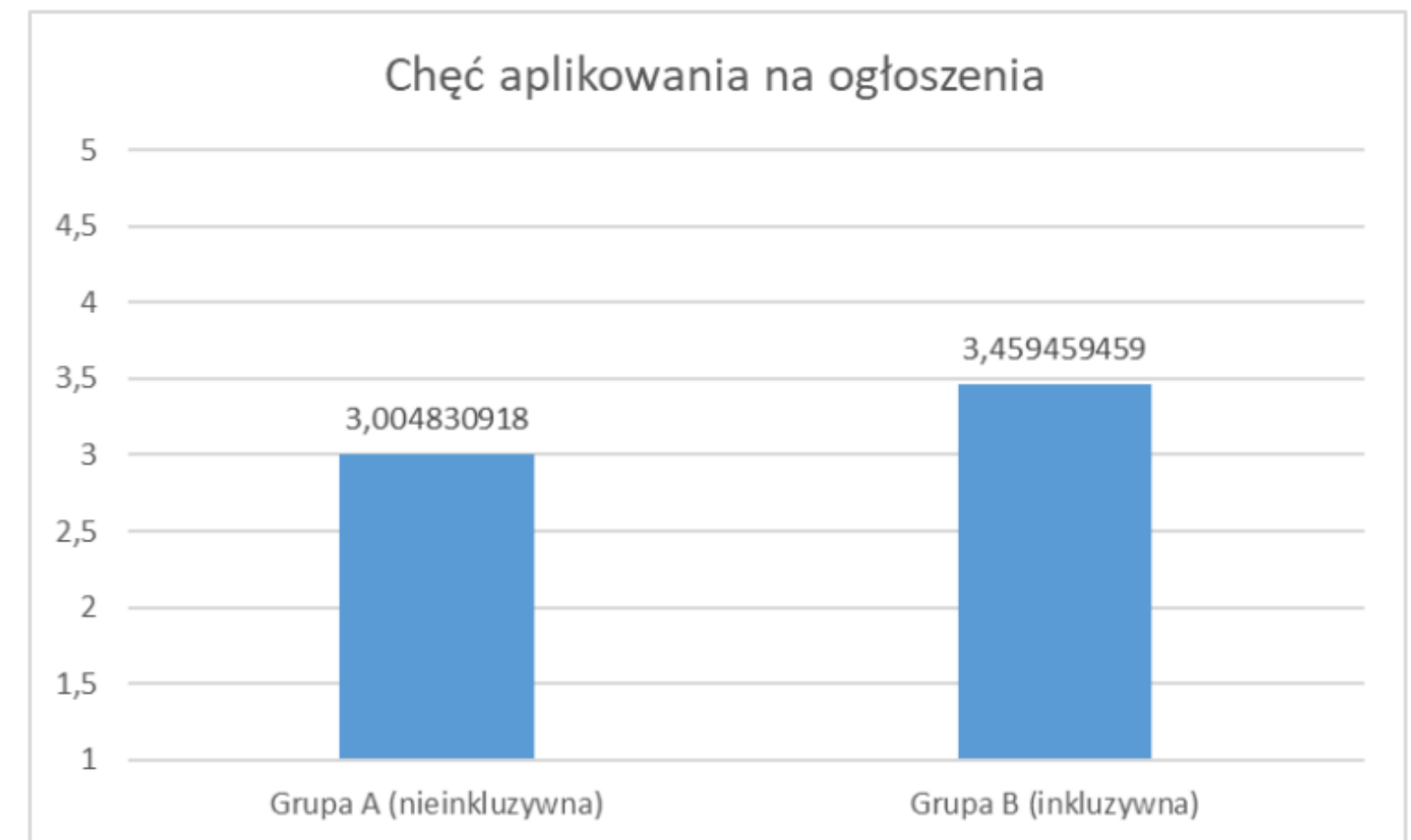
- Nie. Lepsze zrozumienie deklarowały osoby z grupy z ogłoszeniami w języku wrażliwym na płeć ($F(1, 133)=4.949$, $p=0.028$).



Czy formy
nieinkluzywne lub
inkluzywne są w
stanie wpłynąć na
chęć aplikowania do
pracy z ogłoszenia?

