



Natalia Krata

Kognitywistyka

428801

**Język wrażliwy na płeć a postrzeganie
ogłoszeń o pracę. Czy inkluzywne formy
mogą cokolwiek zmienić?**

Gender-inclusive language and the perception of job
advertisements. Can inclusive language make a difference?

Praca licencjacka napisana pod
kierunkiem dr. Macieja Rasia

*Wyrażam zgodę na złożenie niniejszej pracy
w Biurze Obsługi Studentów Wydziału Psychologii
i Kognitywistyki*

..... podpis promotora

Data

Poznań 2023

Oświadczenie

Ja, niżej podpisana studentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oświadczam, że przedkładaną pracę dyplomową napisałam samodzielnie. Oznacza to, że przy pisaniu pracy, poza niezbędnymi konsultacjami, nie korzystałam z pomocy innych osób, a w szczególności nie zlecałam opracowania rozprawy lub jej części innym osobom, ani nie odpisywałam tej rozprawy lub jej części od innych osób.

Oświadczam również, że egzemplarz pracy w wersji drukowanej jest całkowicie zgodny z egzemplarzem pracy dyplomowej w wersji elektronicznej.

Jednocześnie przyjmuję do wiadomości, że przypisanie sobie, w pracy dyplomowej, autorstwa istotnego fragmentu lub innych elementów cudzego utworu lub ustalenia naukowego stanowi podstawę stwierdzenia nieważności postępowania w sprawie nadania tytułu zawodowego

.....

podpis

.....

miejsowość i data

[]* Wyrażam zgodę na udostępnianie mojej pracy w czytelni Archiwum UAM.

.....

podpis

[]* Wyrażam zgodę na udostępnianie mojej pracy w zakresie koniecznym do ochrony mojego prawa do autorstwa lub praw osób trzecich.

.....

podpis

[]* Należy wpisać TAK w przypadku wyrażenia zgody na udostępnianie pracy w czytelni Archiwum UAM, NIE w przypadku braku zgody. Niewypełnienie pola oznacza brak zgody na udostępnianie pracy.

Streszczenie

Język wrażliwy na płeć służy do tworzenia komunikatów wolnych od uprzedzeń i stereotypów związanych z płcią, które mogłyby zostać odebrane za dyskryminujące. Nieustannie przypisując obiekty do kategorii, ludzie tworzą reprezentacje poznawcze, do których potem dopasowują określenia językowe. Niektóre z nich cechuje androcentryczna perspektywa, asymetria językowa, a nawet seksizm. Mimo to, stosowanie form inkluzywnych nie zawsze spotyka się dziś z entuzjazmem użytkowników języka polskiego. Dlatego w niniejszej pracy podjęto próbę sprawdzenia, czy warto stosować język wrażliwy na płeć. Osoby badane zostały losowo przydzielone do grup z ogłoszeniami o pracę, które zawierały formy inkluzywne lub były ich pozbawione. Badani_e oceniali_ły ogłoszenia pod kątem zrozumienia treści, chęci wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym oraz wizerunku pracodawcy_czyni. Wyniki pokazały, że inkluzywne formy pomagają w zrozumieniu ogłoszeń o pracę, zwiększają chęć aplikowania oraz polepszają ocenę wizerunku firmy, która prowadzi rekrutację. Dodatkowo analiza wykazała, że wyniki nie zależą od płci osób badanych, natomiast pytania otwarte dostarczyły informacji o wysokiej świadomości uczestników_czek badania w kwestii inkluzywności. Sugeruje to nie tylko wyraźną rolę języka inkluzywnego na decyzje w procesie rekrutacji, ale również zachodzące zmiany w postrzeganiu języka wrażliwego na płeć.

Słowa kluczowe

inkluzywny język, język wrażliwy na płeć, inkluzywność, inkluzywność w języku, niebinarność, język ogłoszeń o pracę, postrzeganie form inkluzywnych

Summary

Gender-inclusive language is used to communicate without any gender prejudices or stereotypes that could be perceived as discriminatory. By constant categorization, people create cognitive representations of objects to which they assign linguistic terms. Some of them are marked by androcentric perspective, linguistic asymmetry, and even sexism. Despite that, inclusive forms do not always meet with the enthusiasm of Polish speakers. Therefore, the present study attempts to find out whether gender-inclusive language is worth using. The participants were randomly assigned to groups with job advertisements that contained gender-inclusive forms or were devoid of them. Respondents assessed their understanding of job advertisements, willingness to participate in the recruitment process, and the company's corporate image. The results showed that gender-inclusive forms improved understanding of job advertisements, increased willingness to apply for them, and enhanced the corporate image of the recruiting company. What's more, the analysis demonstrated that the results did not depend on the gender of the respondents, while the open questions showed that the participants were highly aware of the issue of inclusiveness. This suggests not only a strong influence of inclusive language on decisions in the recruitment process but also ongoing changes in the perception of gender-inclusive language.

Keywords

inclusive language, gender-inclusive language, inclusivity, inclusivity in language, non-binarity, language of job ads, perceptions of inclusive forms

Spis treści

Wprowadzenie.....	6
1. <i>Inkluzywność</i> - poszukiwanie wrażliwego spojrzenia na rzeczywistość.....	7
1.1. Inkluzywność - definicja	7
1.2. Nieinkluzywność w języku	7
1.3. Niebinarność w języku.....	9
1.4. Stosunek do inkluzywności.....	14
1.5. Rola inkluzywności.....	15
1.6. Aktualne tendencje.....	18
2. Badanie własne.....	21
2.1. Metody i materiały	21
2.1.1. Cel badania.....	21
2.1.2. Uczestnicy_czki	21
2.1.3. Materiał badawczy	22
2.1.4. Przebieg badania	24
2.1.5. Analiza	26
2.2. Wyniki.....	27
2.2.1. Analiza odpowiedzi na pytania zamknięte.....	27
2.2.2. Analiza odpowiedzi na pytania otwarte	30
3. Podsumowanie i dyskusja	38
3.1. Wnioski z badania	38
Zakończenie	40
Spis tabel	41
Spis ilustracji.....	41
Spis wykresów.....	41
Bibliografia.....	42

Wprowadzenie

Wyróżniające ludzi od innych gatunków zdolności językowe nie służą jedynie do komunikacji. Język wiąże się z procesami poznawczymi, zachodzącymi w naszych umysłach. Ideę, która przyświeca współczesnej wiedzy o relacji języka i myślenia zapoczątkowała słabsza wersja hipotezy Sapira-Whorfa o relatywizmie językowym (Evans & Green Melanie, 2006:95-96). W zgodzie z nią uważa się, że struktura języka odzwierciedla sposób organizacji naszych myśli. Z biegiem czasu, w ramach postulatów językoznawstwa kognitywnego zostało sformułowane *założenie o generalizacji (Generalisation Commitment)*, które przyjmuje istnienie wspólnych mechanizmów we wszystkich warstwach języka oraz *założenie kognitywne (Cognitive Commitment)*, uznające zasady, które rządzą językiem za nadbudowane na zdolnościach poznawczych (Evans & Green Melanie, 2006:27-28). Pojęcia, którymi posługujemy się każdego dnia, są ufundowane na reprezentacjach poznawczych (Nęcka i in., 2020:125-126), przedstawiających w umyśle odpowiedniki obiektów istniejących fizycznie, jak i fikcyjnych konstruktów. Struktury wiedzy, których powstawanie i zmiany wymagają dłuższego czasu, nazywamy reprezentacjami trwałymi, a wśród nich wyróżniamy pojęcia. To właśnie one mają wpływ na poznanie otaczającej nas rzeczywistości.

Można zatem zauważyć, że granice kategorii nie są wyraźne, mimo że używane powszechnie formy językowe nie zawsze zdają się to przekazywać. W ten sposób język może podtrzymywać stereotypy (Zachorska, 2023; Kochman-Haładaj, 2010; Sadowska, 2021). Inkluzywność natomiast jest sposobem, dzięki któremu możliwe staje się przeciwdziałanie tym sztywnym przekonaniom. Jednak stosowanie form inkluzywnych spotyka się dziś ze zróżnicowanym odbiorem, w tym często z niechęcią oraz wątpliwościami (Bojarska, 2011; Formanowicz, 2015). Dlatego w niniejszej pracy podjęto próbę sprawdzenia, czy warto stosować dziś język inkluzywny. Jako materiał badawczy, postanowiłam wykorzystać ogłoszenia o pracę, ponieważ właśnie w środowisku pracy obserwuje się dyskryminujący wpływ stereotypów (Kuczyński, 2022; Wilk, 2018).

Praca składa się z trzech części. W pierwszym rozdziale przedstawiłam temat inkluzywności w języku, skupiając się na sposobach jej wyrażania oraz zalecanych współcześnie praktykach w zakresie używania języka wrażliwego na płeć. Drugi rozdział pracy poświęcony jest opisowi przeprowadzonego badania empirycznego, dotyczącego wpływu języka inkluzywnego na postrzeganie ogłoszeń rekrutacyjnych. W rozdziale trzecim zawarte zostały wnioski oraz podsumowanie rezultatów badania.

Inkluzywność - poszukiwanie wrażliwego spojrzenia na rzeczywistość

1.1. Inkluzywność - definicja

Jak podaje European Agency for Special Needs and Inclusive Education (Weber i in., 2022:7-18) pojęcie *inkluzywność* obecnie rozumiane jest zarówno jako cel, jak i proces, umożliwiający wzmocnienie różnorodności społeczeństw zgodnie z przekonaniem, że każda osoba jest wartościowa oraz należy jej się szacunek.

Taką inkluzywność w znaczeniu zjawiska językowego, zgodnie z Sadowską (2021:104) nazywa się również językiem włączającym, tolerancyjnym, wrażliwym na płć czy równościowym. Głównym argumentem stojącym za używaniem języka inkluzywnego jest zatem tworzenie komunikatów wolnych od uprzedzeń, stereotypów i innych zabiegów, które mogłyby zostać odebrane za dyskryminujące. 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). Ponieważ wątki tożsamości płciowej aktualnie budzą w polskiej debacie publicznej liczne zastrzeżenia, w niniejszym rozdziale skupię się na języku, w którym szuka się środków wyrazu inkluzywności właśnie w tej sferze.

1.2. Nieinkluzywność w języku

Język nieinkluzywny obciążony jest wieloma stereotypami. Zachorska (2023) ilustruje nierówność traktowania kobiet i mężczyzn przez liczne wyrażenia w języku, jak chociażby *dupa*, która w słowniku języka polskiego PWN zdefiniowana jest jako *młoda, atrakcyjna seksualnie kobieta*, natomiast kiedy tego słowa używa się, mówiąc o mężczyźnie, definicja brzmi: *człowiek niezdarny*. Podobnie słowo ojczym, nacechowane jest neutralnie, a kobieta, która nazywa się *macochą*, potrafi wywołać reakcję: *Nie mów tak o sobie*. Niektóre ze stereotypów zahaczają wręcz o język seksistowski (Lampropoulou & Georgalidou, 2017). Przejawia się on w sposób bezpośredni - na przykład poprzez używanie męskiego rodzaju w liczbie mnogiej do określenia grup mieszanych płciowo lub pośredni - poprzez sugerowanie

stereotypów kulturowych, niepowiązanych z konkretnymi użyciami językowymi, jednak kojarzonymi się z deficytami jednej z płci. W zbadanych dotychczas kulturach niekorzystny wizerunek w języku przeważa w odniesieniu do kobiet (Kochman-Haładaj, 2010:1).

W każdej kulturze postrzeganie płci także może się różnić. W Polsce płeć rozumiana jest w sposób binarny (Daniec, 2021:11), a adresat komunikatu przypisuje ją automatycznie na podstawie wyglądu interlokutora _ki. Co więcej, męską formę uważa się za neutralną płciowo i uniwersalną, zwaną również *uniwersalnym rodzajem męskim* (Duda, 2016b:186-196). Dlatego właśnie rodzaj męski używany jest generycznie dla określenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn (*nauczyciele, uczniowie*) oraz stanowi słowotwórczą bazę do tworzenia rzeczowników, w tym feminatywów. Żeńska reprezentacja w języku jest dodatkowo utrudniona, ponieważ nie wszystkie rzeczowniki męskie uzyskują żeński odpowiednik, co tworzy lukę leksykalną. Ponadto, samo tworzenie żeńskich form często przebiega za pomocą dodania przyrostka *-ka*, który niesie za sobą znaczenie zdrobnienia, a dla wielu wiąże się też z umniejszeniem i odrzuceniem prestiżu. Co więcej, w języku i kulturze nadal funkcjonują frazeologizmy, które przechowują pozytywny obraz męskości, a negatywny kobiecości na przykład: *mąż stanu, męska decyzja, męską rozmowa i babskie gadanie, babski upór*. Mimo że nie są już tak powszechnie używane, to nadal nie zostały zastąpione przez nowe, które aktualizowałyby obraz kobiety. To zjawisko nazywane jest też asymetrią językową lub androcentryzmem językowym (Kochman-Haładaj, 2010:2-4). Asymetria dotyczy istnienia różnic między obrazami płci, natomiast androcentryzm wnosi dodatkowo, że te różnice są szkodliwe. W literaturze (za: Kochman-Haładaj, 2010:2-6) rozróżnia się trzy możliwości wyrażania androcentryzmu: 1) asymetria językowa - męskie formy stosowane generycznie, jak *mankind*, 2) terminy nacechowane i nienacechowane - tworzenie żeńskich rzeczowników od męskich, postrzeganych jako pierwotne (*doktor-doktorka*), oraz 3) seksizm semantyczny - treści ośmieszające, pogardliwe zawierające się jedynie w równoległych do form męskich - formach w rodzaju żeńskim lub pejoratywizacja terminów niegdyś uznawanych za neutralne, na przykład *dziewka*.