Wyniki

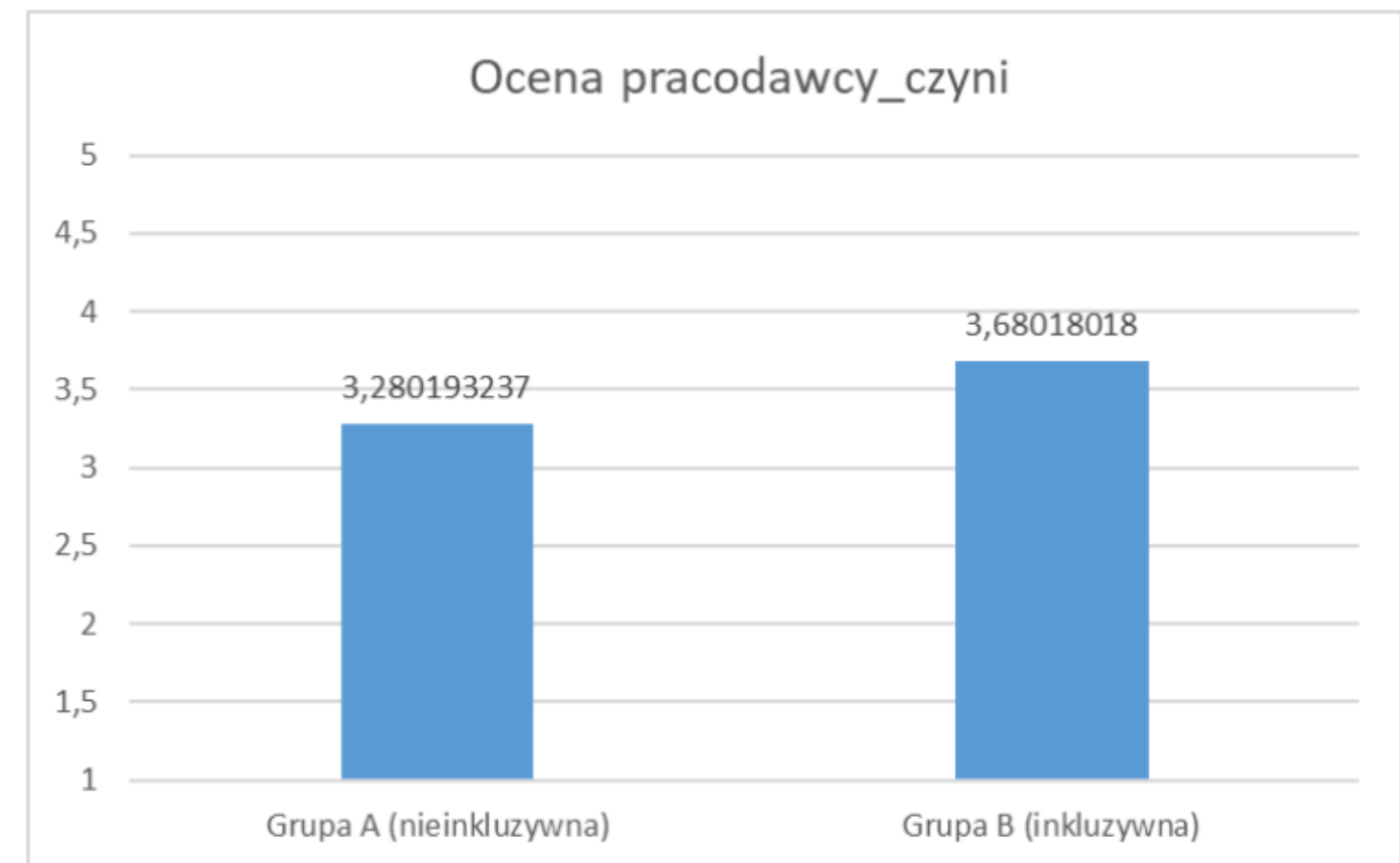
- Tak. Większą chęć aplikowania na ogłoszenia deklarowały osoby z grupy z ogłoszeniami w języku wrażliwym na płeć ($F(1, 133)=4.337, p=0.003$).



Jak osoby badane
oceniają
pracodawcę_czynię,
jako autora_kę
ogłoszenia?

Wyniki

- Firmy były lepiej oceniane, jeśli wystawiane przez nich ogłoszenia zawierały formy inkluzywne ($F(1, 133)=11.327$, $p=0.001$).



Czy stosowane w ogłoszeniach formy inkluzywne wpłyną na używanie języka inkluzywnego w odpowiedziach formularza przez osoby badane?

Wyniki

- Między grupami nie zauważono dużych różnic pod względem stosowania form inkluzywnych.

- Najczęściej używanymi formami były **osobatywy**, formy niebinarne pojawiły się w obu grupach, tak samo jak i formy nacechowane płciowo.

“Osoba na tym stanowisku powinna być również komunikatywna, aby utrzymywać dobre relacje z klientami.”

“to kierowca, ma kierować przed wszystkim. w ogłoszeniu jest wszystko.”

- Wyraźną różnicę między grupami stanowiły wypowiedzi, poruszające tematykę inkluzywności. W **grupie nieinkluzywnej (A)** pojawiało się ich **więcej (10%)** i **odnosiły się negatywnie do nacechowanego płciowo języka - krytykowały go**. Zwracały uwagę na to, że ogłoszenia skierowane zostały jedynie do kobiet lub do mężczyzn. Natomiast w grupie inkluzywnej - B (3%) występowały opinie, które pozytywnie zwracały uwagę na inkluzywność lub wiązały ją z pożądanymi wartościami pracodawcy, przykładowo umożliwiającymi zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnionej osobie.

“Osoba aplikująca powinna być jeszcze kobietą w związku z bardzo płciowym językiem ogłoszenia”

“Świetnie, że w ogłoszeniu są podane podkreślniki i nie są wymienione płci”

Jeśli ogłoszenie NIE jest zrozumiałe, to dlaczego?

Wyniki

- Większość odpowiedzi osób badanych nie dotyczyła zastosowania form inkluzywnych, a **brakujących kwestii merytorycznych ogłoszenia.**

“Nie lubię kiedy firmy nie podają informacji o wynagrodzeniu, jest dla mnie czerwona flaga.”

“Czemu musi być sprawność fizyczna?”

“Co ma wiek do pracy?”

- Spośród odpowiedzi, które poruszały temat form inkluzywnych lub inkluzywności, **w grupie nieinkluzywnej** pojawiły się jedynie **odpowiedzi zauważające brak zastosowania form inkluzywnych (6%)**. Pokazuje to, że taka informacja może być istotna do zrozumienia ogłoszenia.

“Czemu musi to być kobieta? Szkoda, że mężczyźni nie mogą się starać o te pracę”

- Natomiast **w grupie inkluzywnej** najczęściej odpowiedzi dotyczyło **różnych preferencji zapisu form inkluzywnych (39%)**. Była wśród nich potrzeba zachowania większej konsekwencji użycia form danego zawodu lub zastosowania konkretnej formy zapisu.

“Pewien brak konsekwencji w używaniu końcówek “_” i “xx”.”

- Pojawiały się też odpowiedzi interpretujące formy inkluzywne jako literówki, a także negatywne opinie o formach inkluzywnych (11%) oraz obawy o brakującą edukację równościową w firmie i wynikającą z tego transfobiczność (6%).

“Literówki nieco odpychają”

“mimo otwartości na różnorodność w zespole nie pojawiło się nic co by wspierało nas jako pracowników w razie sytuacji gdzie doszłoby do transfobii”

Jak myślisz, co wpłynęło na Twoje decyzje w pytaniach dotyczących tego ogłoszenia?

Wyniki

- **29% osób badanych deklaruje, że formy inkluzywne wpłynęły pozytywnie na ich ocenę ogłoszeń o pracę, a 1% twierdzi, że negatywnie.**

"inkluzywność języka! <3 "

"nawet przy nie podaniu oczekiwanej płacy lub widełek, określenie osoba i neutralny język są bardzo dużym plusem"

"Myślę, że użycie języka inkluzywnego wskazuje wartości ważne dla właściciela firmy, tzn. można spodziewać się, że zatrudnione nie zostaną osoby o krzywdzących poglądach."

- **Natomiast, 8% komunikuje, że brak zastosowania form inkluzywnych wpłynął negatywnie na ich ocenę. 2% odpowiadających zgłasza też, że czynnikiem wpływowym była forma zapisu.**

"Bardzo podoba mi się forma z x"

"Co prawda w jednym miejscu został użyty znak „/„, który nie jest tak mega inkluzywny, ale w innych miejscach pojawia się x oraz osoby szyjące i podkreślnik, więc super!"