Bojarska (2011:2-3) przyglądając się pojęciu androcentryzmu kulturowego, zauważa różnice między płciami nie tylko w formalnych aspektach języka, ale również w przewadze treści skupionych na męskości w przekazie kulturowym, podczas gdy ignorowana jest optyka kobiet. Przenosi się to na perspektywę poznawczą i domyślną reprezentację umysłową słowa *człowiek*, w której wyobrażamy sobie właśnie przedstawiciela płci męskiej, a tym samym kobietę widzimy jako odstępstwo od normy męskości, przypisując jej mniejszą podmiotowość, w wyniku faktu, że formy męskie są stosowane zarówno do określenia mężczyzn, jak i kobiet,

natomiast formy w rodzaju żeńskim zarezerwowane są jedynie dla kobiet. Konsekwencjami androcentryzmu może być niewidzialność kobiet w języku, na którą wskazują badania Fuertes-Olivera (2007, za Bojarską), w których zaobserwowano tylko jedno odniesienie do kobiet w korpusie biznesowego języka angielskiego na sto takowych do mężczyzn.

1.3. Niebinarność w języku

Skąd bierze się potrzeba szukania języka, który wykracza poza ramy binarności? Płeć określana jest dziś po narodzinach albo jako męska, kiedy chromosom Y jest obecny w genotypie albo jako żeńska, gdy go brak (Ainsworth, 2015). Nie zmienia to jednak faktu, że określenie płci noworodka czasami przebiega zdecydowanie trudniej. Przywołuje się tu *zaburzenia rozwoju płci (ZRP) / disorders of sex development (DSDs)*, które obejmują wszelkie niezgodności między płcią genetyczną, gonadalną, genitalną, fenotypową (somatyczną) i psychiczną. Niektóre dane wskazują, że zaburzenia rozwoju płci dotyczą aż 1 na 100 osób. Ponadto, między innymi technika sekwencjonowania DNA pozwala zauważyć, że jesteśmy mozaiką wielu komórek, a niektóre z nich nie pasują do płci nadanej nam po narodzinach. Dlatego płeć powinno pojmować się raczej jako szerokie spektrum.

Mówi się również o tożsamości płciowej lub inaczej płci psychologicznej, gender, którą wyróżnia bardziej subiektywny charakter niż binarne kategorie płci nadawane po narodzinach (Leżucha & Czerwiec, 2022). 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, więc znacznie wcześniej niż orientacja seksualna, dlatego nie należy ich ze sobą mylić. Tożsamość płciowa może być cisplciowa, czyli zgodna z płcią biologiczną przypisaną przy urodzeniu, lecz bywa i transplciowa - odmienna od płci biologicznej oraz oczekiwań społecznych. Z uwagi na niewystarczającą pojemność binarnych kategorii, wyodrębnia się osoby niebinarne (Sawicka, 2021:4-5), które:

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.

Mówiąc o przeciwdziałaniu androcentryzmowi językowemu, trzeba zatem uwzględnić również perspektywę osób niebinarnych. Formy inkluzywne wyrażające niebinarność mogą być tworzone według dwóch typów (Bojarska, 2011): równoważącego (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 naznaczenia płcią, takich jak przykładowo epiceny (*dziecko, osoba*). Osoby niebinarne szczególnie poszukują neutralnego płciowo języka - tworzono go za pomocą strategii neutralizującej, czego potwierdzeniem jest stopniowe wprowadzenie takich form z uzusu do oficjalnego systemu norm językowych i uzupełniania o nie słowników (Król, 2017:172-184). Pojawia się tu jednak aspekt różnic międzyjęzykowych - nie wszystkie języki oferują takie same możliwości generowania form neutralnych. Język angielski wydaje się nad wyraz łaskawy, ponieważ zarówno większość nazw zawodów jest w typie neutralizującym (*employee*), jak i funkcjonuje w nim konstrukcja *singular they*. Ponadto, stosowany jest też zaimek *ze* zastępujący *he* i *she*. Język angielski z perspektywy osób niebinarnych cechuje się zarówno plastycznością, jak i brakiem konieczności komunikowania swojej tożsamości płci w zwykłych codziennych konwersacjach, jak chociażby zamawianie kawy (Król, 2017:165). Niewątpliwie jest to ogromnym ułatwieniem dla osób niebinarnych. Poza angielskim, w języku szwedzkim już w 2015 roku wprowadzony został zaimek *hen*, wyrażający neutralność płciową (tamże).

W języku polskim, mimo, że nie jest on tak inkluzywny jak angielski, również istnieją struktury, którymi osoby niebinarne mogą opisać własną tożsamość płciową. Ogromne kompendium wiedzy na temat sposobów wyrażania niebinarności i inkluzywności w języku można znaleźć na stronie *zaimki.pl*¹, tworzonej przez Kolektyw *Rada Języka Neutralnego*. W kategorii rzeczowników, którymi można werbalizować niebinarność proponowane są neutratywy, osobatywy, iksatywy oraz dukatywy.

- Neutratywy - słowa stworzone za pomocą obecnych w polszczyźnie końcówek neutralnych: *-rze, -cze, -o, czy zapożyczonych z łaciny -um*. Tworzą neutralne wersje słów nacechowanych płciowo i odpowiadają formom gramatycznego rodzaju neutralnego. Przykład: *moje piękne partnerze przyszło do domu* (tamże).
- Osobatywy - konstrukcje typu: osoba + imiesłów lub przymiotnik. Są łatwe do tworzenia i powszechnie używane np. osoba towarzysząca (tamże).
- Iksatywy - należą do graficznych form, ciężkich do wymówienia. Występują też z gwiazdką lub podłogą: *onx, on*, on_*. Cechuje je nieodmienność, a w liczbie mnogiej *zaimki.pl* proponują podwojenie znaku np. *patrnerx - partnerxx* (tamże).
- Dukatywy - tworzone analogicznie do dukaizmów, czyli form zaproponowanych przez Jacka Dukaja w książce *Perfekcyjna niedoskonałość*. Używają go istoty post-ludzkie

¹ <https://zaimki.pl/> (dostęp 9.06.2023).

bez określonej płci, czyli *phoebe*. Na przykład *moju pięknemu partnerowi przyszedł do domu* (tamże).

Dla osób niebinarnych zaleca się tworzenie zaimków za pomocą:

- Rodzaju neutralnego - *ono/jego, zrobiłom, poszłoś*. Formy te są zgodne z trzecim rodzajem, funkcjonującym już w języku polskim. Osoby niebinarne postulują, by określać go właśnie *rodzajem neutralnym* (Vos, 2021).

Natomiast możliwe jest również stosowanie języka neutralnego płciowo za pomocą:

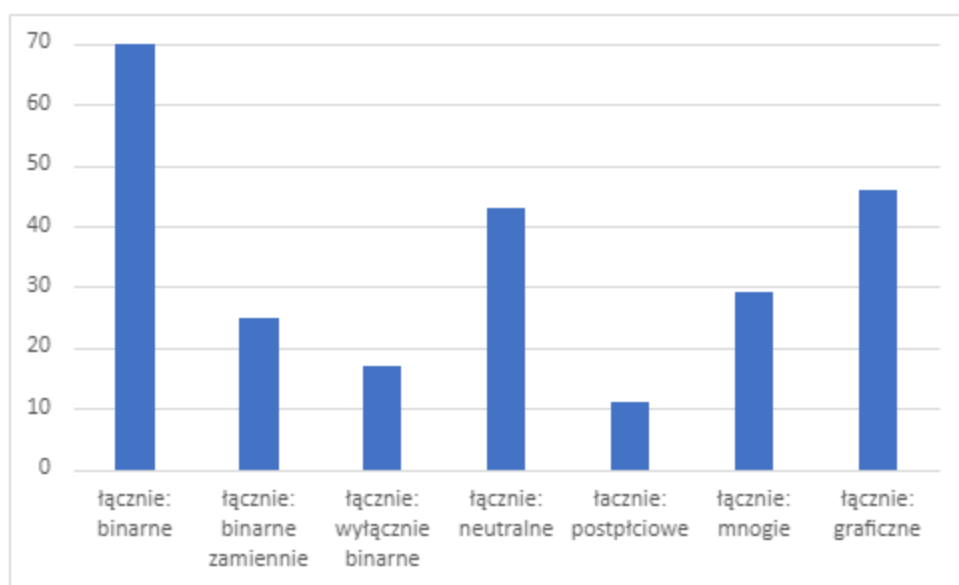
- Form z iksem - szczególnie do osób, których płeć nie jest znana - *chciałxbyś, samx*.
- Mnogiego rodzaju neutralnego - w zamian za generyczny rodzaj męski, w zwrotach do grup: *powiedziałoście, chciałobyście*.
- Osobatywów - osoba towarzysząca, osoby wolontariackie.
- Innych neutralnych zaimków - *ktosio, nikto*.
- Unikania form nacechowania płciowo - w opinii *zaimki.pl* unikanie nie zawsze jest strategią, którą da się zastosować, a często narażona jest też na zmianę znaczenia komunikatu. Niemniej jest preferowana przez niektóre osoby niebinarne. Można ją uzyskać między innymi przez: zmianę podmiotu zdania (*zadzwoił telefon*, zamiast *usłyszałam dzwonek telefonu*), stronę bierną (*telefon został zgubiony*), czasowniki niewłaściwe (*trzeba by*), formę bezosobową (*powiedziano mi*), bezosobowe użycie 3. os. mnogiej (*powiedzieli mi*), podmiot logiczny w celowniku (*zrobiło się zimno*), bezokolicznikowy czas przyszły (*będę robić*), czas teraźniejszy w miejsce przyszłego (*robię*), imiesłowy (*posprzątaane, wypiwwszy*), unikanie trybu przypuszczającego (*czy możesz mi pomóc*), staropolską, rzeczownikową odmianę przymiotników (*szczęśliw*), liczebniki zbiorowe (*dziesięcioro pracujących*).

Biorąc pod uwagę mnogość możliwości, *zaimki.pl* oferują słownik neutratywów² - potencjalnych form, tworzonych przez społeczność niebinarną. Można też korzystać ze słownika *isjp.pl* (Inkluzywny Słownik Języka Polskiego, 2023), który pozwala na rozszerzenie sprawdzania pisowni o formy inkluzywne: normatywne (aprobowane przez osoby językoznawcze) oraz neologiczne (włącznie z neutratywami, iksatywami czy dukatywami). Z kolei strona *avris.it* (Vos, 2022) prezentuje tabele możliwych form, wraz z wyszczególnieniem zalet oraz wad konkretnych metod stosowania języka inkluzywnego. Co prawda, wynika z nich,

² Słownik neutratywów: <https://zaimki.pl/neutratywy> (dostęp 9.06.2023).