- **Kolejne 2% zauważa zastosowanie form inkluzywnych, jednak niejednoznacznie wartościuje ocenę swojego stanowiska co do użytych w ogłoszeniach form.**

"Inkluzywny język, brak oferowanego wynagrodzenia"

Podsumowanie

Najważniejsze wnioski

Podsumowanie

Wyniki pokazały, że:

- inkluzywne formy pomagają w zrozumieniu ogłoszeń o pracę,
- zwiększają chęć aplikowania
- oraz polepszają ocenę wizerunku firmy, która prowadzi rekrutację.
- nie ma zależności od płci osób badanych,
- uczestników_czki badania cechuje wysoka świadomość w kwestii inkluzywności.
- język inkluzywny wpływa na decyzje w procesie rekrutacji,
- na naszych oczach zachodzą zmiany w postrzeganiu języka wrażliwego na płć.



Język inkluzywny



Ale...

co w sytuacji, w której czujemy trudność przed tworzeniem form inkluzywnych?

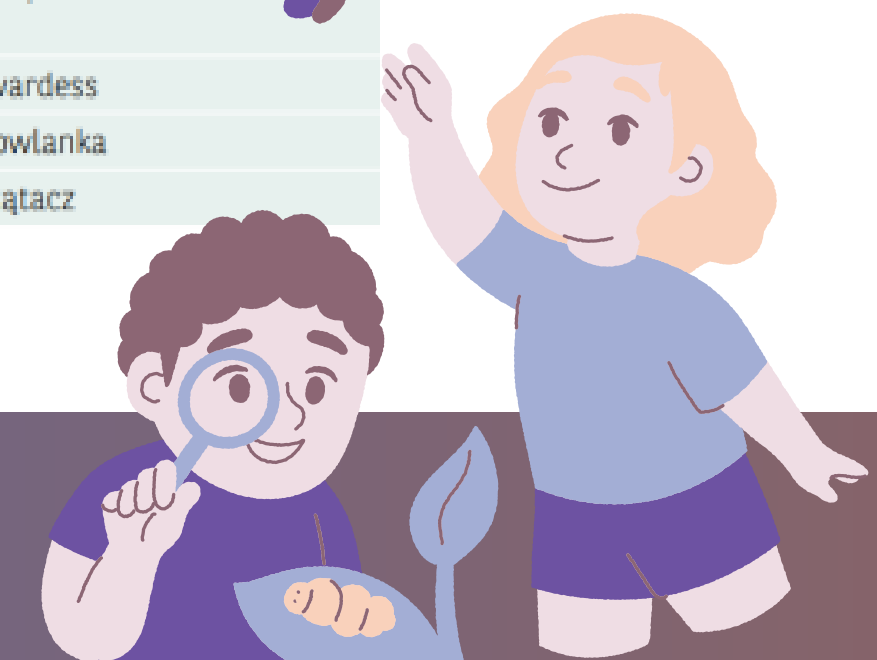
Odkryjmy w sobie dziecięcą ciekawość,

bo język inkluzywny znamy od dziecka!

DZIECIĘCE SŁOWOTWORSTWO: PRZYKŁADY NAZW ZAWODÓW

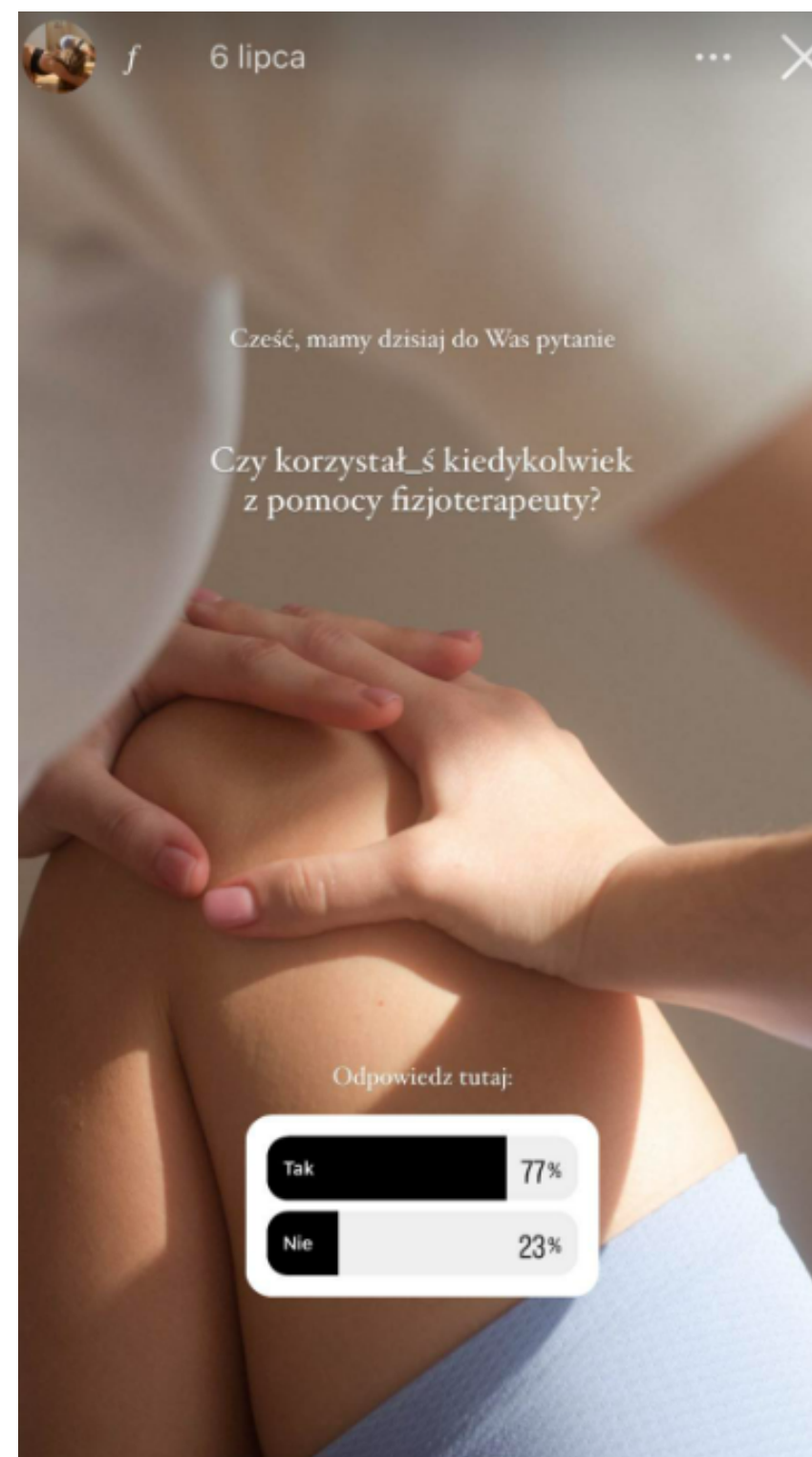
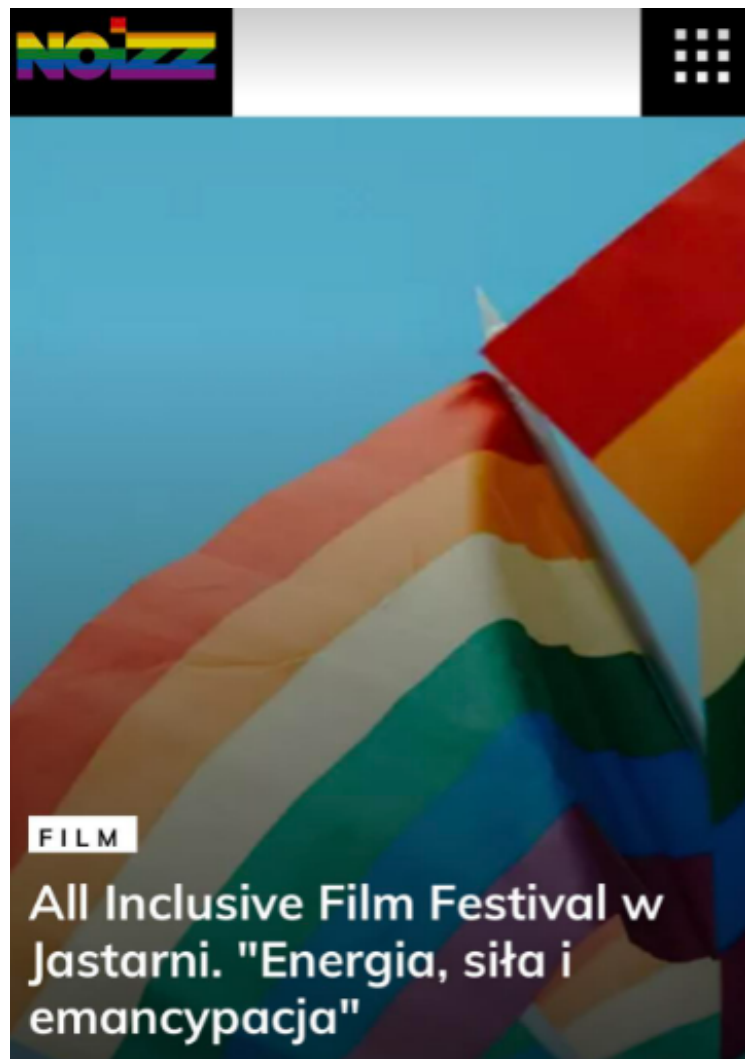
	kLI	kLII	kLVI	kLVII	kLVIII
Kominiarz	Kominiarka	Kominiarka	kominiarka Pani kominiarz	Kominiarka	kominiarka Pani kominiarz
Muzyk	Muzyczka, Muzykantka	Muzyczka	Muzyczka	Muzykantka	Pani muzyk
Sędzia	Sędziowa, Sędziarka	Sędziarka	Sędzina	Sędzina	Sędzina
Chirurg	Chirurka	Chirurgiczka, chirurgczyni	Pani chirurg	Chirurgiczka	Pani chirurg
Prezydent	Prezydentka, Prezent	Prezydentka	Pani prezydent, Prezydentka		Pani prezydent
Kierowca	Kierownicza	Kierowczyni	Pani kierowca		Pani kierowca, kierownicza
Pilot	Pilotka	Pilot	Pilotka	Pilotka	Pilotka
Naukowiec	Naukowczyni, Naukowieczka		Pani naukowiec	Pani naukowiec	
Strażak		Strażaczka	Strażaczka, pani strażak	pani strażak	Strażaczka
Klaun	Klaunka	Klaunka	Pani Klaun, Klauniczka, Klaunka		Pani klaun
Elektryk	Elektryczka	Elektryczka	Elektryczka, Pani elektryk		Pani elektryk
Niania	Nianieć	Niań		niańka pani opiekunka	Pani opiekun
Stewardesa	Stewardess	Stewardess	Steward	Steward	Stewardess
Budowlaniec		Budowlanka, Budowczyni	Pani budowlaniec	Budowlaniczka	Budowlanka
Sprzątaczk		Sprzątac	Sprzątac	Sprzątac	Sprzątac