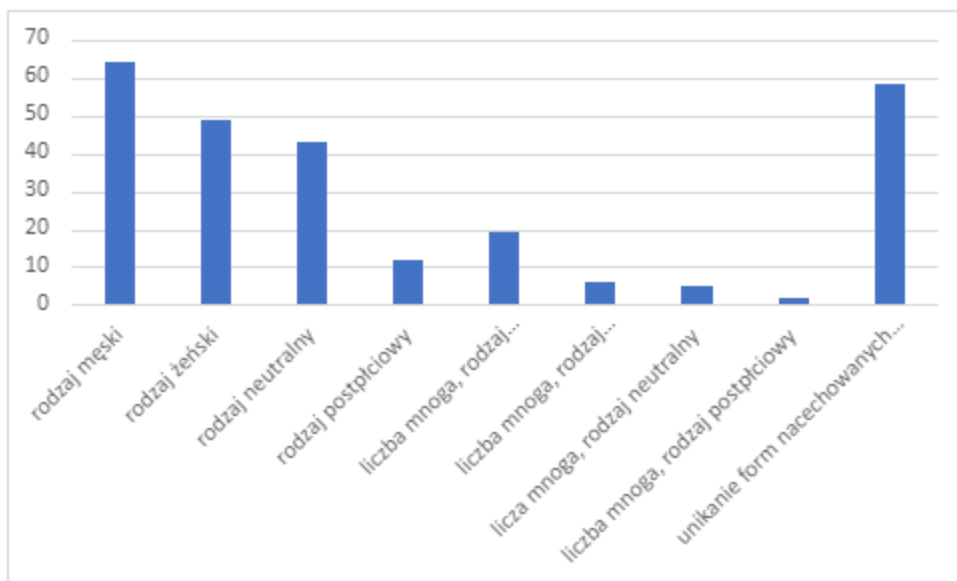
że nie istnieją formy idealne, które znajdą zastosowanie dla wszystkich słów, dlatego w tym względzie, szczególnie istotne wydaje się wzięcie pod uwagę perspektywy samych osób niebinarnych.

W celu sprawdzenia preferencji osób niebinarnych, społeczność *zaimki.pl* już drugi rok z rzędu przeprowadziła *Niebinarny Spis Powszechny* (Vos. & Lisowski, 2022). Zebrano 1816 odpowiedzi. Według raportu najczęściej stosowanymi formami przez osoby niebinarne w piśmie są kolejno: formy binarne, formy graficzne, formy neutralne. A następnie pod względem popularności plasują się formy mnogie, binarne stosowane w sposób zamienny, jedynie binarne oraz postpłciowe (zob. Wykres 1).



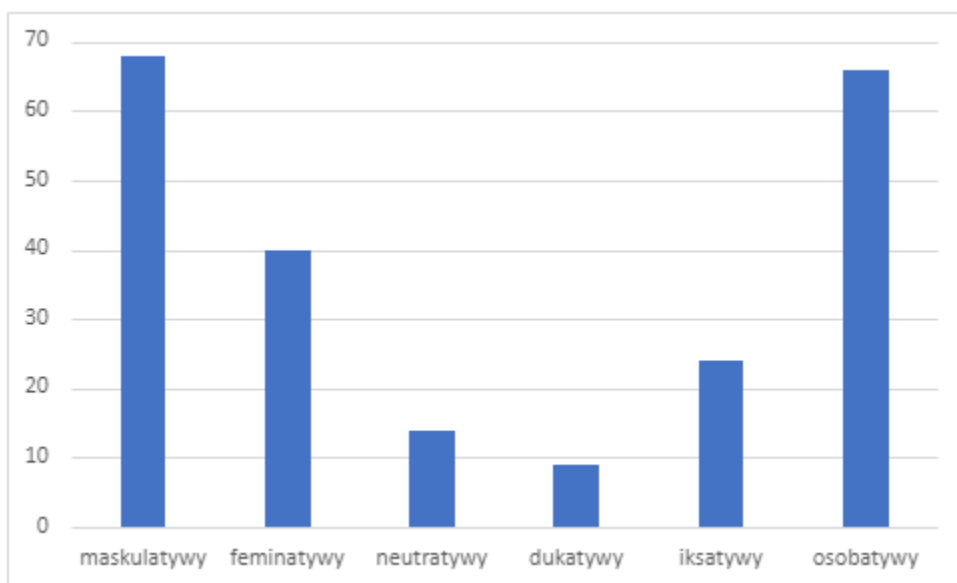
Wykres 1 Zaimki używane w piśmie przez osoby niebinarne, opracowane na podstawie *Niebinarnego Spisu Powszechnego 2022* (Vos. & Lisowski, 2022)

Natomiast w mowie preferowane są kolejno: rodzaj męski, unikanie form nacechowanych płciowo, rodzaj żeński, neutralny. A następnie: liczba mnoga - rodzaj męskoosobowy, rodzaj postpłciowy, liczba mnoga - rodzaj niemęskoosobowy, liczba mnoga - rodzaj neutralne oraz liczba mnoga - rodzaj postpłciowy (zob. Wykres 2).



Wykres 2 Zaimki używane w mowie przez osoby niebinarne, opracowane na podstawie Niebinarnego Spisu Powszechnego 2022³

W formach rzeczownikowych największą popularnością cieszą się maskulatywy, osobatywy, a później feminatywy, iksatywy oraz neutratywy i dukatywy (zob. Wykres 3).



Wykres 3 Rzeczowniki stosowane przez osoby niebinarne, opracowane na podstawie Niebinarnego Spisu Powszechnego 2022⁴

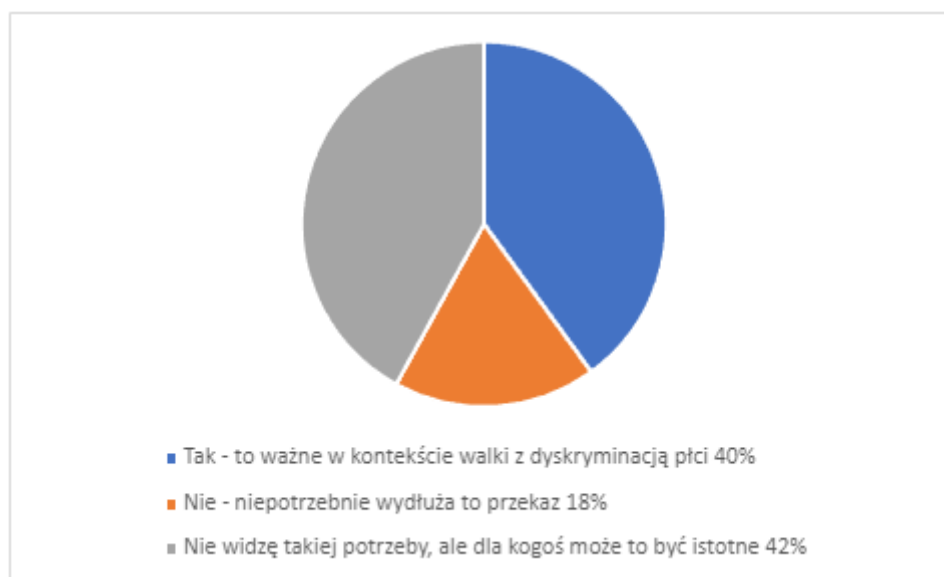
³ <https://zaimki.pl/blog/spis-2022#u%C5%BCywane-formy> (dostęp 9.06.2023).

⁴ <https://zaimki.pl/blog/spis-2022#u%C5%BCywane-formy> (dostęp 9.06.2023).

1.4. Stosunek do inkluzywności

W publicznym dyskursie język inkluzywny kojarzony jest z listą obaw i zastrzeżeń (Bojarska, 2011). 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 przepelnionej wyjątkami gramatyki języka polskiego.

Zgodnie z powyższymi zastrzeżeniami, w Polsce faktycznie zauważono niechęć do żeńskich nazw zawodów (Formanowicz i in., 2015). Jednak już nowsze dane (Jarosz, 2021) wskazują, że w przypadku feminatywów, tylko mała część osób badanych (18%) ma jednoznacznie negatywne stanowisko i twierdzi, że niepotrzebnie wydłużają one komunikaty. Większość (82%) albo uważa, że są istotne albo mimo że nie widzi potrzeby ich stosowania dla własnej korzyści, to wykazuje empatyczną postawę, rozumiejąc, że dla kogoś mogą mieć duże znaczenie (zob. Wykres 4).



Wykres 4 Odpowiedzi na pytanie "Czy uważasz, że mówiąc o grupie, której członkowie są zróżnicowanymi płciowo, powinno się każdorazowo używać ich nazw formie męskiej i żeńskiej (np. nauczycielki i nauczyciele, posłanki i posłowie, językowniczynie i językownawcy)"⁵

Badanie przeprowadzone przez BNP⁶ pokazało, że osoby młodsze wyróżniała większa otwartość do stosowania feminatywów oraz postawa, wspierająca równość płci, gotowość na zmiany językowe, co występowało zazwyczaj u płci żeńskiej. Istotna była też jednak otwartość

⁵ Wykres opracowany na podstawie Jarosz, 2021.

⁶ Raport BNP z badania *Jak język kształtuje rzeczywistość (2022)*.

rozumiana jako ogólna cecha, która wpływa na mniejszą sztywność i stereotypowość w myśleniu o rolach płciowych, dzięki czemu łatwiej zaakceptować przebiegające zmiany kulturowe oraz językowe.

Poza coraz popularniejszymi feminatyzmami, samo niebinarne podejście do płci (Daniec, 2021) również jest akceptowane w opinii części społeczeństwa polskiego, pomimo dychotomicznych kategorii płci, powszechnie występujących w polskim języku i kulturze.

Co ciekawe, wśród osób niebinarnych (Vos & Lisowski, 2022) też pojawiają się obawy przed stosowaniem form niebinarnych. Osoby, którym przy urodzeniu przypisano płeć męską wydają się szczególnie obciążone tym niepokojem, z trudem porzucając binarne ramy. Jednak, autorzy_rki badania zauważają, że przez rok wzrosła niemal dwukrotnie liczba badanych osób niebinarnych używających rodzaju neutralnego oraz prawie trzykrotnie zmalał odsetek osób badanych, które stosowały wyłącznie formy binarne. Pozwala to wysunąć wniosek, że język polski jest wysoce podatny na przyjmowanie nienormatywnych form językowych, a zmiany w postawach osób niebinarnych dzieją się na naszych oczach.

1.5. Rola inkluzywności

Zatem po co to całe zamieszanie w języku, czyli jakie wnioski płyną z samych badań o wpływie inkluzywności?

Bojarska (2011) sprawdziła, czy generyczny rodzaj męski faktycznie odnosi się w równym stopniu do mężczyzn i do kobiet, wywołując u nich taki sam poziom dostępności umysłowej. W tym celu zrealizowała badanie, polegające na rysowaniu postaci oraz nazwaniu ich w zależności od otrzymanego komunikatu. Część osób badanych otrzymała komunikat w języku adrocentrycznym, a część w inkluzywnym. Wyniki pokazały, że w przypadku komunikatu w męskim rodzaju generycznym obie płcie rysowały mniejszą liczbę kobiet, niż kiedy komunikat był opisany za pomocą języka inkluzywnego. Dlatego według Bojarskiej nie można podtrzymać hipotezy o jednakowej dostępności umysłowej płci męskiej i żeńskiej wywołanej generycznym rodzajem męskim. Jednocześnie wpływa on na ograniczenie reprezentacji kobiet. Odwołując się jednak do teorii sieci semantycznej (Nęcka i in, 2020:118-119), mowa jest raczej o różnej sile ścieżek sieci, które łączą reprezentacje pojęciowe. Łatwiej jest nam przywołać pojęcie, jeśli dane reprezentacje łączy silny związek. U Bojarskiej prawdopodobnie reprezentacje o mocniejszej sile wzbudzają połączenie generycznego języka z płcią męską niż z żeńską.

Podobne zadanie badawcze do Bojarskiej postawili przed sobą autorzy raportu BNP (2022). Tym razem jednak grupą badaną zostały dzieci, które miały narysować osobę wykonującą przedstawiony zawód. Część profesji określona była w rodzaju męskim (*naukowiec, pilot, policjant*), a część w formie neutralnej (*osoba, której pracą jest prowadzenie eksperymentów, osoba, która pilotuje samolot, osoba, która łapie złodziei*). Dzieci rysowały więcej rysunków przedstawiających kobiety, kiedy zawody nie określały płci, a więc język neutralny również w tym badaniu wpłynął na różnicę w postrzeganiu przez nie osoby wykonującej daną profesję. W przypadku *osoby, której pracą jest prowadzenie eksperymentów* reprezentacja kobiet na rysunkach wzrosła nawet dwukrotnie - z 20% do 40%. Ta zależność była obecna zarówno u dziewczynek, jak i chłopców. Zauważono jednak, że w wyniku każdej z form komunikacji treści zadania dominowali mężczyźni, czego przyczyn upatrywano w dominacji mężczyzn w wykorzystanych w badaniu zawodach oraz stereotypach rodzajowych. Z teorii ICMs - schematów wyobraźniowych Lakoffa (Evans & Green Melanie, 2006) wiemy, że społeczne konotacje również mają wpływ na zakres inkluzywności pojęć. W tym przypadku kobiety mogły stanowić niestereotypowe reprezentantki badanych zawodów lub ich forma zapisu za pomocą generycznego rodzaju męskiego przeczyła stosowanym w kulturze feminatywom, co finalnie wpłynęło na dominację męskich rysunków w całym badaniu. Co ciekawe, zaobserwowano też dużą otwartość dzieci na swobodne tworzenie feminatywów, czego przykładem jest poniższy fragment raportu (zob. Rysunek 1).

DZIECIĘCE SŁOWOTWÓRSTWO: PRZYKŁADY NAZW ZAWODÓW

	kL.I	kL.II	kL.VI	kL.VII	kL.VIII
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	Chirurgka	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	Nianiek	Niań		niania pani opiekunka	Pani opiekun
Stewardesa	Stewardess	Stewardess	Steward	Steward	Stewardess
Budowlaniec		Budowlanka, Budowczyni	Pani budowlaniec	Budowlaniczka	Budowlanka
Sprzątacza		Sprzątacza	Sprzątacza	Sprzątacza	Sprzątacza

Rysunek 1 Dziecięce słowotwórstwo: Przykłady nazw zawodów formowanych przez dzieci (BNP, 2022)

Strategię zwracania się do kobiet w tak zwanym *uniwersalnym rodzaju męskim* wykorzystano również, by sprawdzić wpływ ostracyzmu wykluczającego jedną z płci na własne decyzje i poczucie przynależności (Stout & Dasgupta, 2011). Badano kobiety oraz mężczyzn w sytuacji rozmowy o pracę. Zauważono, że w przypadku komunikatów w generycznym rodzaju męskim, kobiety miały mniejszą motywację do podjęcia potencjalnej posady, mniej się z nią identyfikowały i gorzej ją oceniały niż te kobiety, które miały styczność z inkluzywnym płciowo językiem. Pokazano, że 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. Dodatkowo, fakt lepszej oceny języka inkluzywnego przez kobiety wyjaśniono poszukiwaniem wskazówek dla bezpieczeństwa własnej tożsamości. Kobiety mogły postrzegać język inkluzywny jako bezpieczny dla tożsamości, a wykluczający, jako zagrażający jej. Wydaje się to nadzwyczaj istotne dla formułowania komunikacji skierowanej do osób utożsamiających się z płcią żeńską.

Poza rolą samych form, na inkluzywność ma wpływ również szereg czynników kulturowych, historycznych i politycznych, a także sam kontekst wypowiedzi (Nasalski, 2020). Zauważono, że brak asymetrii językowej nie przesądza o równej sytuacji kobiet, ponieważ w języku arabskim zachowana jest symetria rodzajowa, w perskim rodzaj gramatyczny nie występuje, a mimo to w obu krajach sytuację kobiet można uważać za jedną z najgorszych na świecie. Należy również podkreślić (za Jarosz, 2021), że pomimo nazw zawodów używanych w rodzaju męskim, badane kobiety mają świadomość, że one również mogą być aktywne w tych zawodach. Ta wiedza wynika z doświadczenia poznawczego, a dokładniej z faktu, iż znają kobiety, wykonujące profesje zwykle nazywane w rodzaju męskim. Prawdopodobnie, również z tej przyczyny, w raporcie z badania BNP (BNP, 2022) starsze dzieci, w wieku 10-14 lat, częściej niż młodsze rysowały kobiety, gdy nazwa zawodu wyrażona była w rodzaju męskim np. *naukowiec*.

Posiadana wiedza w połączeniu z zastosowanym językiem potrafi też zmienić ocenę przypisywanej innym płci (Duda, 2016a). Zaobserwowano, że jeżeli temat wydarzenia wydaje się głównie dotyczyć mężczyzn - w badaniu była to dziedzina geofizyki - to największy procent uczestnictwa kobiet szacowano w przypadku, gdy użyty język określał uczestniczące osoby w formie męskiej oraz żeńskiej. Gorzej pod względem szacunku udziału procentowego kobiet wypadły komunikaty w języku naturalnym, a najgorzej w rodzaju męskim. Natomiast, kiedy dziedzina kojarzyła się z dominującą reprezentacją płci żeńskiej - *nauka o żywieniu*, badani_e wskazywali_ły najniższy udział kobiet w warunku, w którym komunikat wyrażony był w formie neutralnej.

Mimo wszystko językowi inkluzywnemu zarzuca się jednak wpływ na pogorszenie ekonomii języka oraz skomplikowanie wizualnej formy komunikatu (Friedrich i in., 2021). Było to powodem przeprowadzenia badania, które sprawdzało, jak neutralne formy graficzne z gwiazdką wpływają na zrozumienie komunikatu, postrzeganie jego estetyki - warstwy wizualnej oraz na deklarację udziału w grze planszowej. Wyniki badania wskazują, że w formach wyrażonych w liczbie mnogiej nie było żadnych problemów z powyższymi obszarami, ale w wyrazach w liczbie pojedynczej gorzej wypadało zrozumienie. Badanie to było przeprowadzone jedynie na języku niemieckim. Chcąc więc wysunąć bardziej generalne wnioski należałoby przeprowadzić adaptację tego badania dla innych języków. Biorąc pod uwagę przytoczone wyżej badania, trudno jest się zgodzić, że język inkluzywny narusza ekonomię języka i nie wnosi nic poza tym.

1.6. Aktualne tendencje

Już w 2015 roku Amnesty International wydało *Poradnik Równościowy* (Kola i in.:2016), w którym, w części poświęconej płci, powołuje się na rekomendację Komitetu Rady Ministrów i Rady Europy z 1990 roku w sprawie eliminacji seksizmu z języka. Zgodnie z nią należy stosować język zachowujący zasady równości w projektach ustaw, edukacji i administracji publicznej, a także przeciwdziałać nieobecności kobiet w języku oraz unikać nacechowanego seksistowsko języka w mediach (Kola i in., 2015:5). Istnieją więc prawnie określone obszary, w których zaleca się wprowadzać inkluzywny język.

Od tego czasu zdążyły powstać liczne poradniki i materiały edukacyjne poświęcone uwrażliwianiu na temat inkluzywnego języka. Niektóre z nich, jak *Poradnik: Jak mówić i pisać o grupach narażonych na dyskryminację. Etyka języka i odpowiedzialna komunikacja* (FleishmanHillard & Kołodziejek, 2021), który został stworzony pod patronatem Rady Języka Polskiego i Rzecznika Praw Obywatelskich są skierowane do każdego, kto chce wypowiadać się w sposób niepowielający stereotypów o grupach narażonych na dyskryminację. Zmiany widoczne są też w organizacjach (Sadowska, 2021). Zauważono, że zaangażowanie różnorodnego zespołu w proces podejmowania decyzji ma pozytywny wpływ na wyniki finansowe firm. Jednocześnie, by dążyć do zapewnienia równości w organizacji, zalecane jest tworzenie polityki równościowej z regulacjami antydyskryminacyjnymi i równościowymi, oferowanie wsparcia osobom narażonym na wykluczenie oraz dokładanie regularnych starań w celu doceniania zasobów różnorodnego zespołu. Wystosowano również szereg rekomendacji w sferze języka: stosowanie podkreślników: Dyrektorki_rzy, konstrukcji osoba + przymiotnik,

feminitywów, wpisywania zaimków w stopce mailowej, używania neutralnych płciowo zwrotów grzecznościowych. Co więcej, doradza się również pracę nad szerzej rozumianymi postawami, które ułatwią komunikację opartą o ideę równości. Są to między innymi rozwiązania systemowe, dotyczące poprawienia nazw stanowisk w firmie, wprowadzenia warsztatów o języku, unikania zwrotów krzywdzących, w tym również nieempatycznych żartów. Istotne są też nawyki dopytywania w przypadku wątpliwości, dostosowania tempa języka i zasobu słów do potrzeb rozmówców, co szczególnie przydaje się w środowisku międzynarodowym.

Na co dzień także można zauważyć coraz większą obecność form inkluzywnych. Przykładem jest komunikacja marki Your KAYA (Jarosz, 2021), która zdecydowała się na używanie języka inkluzywnego w wariacie z podłogą. Na social mediach liczne profile podejmują tematykę inkluzywności: @inkluzywnamowa, @językozaur, @kasia_coztymseksem (tamże). W przestrzeni internetu tworzone są merytoryczne artykuły poruszające temat niebinarności (Zachorska, 2023), jak chociażby platforma fundacji SEXED (Fundacja Trans-Fuzja, 2021). Metryczki w formularzach kontaktowych przechodzą transformacje (Daniec, 2021) i coraz częściej zaczynają uwzględniając opcje adekwatne dla osób niebinarnych i transpłciowych. Przyjmuje się, że standardem w metryczkach pytających o płeć powinno być umożliwienie zaznaczenia opcji dla osoby niebinarnej np. Panx oraz uwzględnienie preferencji niepodawania płci. Dodatkowo, w języku polskim coraz naturalniejsze staje się pytanie o preferowane zaimki, jakimi osoba chce by się do niej zwracać.

W ciągu ostatniej dekady dostrzeżono również rewolucyjną zmianę w obecności inkluzywnego języka w książeczkach obrazkowych dla dzieci (Cackowska, 2016). Książki uważa się za nieocenione narzędzie w socjalizacji dzieci, uwrażliwianiu na innych, uczeniu szacunku i empatii również ze względu na tożsamość płciową. Cackowska rekomenduje chociażby takie pozycje jak: *Zusa i sukienka dla Maksa*, *Lalka Williama*, *Księżniczki i smoki*, *Kosmonautka i Strażaczka z serii Pilotka* (tamże). Autorka faktycznie podziwia dotychczasowe postępy, jednak wyraża też zaniepokojenie przyszłością form inkluzywnych dostępnych w kulturze, jak i edukacji dla najmłodszych z uwagi na potencjalny i negatywny wpływ tendencji panujących na polskiej scenie politycznej. Obawa ta uzmysławia nadal obecną potrzebę prowadzenia badań w obszarze świadomości roli inkluzywności. Sama ostatnio natknęłam się na czytaną na TikToku książkę *Neither* - Airlie Anderson (@friend.goblin, 2023). Nie chcę streszczać fabuły, bo przemyślane i błyskotliwe wykorzystanie angielskich zaimków tworzy historię, z którą naprawdę warto zapoznać się w oryginale. Jednak, po obejrzeniu, uzmysłowiłam sobie, że ta dwuminutowa lektura jest na tyle uniwersalna, że pokazuje, iż

poczucie bycia innym występuje powszechnie. Pojawia się w nas w większym lub mniejszym zakresie oraz towarzyszy w sytuacjach niekoniecznie związanych jedynie z tożsamością płciową. Wzruszyło mnie, że właśnie przy pomocy języka i rozszerzenia wachlarza rodzajów, można tworzyć świat, w którym każdy będzie mógł się odnaleźć i poczuć akceptowanym_ą. Skorzystanie z możliwości dostępnych poza dychotomicznym podziałem konstruktów kulturowego płci może przynieść poczucie wolności i spełnienia, jak było w przypadku *Riko* - bohaterze z powieści *Nigdy nie będziesz szło samo* (Herman, 2023). Nadal jednak *Wikipedia* oznacza neutratywy jako błąd, a zdaniem Herman (Ochędowska, 2023) formy niebinarne mają jeszcze do pokonania dłuższą drogę niż tę, którą przeszły feminatywy.

Badanie własne

2.1. Metody i materiały

2.1.1. Cel badania

Celem badania było sprawdzenie, jak zmienia się odbiór ogłoszeń rekrutacyjnych w zależności od użytego języka - inkluzywnego lub nieinkluzywnego. Wykorzystany w badaniu język inkluzywny korzystał zarówno ze strategii równoważącej, jak i neutralizującej (Bojarska, 2011). Aby poszerzyć występujące w literaturze badania o neologiczne formy, z których korzystają osoby niebinarne, zgodnie z Manifestem Neutralnej Polszczyzny (Vos, 2021), zastosowano: neutratywy, iksatywy, formy graficzne oraz formy występujące w innych badaniach: splitting oraz osobatywy. Wybrano zawody różnorodne pod względem liczby wystąpień w korpusie języka polskiego (Poliqarp search engine for NKJP data, 2023) - od bardziej pospolitych (*przedstawiciel_ka*), przez mniej spotykane (*szwacz_ka*), aż do rzadko występujących (*kierowca_czyni*). Są wśród nich nazwy profesji, które głównie występują w rodzaju męskim (*kierowca_czyni*), a także te przeważnie spotykane w rodzaju żeńskim (*szwacz_ka*) oraz często używane wymiennie (*przedstawiciel_ka*). Aby nie badać zrozumienia tylko jednej formy tworzenia języka inkluzywnego, zdecydowano się w ramach każdego ogłoszenia wykorzystać kilka form inkluzywnych wybranych nazw zawodów.

W przeprowadzonym badaniu postawiłam następujące 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?