Raport BNP, 2022



Niektórym już się to udaje

Zainspirujmy się i korzystajmy z możliwości, które daje język!

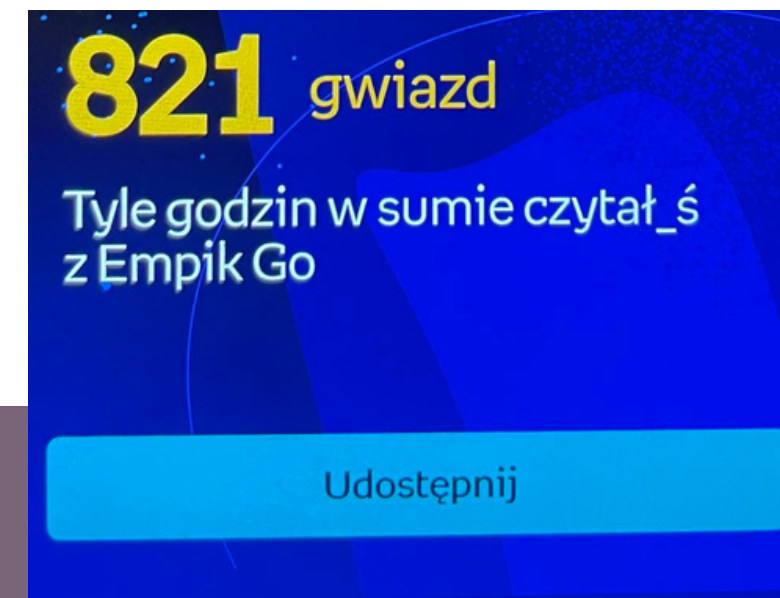


Lubi to fizit.lab i 648 innych użytkowników

yourkaya Tobie też zdarza się czasami pokłócić, tylko po to, żeby stanęło na Twoim? 🙄

Podrzucamy dzisiaj hasło, które fajnie przypomnieć sobie w momentach kłótni (takiej, co rozgrzewa do czerwoności i niebezpiecznie iskrzy ⚡).