2.1.2. Uczestnicy_czki

W badaniu wzięło udział 143 osób, które były losowo przydzielane do dwóch grup. W grupie A znalazło się 69 osób, a w grupie B - 74 osoby. Wśród respondentów_ek zebrano

odpowiedzi 81 kobiet, 35 mężczyzn oraz 27 osób niebinarnych. Średnia wieku wyniosła 28.8 lat, wykształcenie wyższe zadeklarowały 82 osoby, w trakcie studiów - 37 osób, średnie 22 - osoby, a podstawowe - 2 osoby. Miejsce zamieszkania na wsi wskazało 19 osób, w mieście do 100 tysięcy mieszkańców - 21 osób, w mieście do 500 tysięcy mieszkańców - 19 osób, a powyżej 500 tysięcy mieszkańców - 84 osoby. Uczestników_czki zapraszano do badania poprzez link udostępniany na social mediach, w tym na grupach zróżnicowanych demograficznie, płciowo oraz jeśli chodzi o wykształcenie, takich jak: *Badania, ankiety, wywiady, Studenci WPiK, Nasz Grunwald - pomoc wzajemna / dyskusja, Międzynarodowy Legion Pończoch Pogardy by Riennaheera, Local Girls Movement, Słownik Neutratywów Języka Polskiego*.

2.1.3. Materiał badawczy

Osobom badanym przedstawiono ogłoszenia rekrutacyjne, powstałe na podstawie autentycznych ogłoszeń z portalu *OLX praca*. Zaprezentowano je w dwóch wersjach, różniących się jedynie zastosowaniem lub brakiem form inkluzywnych. Wykorzystano splitting, formy graficzne lub neutratywy i osobatywy na podstawie zasad tworzenia dostępnych na stronie: *zaimki.pl*. Każdej osobie badanej przedstawiono 3 ogłoszenia, zaprezentowane poniżej.

Grupa A - nieinkluzywna	Grupa B - inkluzywna
<p>Kierowca cateringu dietetycznego</p> <p>Poszukujemy pracownika na stanowisko kierowcy do rozwożenia cateringu dietetycznego firmowym samochodem osobowym na terenie miasta Łowicz i okolic.</p> <p>Oczekiwania wobec kierowcy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dyspozycyjność od niedzieli do piątku w godzinach nocnych, maksymalnie do godziny 7:00 • Prawo jazdy kategorii B, minimum od 3 lat • Wiek 23+ • Punktualność 	<p>Kierowca / Kierowczyni / Kierowcze cateringu dietetycznego</p> <p>Poszukujemy osoby pracowniczej na stanowisko kierowcy_czyni do rozwożenia cateringu dietetycznego firmowym samochodem osobowym na terenie miasta Łowicz i okolic.</p> <p>Oczekiwania wobec kierowcx:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dyspozycyjność od niedzieli do piątku w godzinach nocnych, maksymalnie do godziny 7:00 • Prawo jazdy kategorii B, minimum od 3 lat • Wiek 23+ • Punktualność

<ul style="list-style-type: none"> • Mile widziane doświadczenie w rozwoju cateringu / pracy kurierskiej • Mile widziana znajomość topografii miasta Łowicza i okolic • Sprawność fizyczna <p>Oferujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samochód firmowy oraz paliwo • Stałą trasę • Stabilną i długotrwałą współpracę • Dobre warunki pracy oraz przyjazną atmosferę • Pensję zawsze na czas • Pracę w młodym, rozwijającym się zespole • Program ubezpieczenia grupowego na zdrowie • Program ubezpieczenia grupowego na życie • Kartę Multisport • Zatrudnienie na podstawie kontraktu B2B <p>Zainteresowanych prosimy o wysłanie CV. Dziękujemy za wszystkie przesłane aplikacje. Uprzejmie informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi kandydatami.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mile widziane doświadczenie w rozwoju cateringu / pracy kurierskiej • Mile widziana znajomość topografii miasta Łowicza i okolic • Sprawność fizyczna <p>Oferujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samochód firmowy oraz paliwo • Stałą trasę • Stabilną i długotrwałą współpracę • Dobre warunki pracy oraz przyjazną atmosferę • Pensję zawsze na czas • Pracę w młodym, rozwijającym się zespole • Program ubezpieczenia grupowego na zdrowie • Program ubezpieczenia grupowego na życie • Kartę Multisport • Zatrudnienie na podstawie kontraktu B2B <p>Zainteresowane osoby prosimy o wysłanie CV. Dziękujemy za wszystkie przesłane aplikacje. Uprzejmie informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi osobami kandydującymi.</p>
<p>Zatrudnię Przedstawiciela Handlowego dla Klienta biznesowego</p> <p>Partner największej firmy energetycznej w Europie związanej z energią elektryczną szuka pracowników na stanowisko Przedstawiciel Handlowy dla Klienta biznesowego.</p> <p>Idealny kandydat na stanowisko Przedstawiciela Handlowego dla Klienta biznesowego powinien posiadać:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nienaganną prezencję • Punktualność • Otwartą głowę • Nastawienie na sukces <p>Oferujemy:</p>	<p>Zatrudnię Przedstawiciela_Ikę Handlowego_ą dla Klienta biznesowego</p> <p>Partner największej firmy energetycznej w Europie związanej z energią elektryczną szuka osób pracowniczych na stanowisko Przedstawiciela Handlowego dla Klienta biznesowego.</p> <p>Idealna osoba kandydująca na to stanowisko powinna posiadać:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nienaganną prezencję • Punktualność • Otwartą głowę • Nastawienie na sukces <p>Oferujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dwudziestoletnie doświadczenie na rynku i rozpoznawalną markę

<ul style="list-style-type: none"> • Dwudziestoletnie doświadczenie na rynku i rozpoznawalną markę • Wysokie zarobki • Wdrożenie w rynek • Szkolenia branżowe oraz rozwojowe <p>Zainteresowanych prosimy o przesłanie CV na adres mailowy lub poprzez formularz kontaktowy z dopiskiem „Przedstawiciel Handlowy dla Klienta biznesowego”.</p> <p>List motywacyjny i zdjęcie - mile widziane. Zapraszamy do kontaktu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wysokie zarobki • Wdrożenie w rynek • Szkolenia branżowe oraz rozwojowe <p>Zainteresowan_ prosimy o przesłanie CV na adres mailowy lub poprzez formularz kontaktowy z dopiskiem „Przedstawiciel_ka Handlowy_a dla Klienta biznesowego”.</p> <p>List motywacyjny i zdjęcie - mile widziane. Zapraszamy do kontaktu.</p>
<p>Szwaczka Kraków</p> <p>Polska szwalnia, znajdująca się w Krakowie, w związku z prężnym rozwojem pilnie poszukuje doświadczonych szwaczek.</p> <p>O nas Specjalizujemy się głównie w szyciu odzieży medycznej i gastronomicznej oraz produktów z dzianiny (t-shirty, koszulki polo).</p> <p>Forma zatrudnienia szwaczek: umowa o pracę.</p> <p>Oferujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracę stałą, na jedną zmianę, • bardzo dobre warunki pracy, • stanowiska pracy wyposażone w nowe komplety maszyn, • atrakcyjne wynagrodzenie, • świetną atmosferę w zgranym, sympatycznym zespole, • dla szwaczek spoza Krakowa zapewnimy mieszkanie. <p>Serdecznie zapraszamy do współpracy.</p>	<p>Osoba szyjąca Kraków</p> <p>Polska szwalnia, znajdująca się w Krakowie, w związku z prężnym rozwojem pilnie poszukuje doświadczonych szwaczy/ek.</p> <p>O nas Specjalizujemy się głównie w szyciu odzieży medycznej i gastronomicznej oraz produktów z dzianiny (t-shirty, koszulki polo).</p> <p>Forma zatrudnienia szwacz_: umowa o pracę.</p> <p>Oferujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracę stałą, na jedną zmianę, • bardzo dobre warunki pracy, • stanowiska pracy wyposażone w nowe komplety maszyn, • atrakcyjne wynagrodzenie, • świetną atmosferę w zgranym, sympatycznym zespole, • dla szwaczxx spoza Krakowa zapewnimy mieszkanie. <p>Serdecznie zapraszamy do współpracy.</p>

Tabela 1 Treść ogłoszeń rekrutacyjnych w badaniu

2.1.4. Przebieg badania

Badanie zostało przeprowadzone online, przez platformę Forms oraz stronę, która losowo przydzielała osoby do jednej z grup. Przystępując do wypełnienia formularza osoby

zapoznawały się z celem badania, instrukcją, godziły się na udział w badaniu oraz oświadczały, że są pełnoletnie. Przebieg badania wyglądał następująco.

1. Zapoznanie z instrukcją badania
2. Metryczka
 - Jaka jest Twoja płeć? (kobieta / mężczyzna / osoba niebinarna)
 - Ile masz lat? (pytanie otwarte)
 - Jaki jest Twój najwyższy poziom wykształcenia? (podstawowe / średnie / w trakcie studiów / wyższe)
 - Gdzie mieszkasz? (na wsi / w mieście do 100 tysięcy mieszkańców / w mieście do 500 tysięcy mieszkańców / w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców)
3. Treść ogłoszenia nr 1
4. Pytania do ogłoszenia nr 1
 - Czy ogłoszenie jest dla Ciebie zrozumiałe? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jeśli ogłoszenie NIE jest zrozumiałe, to dlaczego? (pytanie otwarte)
 - Napisz, proszę, czym poza cechami z ogłoszenia, powinna się charakteryzować osoba na tym stanowisku? (pytanie otwarte)
 - Zakładając, że interesuje Cię praca na tym stanowisku i spełniasz wszystkie wymogi, czy bierzesz pod uwagę aplikowanie na to ogłoszenie? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jak oceniasz firmę, która odpowiada za to ogłoszenie? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jak myślisz, co wpłynęło na Twoje decyzje w pytaniach dotyczących tego ogłoszenia? (pytanie otwarte)
5. Treść ogłoszenia nr 2
6. Pytania do ogłoszenia nr 2
 - Czy ogłoszenie jest dla Ciebie zrozumiałe? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jeśli ogłoszenie NIE jest zrozumiałe, to dlaczego? (pytanie otwarte)
 - Napisz, proszę, czym poza cechami z ogłoszenia, powinna się charakteryzować osoba na tym stanowisku? (pytanie otwarte)
 - Zakładając, że interesuje Cię praca na tym stanowisku i spełniasz wszystkie wymogi, czy bierzesz pod uwagę aplikowanie na to ogłoszenie? (5-stopniowa skala Lickerta)

- Jak oceniasz firmę, która odpowiada za to ogłoszenie? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jak myślisz, co wpłynęło na Twoje decyzje w pytaniach dotyczących tego ogłoszenia? (pytanie otwarte)
7. Treść ogłoszenia nr 3
8. Pytania do ogłoszenia nr 3
- Czy ogłoszenie jest dla Ciebie zrozumiałe? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jeśli ogłoszenie NIE jest zrozumiałe, to dlaczego? (pytanie otwarte)
 - Napisz, proszę, czym poza cechami z ogłoszenia, powinna się charakteryzować osoba na tym stanowisku? (pytanie otwarte)
 - Zakładając, że interesuje Cię praca na tym stanowisku i spełniasz wszystkie wymogi, czy bierzesz pod uwagę aplikowanie na to ogłoszenie? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jak oceniasz firmę, która odpowiada za to ogłoszenie? (5-stopniowa skala Lickerta)
 - Jak myślisz, co wpłynęło na Twoje decyzje w pytaniach dotyczących tego ogłoszenia? (pytanie otwarte)
9. Podziękowanie za udział w badaniu

2.1.5. Analiza

Zebrane w badaniu dane analizowano zarówno w sposób ilościowy i jakościowy. Odpowiedzi udzielane na pięciostopniowej skali Lickerta, dotyczące poszczególnych ogłoszeń o pracę zostały uśrednione dla każdego badanego, osobno dla każdego pytania dotyczącego: zrozumienia ogłoszeń, deklarowanej chęci aplikowania oraz oceny pracodawcy_czyni. Dla każdej z trzech uzyskanych w ten sposób miar został przeprowadzana analiza wariancji (ANOVA) dla czynników grupa (inkluzywna/nieinkluzywna) i płeć (kobieta/mężczyzna/osoby niebinarne)⁷. Odpowiedzi na pytania otwarte zostały otagowane ze względu na występowanie form inkluzywnych i nieinkluzywnych, a następnie została policzona frekwencja poszczególnych form. Pytania otwarte klasyfikowane według następującego klucza:

- Pł - zastosowanie form nacechowanych płciowo,
- O - zastosowanie formy per osoba,

⁷ W analizie zdecydowano się na testy parametryczne, chociaż charakter danych sugerowałby raczej testy nieparametryczne. Decyzja ta jest jednak ugruntowana w literaturze (Norman, 2010).

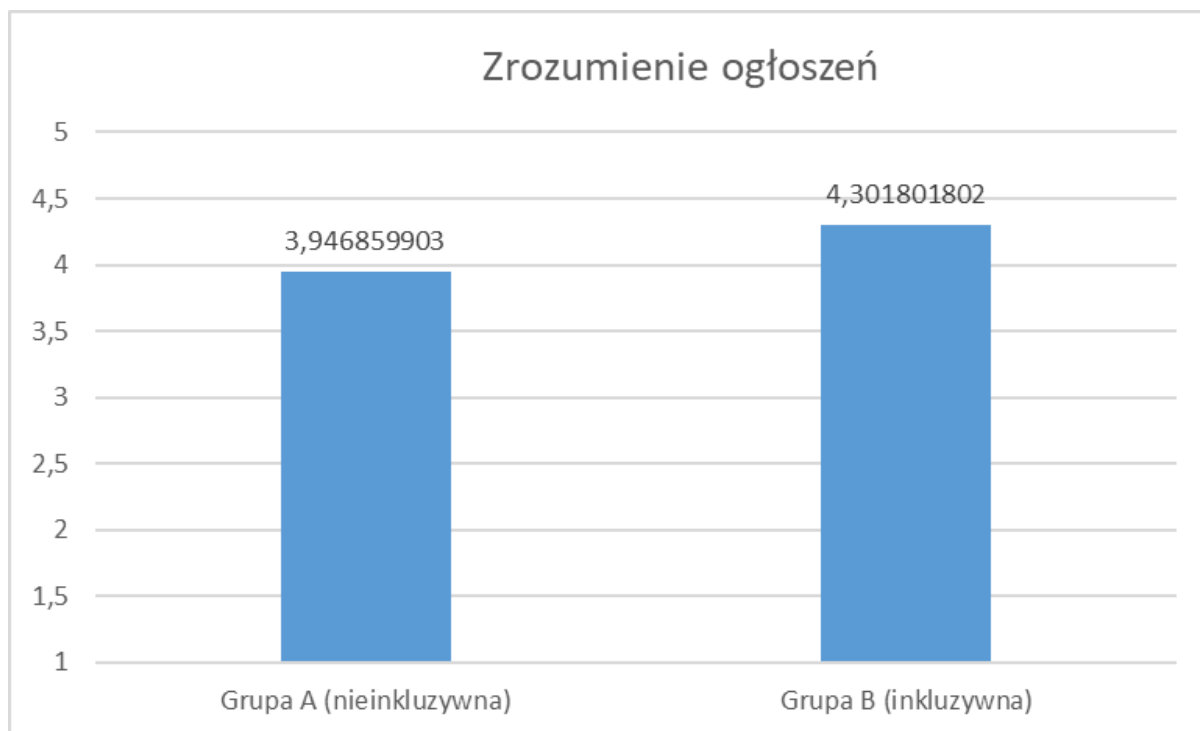
- Od - zastosowanie podmiotu domyślnego per osoba, zgodnego z poleceniem,
- F/M - zastosowanie wymiennie form męskich i żeńskich,
- Nieb - zastosowanie form inkluzywnych dla osób niebinarnych,
- I - wypowiedź poruszająca temat inkluzywności oraz postaw wartościujących inkluzywność:
- N - negatywna opinia o formach inkluzywnych,
- P - pozytywna opinia o formach inkluzywnych,
- B - zwrócenie uwagi na brak form inkluzywnych,
- I - zwrócenie uwagi na obecność form inkluzywnych bez możliwości określenia wartościowania pozytywnego lub negatywnego,
- G - zwrócenie uwagi na pisownię lub odmianę potencjalnie związaną z formami inkluzywnymi.

2.2. Wyniki

2.2.1. Analiza odpowiedzi na pytania zamknięte

Pytanie 1: Czy ogłoszenia o pracę w języku inkluzywnym oraz nieinkluzywnym są tak samo dobrze zrozumiałe dla osób badanych?

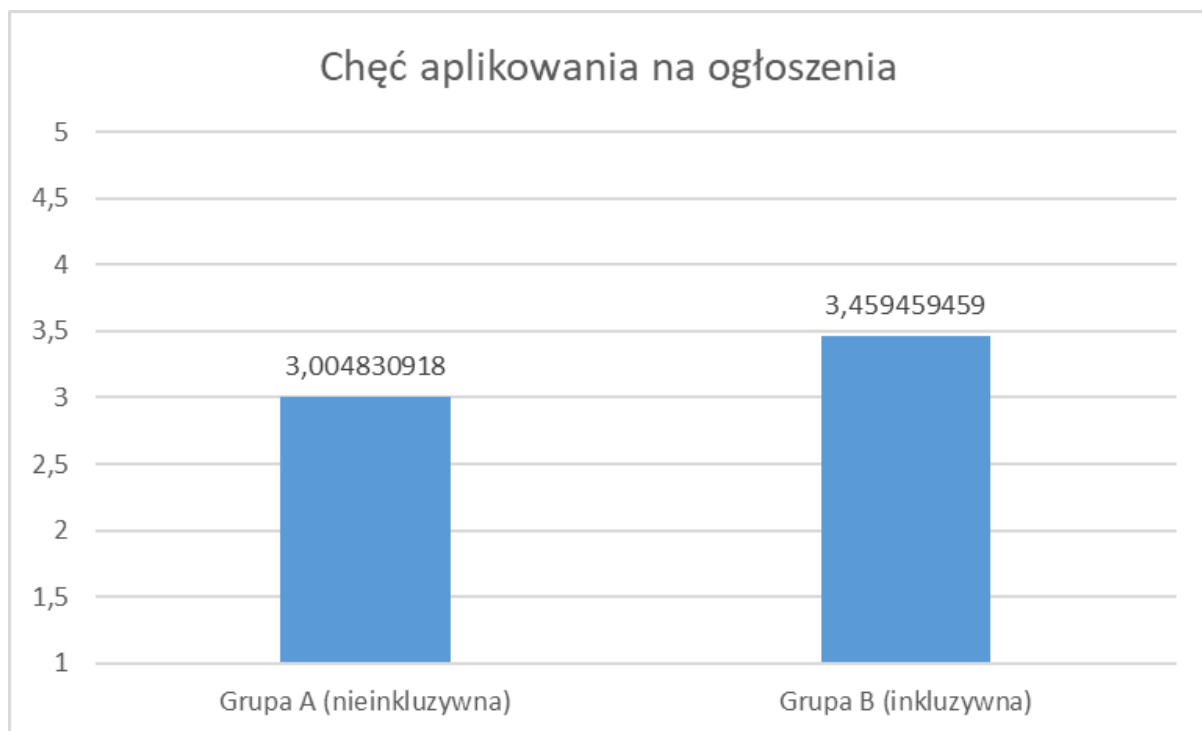
Analiza wariancji dla czynników grupa (inkluzywna, nieinkluzywna) i płeć (kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne) ujawniła istotny efekt grupy ($F(1, 133)=4.949, p=0.028$). Czynniki płci okazał się nieistotny ($p=0.528$), podobnie jak interakcja czynników grupa i płeć ($p=0.589$). Lepsze zrozumienie deklarowały osoby z grupy z ogłoszeniami w języku wrażliwym na płeć. Wyniki przedstawiono na Wykresie 5.



Wykres 5 Średnie zrozumienie ogłoszeń

Pytanie 2: Czy formy nieinkluzywne lub inkluzywne są w stanie wpłynąć na chęć aplikowania do pracy z ogłoszenia?

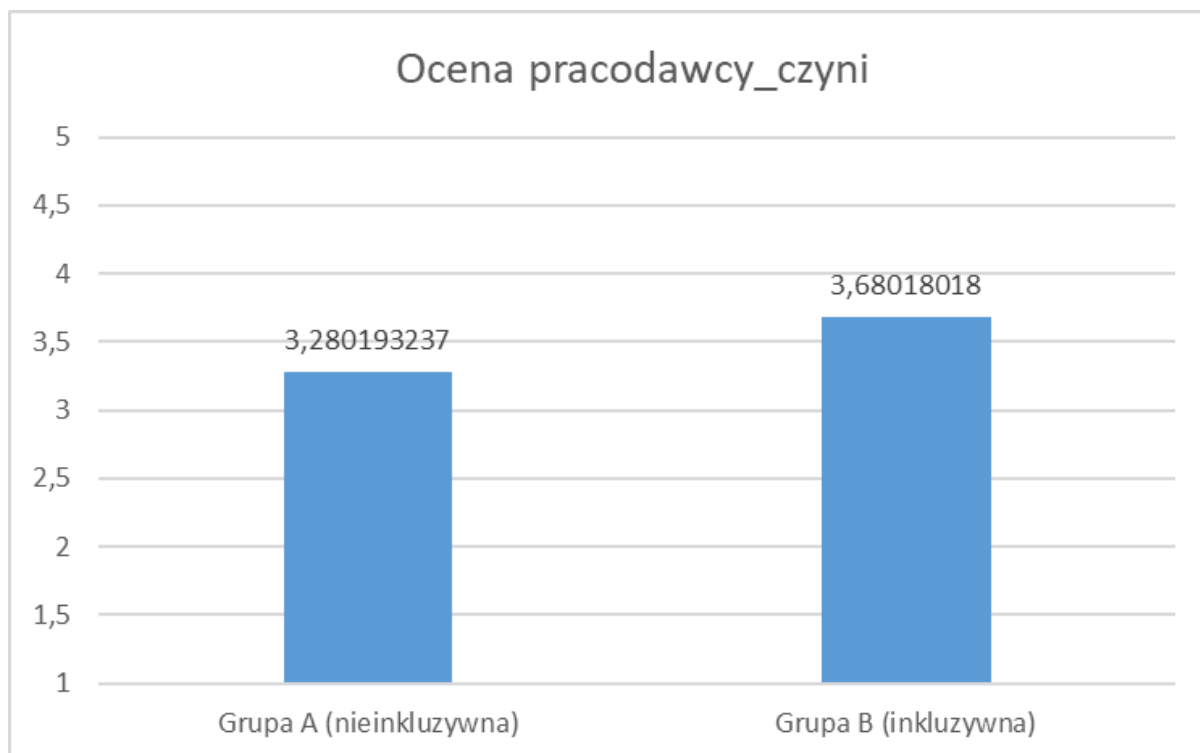
Analiza wariancji dla czynników grupa (inkluzywna, nieinkluzywna) i płeć (kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne) ujawniła istotny efekt grupy ($F(1, 133)=4.337, p=0.003$). Czynnik płci okazał się nieistotny ($p=0.187$), podobnie jak interakcja czynników grupa i płeć ($p=0.829$). Większą chęć aplikowania na ogłoszenia deklarowały osoby z grupy z ogłoszeniami w języku wrażliwym na płeć. Wyniki przedstawiono na Wykresie 6.



Wykres 6 Średnia chęć aplikowania na ogłoszenie

Pytanie 3: Jak osoby badane oceniają pracodawcę_czynię, jako autora_kę ogłoszenia?

Analiza wariancji dla czynników grupa (inkluzywna, nieinkluzywna) i płeć (kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne) ujawniła istotny efekt grupy ($F(1, 133)=11.327, p=0.001$). Czynnik płci okazał się nieistotny ($p=0.113$), podobnie jak interakcja czynników grupa i płeć ($p=0.862$). Firmy były lepiej oceniane, jeśli wystawiane przez nich ogłoszenia zawierały formy inkluzywne. Wyniki przedstawiono na Wykresie 7.



Wykres 7 Średnia ocena pracodawcy_czyni

2.2.2. Analiza odpowiedzi na pytania otwarte

Pytanie 5: Czy stosowane w ogłoszeniach formy inkluzywne wpłyną na używanie języka inkluzywnego w odpowiedziach formularza przez osoby badane?

W treści formularza dla osób badanych stosowanie form inkluzywnych było sprawdzane pytaniem: *Napisz, proszę, czym poza cechami z ogłoszenia, powinna się charakteryzować osoba na tym stanowisku?* Celem było sprawdzenie, czy w grupie, w której ogłoszenia będą zawierać formy inkluzywne, osoby badane częściej zdecydują się sami zastosować takie formy w swoich wypowiedziach.