„Wolę mieć rację czy relację?” pozwala stanąć z boku, przyrzeć się na chłodno sytuacji i ocenić, czy w całym tym zaciętrzewieniu, nie zamykamy się przypadkiem na dialog i porozumienie z partnerem_ką / rozmówcą_czynią.



Bibliografia

- BNP. (2022). Raport BNP z badania Jak język kształtuje rzeczywistość. Bank BNP Paribas. Wystarczy słowo, by zacząć zmianę.
- Bojarska, K. (2011). Influence of Androcentric and Gender-Inclusive Lexical Constructions on Gender-Associational Responses. *Studia Psychologiczne*, 49. <https://doi.org/10.2478/v10167-011-0010-y>.
- Cackowska, M. (2016). Tu zaszła zmiana. O genderowych odśłonach książek dla dzieci w Polsce ostatniej dekady. *Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport*, t. 1, Warszawa.
- Daniec, M. (2021). Czy w społeczeństwie dychotomicznym płciowo jest możliwość akceptacji niebinarności płciowej? Badania świadomości respondentów w kwestii projektowania pytań o płeć. Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie.
- FleishmanHillard, & Kołodziejek, E. (2021). Etyka języka – FleishmanHillard.
- Jarosz, M. A. (2021). Działania aktywistów języka inkluzywnego w mediach społecznościowych a społeczne postrzeganie feminatywów. *Studia Medioznawcze*, 22(3), Article 3. <https://doi.org/10.33077/uw.24511617.sm.2021.3.660>.
- Kochman-Haładyj, B. (2010). Seksizm językowy jako jeden z mechanizmów dyskryminacji kobiet. [w:] *Podkarpackie Forum Filologiczne*. G.A. Kleparki, R. Kiełtyka (red). Jarosław: Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, ss. 137-145.
- Kola, A., Górka, E., Skwarska, J., Firgolska, A., Głogowska, A., Truchan, B., Będkowska, G., Peda, B., Bas, A., Skrzypczak, P., & Dąbrowska, A. (2016). *Język równościowy*, Materiały przygotowane w ramach projektu „Razem mamy siłę: STOP DYSKRYMIANCI!” Amnesty International Polska. Amnesty International Polska.
- Król, M. (2017). (Nie)widzialność osób transpłciowych w Polsce. *Chorzowskie Studia Polityczne*, nr 14 *Gender w naukach społecznych-poszukiwania*, Article nr 14 *Gender w naukach społecznych-poszukiwania*.
- Lampropoulou, S., & Georgalidou, M. (2017). Sexist language in Greek public discourse: When gender exclusive forms become a matter of grammatical correctness. *Women's Studies International Forum*, 60, 49–57. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2016.12.002>.
- Leżucha, M. J., & Czerwiec, K. (2022). Prawnoczłowiecze aspekty funkcjonowania osób transpłciowych we współczesnym świecie. *Kultura i Edukacja*, 1(135), Article 1(135). <https://doi.org/10.15804/kie.2022.01.04>.
- Nęcka, E., Orzechowski, J., Szymura, B., & Wichary, S. (2020). *Psychologia poznawcza* (2. wyd.). PWN.
- Sadowska, D. (2021). Już jest! „Różnorodność i kultura włączająca krok po kroku. Praktyczny przewodnik dla organizacji” | Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu.
- Stout, J. G., & Dasgupta, N. (2011). When he doesn't mean you: Gender-exclusive language as ostracism. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 37(6), Article 6. <https://doi.org/10.1177/0146167211406434>.
- Zaimki.pl. <https://zaimki.pl/blog/spis-2022> Zachorska, M. F. (2023). *Żeńska końcówka języka—Martyna F. Zachorska* | Księgarnia Wydawnictwo Poznańskie.