Zastosowanie form	SUMA WSZYSTKICH ODPOWIEDZI NA PYTANIE	wersja A	69
		wersja B	74
	Pł	wersja A	10%
		wersja B	8%
	O	wersja A	16%
		wersja B	16%
	Od	wersja A	14%
		wersja B	14%
	F/M	wersja A	1%
		wersja B	0%
	Nieb	wersja A	1%
		wersja B	0%
	I	wersja A	4%
		wersja B	0%

Tabela 2 Zastosowanie form

Wyróżniono następujące formy, które pojawiały się w odpowiedziach:

Pł – użycie form określających osoby za pomocą rodzaju żeńskiego lub męskiego

O – osobatywy oraz formy zachowujące formę z pytania - osoba

Od – formy zachowujące podmiot domyślny z pytania - osoba

F/M - zamienne użycie w wypowiedzi form w rodzaju męskim oraz żeńskim

Nieb – użycie form niebinarnych (iksatywy, rodzaj neutralny, neutratywy)

I - wypowiedź poruszająca temat inkluzywności

Spośród wszystkich opcji form inkluzywnych najczęściej pojawiały się osobatywy i formy unikające płciowego nacechowania wypowiedzi za pomocą słowa “osoba” (19% w grupie A i 22% w grupie B), a także formy, które zachowały podmiot domyślny “osoba” (17% w grupie A i 15% w grupie B):

- *Odpowiedzialna, z dobrym wzrokiem, szczególnie w nocy*
- *Osoba akceptująca (wylącznie) pracę nocną, odpowiedzialna, uczciwa.*

Kolejno, stosowane były formy w rodzaju męskim lub żeńskim (13% w grupie A oraz 11% w grupie B):

- *Nie pijący*
- *Punktualność, dobry refleks (jako kierowca)*

1% osób badanych w grupie A zastosował jednocześnie formy męskie, jak i żeńskie:

- *Mieć 23 albo więcej lat, określony staż jako kierowca/kierowczyni, znać Łowicz i okolice, cechować się punktualnością*

1% zarówno w grupie A, jak i B użyło graficznych form uwzględniających osoby niebinarne - ikony oraz form z gwiazdkami:

- *Wydaje mi się, że w ogłoszeniu zawarte jest oczekiwanie dot. płci aplikantxx/pracownikxx. Podobnie - oczekiwanie, że dowolna szwaczka z doświadczeniem może bez większych problemów pracować na nienazwanych tu nowych maszynach/stanowiskach pracy.*
- *cechy z ogłoszenia są najważniejsze tak myślę, jedyne co przychodzi mi do głowy poza nimi, to motywacja osoby do podjęcia tej pracy, ale to raczej coś oczywistego. fajnie pewnie jakby była jeszcze komunikatywna w przypadku kontaktu z klientami*tkami, ale to też już dosyć szczegółowe i chyba zawierać się może np w "doświadczeniu w pracy kurierskiej"*

Wśród odpowiedzi na pytanie o inne cechy osoby kandydującej pojawiły się też wypowiedzi, poruszające temat inkluzywności (10% w grupie A oraz 3% w grupie B). W przypadku ogłoszeń nieinkluzywnych były to wypowiedzi zauważające nacechowany płciowo język:

- *płcią, najwyraźniej :|*
- *Byciem kobietą w związku z bardzo płciowym językiem ogłoszenia*
- *Powinna być męczyzna*

Natomiast w grupie inkluzywnej, osoby badane zwracały uwagę na zastosowane formy i wyrażały swoją opinię na temat pracodawcy:

- *Domyślałam się, że musi być otwarta na inkluzywność :)*
- *Myślę, że użycie języka inkluzywnego wskazuje wartości ważne dla właściciela firmy, tzn. można spodziewać się, że zatrudnione nie zostaną osoby o krzywdzących poglądach.*

Podsumowując, między grupami nie zauważono dużych różnic pod względem stosowania form inkluzywnych. Najczęściej używanymi formami były osobatywy (19% w grupie A i 22% w grupie B oraz w formie domyślnej 17% w grupie A i 15% w grupie B), formy niebinarne pojawiły się w obu grupach (1% w grupach A i B), tak samo jak i formy nacechowane płciowo (13% w grupie A oraz 11% w grupie B). 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, zwracając uwagę, że mają do czynienia z ogłoszeniem

skierowanym jedynie do kobiet lub do mężczyzn. Natomiast w grupie inkluzywnej - B (3%) występowały opinie, które zwracały uwagę na inkluzywność lub wiązały ją z pożądanymi wartościami pracodawcy, umożliwiającymi zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnionej osobie.

Pytanie 6: Jeśli ogłoszenie NIE jest zrozumiałe, to dlaczego?

W badaniu pojawiło się nieobowiązkowe pytanie zgłębiające powody niezrozumienia ogłoszeń. Dla wszystkich ogłoszeń o pracę zebrano 18 odpowiedzi w grupie A (nieinkluzywnej) i tyle samo odpowiedzi w grupie B (inkluzywnej).

Wartościowanie	SUMA WSZYSTKICH ODPOWIEDZI NA PYTANIA	ZROZUMIENIE	
		wersja A	18
		wersja B	18
		WPŁYW	
wersja A	142		
wersja B	161		
ZROZUMIENIE	N	wersja A	0%
		wersja B	11%
	P	wersja A	0%
		wersja B	0%
	B	wersja A	6%
		wersja B	0%
	I	wersja A	0%
		wersja B	6%
	G	wersja A	0%
		wersja B	39%

Tabela 3 Wartościowanie - zrozumienie

W grupie A (nieinkluzywnej) znalazło się 6% osób badanych, które w tej kategorii zauważyło brak zastosowania form inkluzywnych:

- *Czemu musi być sprawność fizyczna? Nie ma opisanej płacy. Sugeruje się, żeby to był mężczyzna. Co ma wiek do pracy?*

Natomiast w grupie inkluzywnej (B) w przypadku 39% odpowiedzi zwrócono uwagę na pisownię lub odmianę potencjalnie związaną z formami inkluzywnymi (G), niekoniecznie sugerując niezrozumienie, lecz zgłaszając uwagi co do wybranej formy:

- *Literówki nieco odpychają i umniejszają prawdziwości/profesjonalizmu*
- *nie konsekwentne używanie form zawodu kierowca.*
- *Niejednolite i mylące końcówki - wyglądają jak błąd w druku*
- *powinni się zdecydować na jedną formę*
- *Lepszy byłby x po formie rzeczownika lub zostawienie go w formie męskiej*

11% odpowiedzi w grupie zawierającej formy inkluzywne wyraziło na ich temat negatywną opinię już w pytaniu pogłębiającym powody niezrozumienia ogłoszenia (N):

- *Nie wiadomo o co chodzi z kontraktem B2B, odmiany kierowczyni i kierowcze*
- *Używanie słów nienacechowanych płcią nie jest jeszcze w naszym języku łatwo przyswajalne.*

6% odpowiedzi w grupie B (inkluzywnej) wypowiedziało się na temat inkluzywności, bez jednoznacznego wartościowania swojego stosunku do form inkluzywnych (I). Co ciekawe, mimo zastosowania form inkluzywnych w ogłoszeniach pojawia się tu obawa o transfobiczność firmy w wyniku użycia przez nią zwrotu dotyczącego wyglądu osoby kandydującej. Transfobiczność jest rozumiana jako wymaganie dopasowania się do cisplciowego kanonu. Dodatkowo poruszona jest też kwestia konieczności zapewnienia edukacji równościowej w firmie.

- *Nie do końca rozumiem zatrudnianie i szukanie na stanowisko osób o "nienagannym wyglądzie/prezencji etc.". Czy oznacza to że osoba która jest poszukiwana powinna mieć doświadczenie w modelingu? Często doświadczenie nie musi iść w parze z atrakcyjnym i modelowym wyglądem. Do tego dochodzi wątpliwość czy firma patrzy czysto przez pryzmat passingu osoby w środowisku cisplciowym co jest po prostu transfobiczne bo zakłada dopasowywanie się do cisplciowego ogółu i wykluczanie osób które nie pasują do dostępnych dwóch kategorii. Dalej kwestia edukacji i wsparcia na stanowisku, które są potrzebne gdy firma wymaga zaangażowania i nie chce krzywdy dla osoby zatrudnionej. Jakby edukacja równościowa, jednakowe płace bez względu na płeć oraz jasne zasady postępowania na stanowisku jest to must have*

W powyższym pytaniu otwartym, dotyczącym powodów niezrozumienia ogłoszenia nie zauważono odpowiedzi, które wyrażałyby pozytywny stosunek do form inkluzywnych w żadnej z grup, co można rozumieć jako brak wpływu pozytywnego stosunku do form inkluzywnych na niezrozumienie ogłoszeń.

Pozostałe odpowiedzi, nieodnoszące się do form inkluzywnych, w obu grupach dotyczyły niedoprecyzowania kwestii merytorycznych ogłoszenia, takich jak wymagań względem pracownika_czki, pensji, lokalizacji, umowy, benefitów, a także użytych w ogłoszeniu nieprecyzyjnych sformułowań.

- *Nie wiem co należy do obowiązków pracownika.*
- *Wymagania co do kandydata są sformułowane w sposób bardzo ogólny i trudno określić czego realnie wymaga pracodawca. Podobnie oferta pracodawcy jest niejasna i nie wiadomo czego można się spodziewać np. jak wysokie są zarobki.*
- *Brak informacji o lokalizacji, mało szczegółów jak wygląda praca*

- Co oznacza "nienaganna prezencja"? Nastawienie na jaki sukces? "Wysokie zarobki" to pojęcie bardzo względne. Jakie są oferowane rodzaje umowy? Czy praca jest zdalna/hybrydowa/stacjonarna? Co z wyposażeniem typu telefon firmowy?

Podsumowując, w obu grupach większość odpowiedzi na pytanie uzasadniające niezrozumienie ogłoszenia nie dotyczyło zastosowania form inkluzywnych, a brakujących kwestii merytorycznych. Spośród odpowiedzi, które poruszały temat form inkluzywnych lub inkluzywności, w grupie nieinkluzywnej (A) pojawiły się jedynie odpowiedzi zauważające brak zastosowania form inkluzywnych (6%), co pokazuje, że taka informacja może być istotna do zrozumienia ogłoszenia.

Natomiast w grupie inkluzywnej najwięcej odpowiedzi dotyczyło różnych preferencji dotyczących zapisu form inkluzywnych (39%), takich jak potrzeba zachowania większej konsekwencji użycia form danego zawodu lub zastosowanie konkretnej formy zapisu. 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%).

Pytanie 7: Jak myślisz, co wpłynęło na Twoje decyzje w pytaniach dotyczących tego ogłoszenia?

Ostatnim obowiązkowym pytaniem otwartym była pozycja, która pogłębiała wartościowanie wpływu form inkluzywnych na poprzednie odpowiedzi w ogłoszeniach. Tak, jak w przypadku wszystkich pytań otwartych - są to wyniki łączne dla wszystkich trzech ogłoszeń.

Wartościowanie	SUMA WSZYSTKICH ODPOWIEDZI NA PYTANIA	ZROZUMIENIE	wersja A	18
		WPŁYW	wersja B	18
WPŁYW	N		wersja A	0%
		wersja B	1%	
	P	wersja A	0%	
		wersja B	29%	
	B	wersja A	8%	
		wersja B	0%	
	I	wersja A	0%	
		wersja B	2%	
	G	wersja A	0%	
		wersja B	2%	

Tabela 4 Wartościowanie - wpływ

W grupie B (inkluzywnej), 29% odpowiedzi wskazuje na pozytywny wpływ form inkluzywnych w treści ogłoszeń na ich ocenę:

- *Skierowanie oferty do obu płci*
- *Na plus: neutratywy*
- *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!*
- *nawet przy nie podaniu oczekiwanej płacy lub widełek, określenie osoba i neutralny język są bardzo dużym plusem*
- *Pozytywnie - dość inkluzywny język, stosunkowo konkretny opis stanowiska itp., negatywnie - ogólne hasła o „atrakcyjnym zatrudnieniu” i „bardzo dobrych” warunkach pracy, brak informacji o godzinach pracy*
- *Bardzo podoba mi się forma z x*
- *Nie interesuje mnie praca w nocy i w weekendy, ale podobało mi się użycie inkluzywnych form*
- *inkluzywność języka! <3*

U 1% osób badanych można zauważyć negatywny wpływ form inkluzywnych na odpowiedzi w poprzednich pytaniach:

- *Użycie sformułowania "idealna osoba" zamiast napisania po prostu wymogów*

2% wypowiedziało się na temat inkluzywności, bez możliwości jednoznacznego wartościowania wpływu. Tę grupę stanowiły również odpowiedzi, które nie precyzowały, jakie czynniki miały wpływ negatywny, a które pozytywny, a także takie, które zauważały niewystarczający wkład użycia niebinarnych form do zapewnienia wspierającego miejsca pracy dla osób niebinarnych:

- *Inkluzywny język, brak oferowanego wynagrodzenia*
- *Język inkluzywny, przejrzystość, brak stawki*
- *Brak wylistowanej pensji oraz mimo otwartości na różnorodność w zespole nie pojawiło się nic co by wspierało nas jako pracowników w razie sytuacji gdzie doszłoby do transfobii bądź homofobii. Jeżeli firma akceptuje mój wkład w rozwój to powinna edukować i szanować to że nie będę prowadzić darmowych szkoleń i edukować współpracowników czy zarząd. Niestety takie sytuacje mają miejsce i nie pierwszy raz się z tym stykam dlatego opisuje to tutaj*
- *2% odniosło się do zapisu form inkluzywnych w ogłoszeniach:*
- *Pewien brak konsekwencji w używaniu końcówek " _ " i "xx".*
- *Błędy ortograficzne w ogłoszeniu, narzucony wiek pracownika*

Natomiast, w grupie A (nieinkluzywnej) 8% osób badanych i tym samym wszystkie, które w tej grupie odniosły się do form inkluzywnych, odpowiedziało, że brak zastosowania form inkluzywnych w ogłoszeniach miał wpływ na ich decyzje w poprzednich pytaniach:

- *Brak wynagrodzenia, nawet widełek; ciężko przewidzieć czy mogłabym brać udział jako osoba trans, niebinarna używając zaimków ona/jej;*

- *Ogłoszenie nie jest skierowane do kobiet*
- *Własne preferencje odnośnie pracy, dyskryminacja płciowa i ze względu na wiek*
- *Brak info o zarobkach i prawo jazdy od 3 lat (mogę być dobra kierowczynią po roku) i czy tylko kierowcy szukają, a może kierowczynie? ;)*

Pozostałe wypowiedzi osób badanych dotyczyły kwestii merytorycznych ogłoszeń, takich jak braku istotnych informacji, czy ogólnego wrażenia, własnych odczuć oraz konkurencyjności ofert pracy:

- *Brak informacji o wynagrodzeniu, brak informacji jakie to są bdb warunki pracy*
- *“czytelność i prostota ogłoszenia*
- *Miło że firma zapewnia mieszkanie ale brak widelków zarobkowych, plus też za umowę o pracę*
- *Nie nadają się do takiej pracy, a dodatkowo słabo sprecyzowane wymagania i średnie benefity*
- *Żadnych konkretów co jest dużym minusem. Nie stosuje się dziś już raczej listów motywacyjnych, nie wiem co to znaczy wysokie wynagrodzenie, nie wiem jaka umowa, nie wiem gdzie mieści się lokalizacja firmy, nie wiem w jakim wymiarze etatu jest praca i w jakiej formie, szkolenia rozwojowe - co to znaczy? Jakie to szkolenia? Na jakie tematy?*

Podsumowując, 29% osób badanych deklaruje, że formy inkluzywne wpłynęły pozytywnie na ich ocenę ogłoszeń o pracę, a 1% twierdzi, że negatywnie. Natomiast, 8% komunikuje, że brak zastosowania form inkluzywnych wpłynął negatywnie na ich ocenę. 2% odpowiadających zgłasza też, że czynnikiem wpływowym była forma zapisu. Kolejne 2% zauważa zastosowanie form inkluzywnych, jednak niejednoznacznie wartościuje ocenę swojego stanowiska co do użytych w ogłoszeniach form.

Podsumowanie i dyskusja

3.1. Wnioski z badania

Otrzymane w badaniu wyniki wskazują, że inkluzywne formy pomagają w zrozumieniu ogłoszeń o pracę, a także zwiększają chęć aplikowania na nie oraz polepszają ocenę wizerunku firmy, która prowadzi rekrutację w oczach kandydata_tki.

Zauważone w badaniu pogorszone zrozumienie ogłoszeń przez grupę nieinkluzywną (A) można tłumaczyć brakiem podanych konkretów dotyczących merytorycznej strony ogłoszenia, a także niezastosowaniem form inkluzywnych, które zgodnie z literaturą (Stout & Dasgupta, 2011) bywają postrzegane jako wskazówka bezpieczeństwa dla swojej tożsamości.

Należy jednak podkreślić, że wśród grupy inkluzywnej (B) również pojawiały się powody niezrozumienia ogłoszeń zawodów, na które oprócz braków merytorycznych mogły wpłynąć niekonsekwentnie używane formy zawodów (39%), wynikające z założeń badania, prawdopodobna pierwsza styczności z formami inkluzywnymi, a przez to ich odbiór jako literówek oraz negatywny stosunek do inkluzywności (11%) lub obawy związane z kulturą organizacyjną firmy w stosunku do osób niebinarnych (6%).

W przypadku stosowania form inkluzywnych przez osoby badane najczęstszym wariantem były osobatywy, co prawdopodobnie wynika z używanego w pytaniu podmiotu *osoba*, ale także wysokiego miejsca w statystykach popularności tej formy (Vos. & Lisowski, 2022). Nie zauważono znacznych różnic między grupami A i B w kwestii zróżnicowanej częstotliwości stosowania form inkluzywnych. Dlatego najprawdopodobniej formy inkluzywne, pojawiające się w ogłoszeniach o pracę nie miały wpływu na fakt i częstotliwość używania przez osoby badane form inkluzywnych. Możliwe, że wynika to z ekonomii i skrótości wypowiedzi ankiety, niewielu przypadków stosowania form inkluzywnych w ogłoszeniach o pracę lub braku przyzwyczajenia do używania takich form.

Jednak między grupami można było zauważyć różnicę w wypowiedziach, poruszających temat inkluzywności. W grupie A, osoby badane oceniały negatywnie nacechowany płciowo język ogłoszenia, zauważając dyskryminowanie innych osób kandydackich (10%), natomiast w grupie B pojawiało się mniej odpowiedzi w tej kategorii (3%), a ich tematyka odnosiła się do pozytywnej oceny pracodawcy ze względu na stosowanie w ogłoszeniu form inkluzywnych. Co więcej, odpowiedzi, które stosowały formy niebinarne,

pojawiały się też w innych pytaniach, nieskoncentrowanych na sprawdzaniu użycia form, ale by odpowiednio dokładnie zbadać częstotliwość użycia form inkluzywnych, warto stworzyć badanie skupione jedynie na tej kwestii, przykładowo w kontekście pracy - za pomocą nazwania osób wykonujących dany zawód.

Biorąc pod uwagę postrzeganie ogłoszeń o pracę, można stwierdzić, że formy inkluzywne w ocenie osób badanych wpłynęły na nie pozytywnie, ponieważ stanowiły aż 29% wymienianych w tym pytaniu czynników poza kwestiami merytorycznymi. Jedynie 1% osób badanych oceniło wpływ form inkluzywnych na negatywny, a 2% oceniło negatywnie tylko kwestię ich zapisu oraz kolejne 2% wypowiedziało się w sposób niejednoznacznie pozwalający ocenić wpływ form inkluzywnych lub zwróciło uwagę na pozostałe kwestie kultury pracy, które powinny wiązać się ze stosowaniem przez firmy form inkluzywnych. Co więcej, 8% osób badanych w grupie nieinkluzywnej napisało o negatywnym wpływie braku zastosowania form inkluzywnych na ich odpowiedzi w poprzednich pytaniach.

Podsumowując, można wnioskować o pozytywnym odbiorze języka inkluzywnego, stosującego również neologiczne formy inkluzywne w ogłoszeniach o pracę zarówno na zrozumienie ogłoszeń, jak i na deklarowaną chęć aplikowania, oraz na ocenę firmy prowadzącej rekrutację. Negatywnych opinii na temat inkluzywności odnotowano względnie niewiele w porównaniu do pozytywnych. Co więcej, brak form inkluzywnych spotkał się z wyraźnym negatywnym odbiorem osób badanych. Zauważalne były również wszelkie wyrażenia i wskazówki świadczące o niepożądanym podejściu do pracowników_czek, takie jak wymaganie odnoszące się do wyglądu kandydatów_ek. Osoby badane wyrażały też potrzebę poinformowania o kulturze organizacyjnej firmy w kontekście jej polityki względem osób niebinarnych, co ilustruje, jak ważnym tematem jest dziś inkluzywność.

Zakończenie

Inkluzywny język to narzędzie, umożliwiające dopasowanie do różnorodności społeczeństwa, opisującej je warstwy językowej. Ludzie nieustannie określają kategoriami obiekty, także te społeczne, tworząc reprezentacje poznawcze, którym potem przypisują określenia językowe. Kategorie mogą funkcjonować bez etykiet, jednak ich rola tkwi w kodyfikacji społecznego uzusu oraz umożliwieniu tworzenia się trwałych pojęć (Nęcka i in., 2020:125-126).

Celem badania było sprawdzenie, czy język wrażliwy na płeć wpływa na postrzeganie ogłoszeń rekrutacyjnych. Biorąc pod uwagę, że w debacie publicznej zarzuca się neologicznym formom pogorszenie ekonomii języka oraz wątpi się w sens ich stosowania, w badaniu chciano przede wszystkim zweryfikować, jak kształtuje się zrozumienie ogłoszeń o pracę w języku inkluzywnym, a także czy formy te wpływają na motywację do aplikowania na dane ogłoszenie oraz, czy ocena firmy, wystawiającej ogłoszenie różni się w zależności od zastosowania języka wrażliwego na płeć lub jego braku.

Analiza pozwoliła stwierdzić, że inkluzywne formy pomagają w zrozumieniu ogłoszeń o pracę, zwiększają chęć aplikowania oraz polepszają ocenę wizerunku firmy, która prowadzi rekrutację. Co więcej, wyniki te zdają się nie zależeć od płci. O wysokiej świadomości wagi używania języka inkluzywnego wśród osób badanych można wnioskować na podstawie pytań otwartych, w których popularną formą były osobatywy, a w grupie z ogłoszeniami pozbawionymi języka wrażliwego na płeć pojawiały się opinie, zarzucające dyskryminację osób kandydackich w ogłoszeniach. Natomiast użycie form inkluzywnych spotkało się z wyraźnym pozytywnym odbiorem i tylko jednostkowymi negatywnymi głosami.

Istotne są przede wszystkim odczucia, jakie towarzyszą osobom, korzystającym z języka inkluzywnego na co dzień. Dzięki niemu możliwe jest poczucie wolności i spełnienia przez znalezienie środków wyrazu do opisu własnej tożsamości (Herman, 2023). Mając tę wiedzę, trudno nie stosować form inkluzywnych. Jeśli chodzi zaś o język i przyjęte w nim już sposoby mówienia o płci, warto wspomnieć o dynamicznej naturze języka. Croft trafnie zauważa, że to nie język sam się zmienia, tylko ludzie posługujący się nim, mogą go przekształcać (Croft, 2000). Każda innowacja w języku może się przyjąć jedynie wtedy, gdy jest propagowana przez szeroką grupę ludzi. Od każdego z nas zależy, jaki będzie język, który nas opisuje.

Spis tabel

Tabela 1 Treść ogłoszeń rekrutacyjnych w badaniu	24
Tabela 2 Zastosowanie form	31
Tabela 3 Wartościowanie - zrozumienie	33
Tabela 4 Wartościowanie - wpływ	35

Spis ilustracji

Rysunek 1 Dziecięce słowotwórstwo: Przykłady nazw zawodów formowanych przez dzieci (BNP, 2022)	16
--	----

Spis wykresów

Wykres 1 Zaimki używane w piśmie przez osoby niebinarne, opracowane na podstawie Niebinarnego Spisu Powszechnego 2022 (Vos. & Lisowski, 2022).....	12
Wykres 2 Zaimki używane w mowie przez osoby niebinarne, opracowane na podstawie Niebinarnego Spisu Powszechnego 2022	13
Wykres 3 Rzeczowniki stosowane przez osoby niebinarne, opracowane na podstawie Niebinarnego Spisu Powszechnego 2022	13
Wykres 4 Odpowiedzi na pytanie “Czy uważasz, że mówiąc o grupie, której członkowie są zróżnicowanymi płciowo, powinno się każdorazowo używać ich nazw formie męskiej i żeńskiej (np. nauczycielki i nauczyciele, posłanki i posłowie, językoznawczynie i językoznawcy).....	14
Wykres 5 Średnie zrozumienie ogłoszeń	28
Wykres 6 Średnia chęć aplikowania na ogłoszenie.....	29
Wykres 7 Średnia ocena pracodawcy_czyni	30

Bibliografia

Ainsworth, C. (2015). Sex redefined. *Nature*, 518(7539), Article 7539. <https://doi.org/10.1038/518288a>

Bajszczak, K., Szarras-Czapnik, M., & Słowikowska-Hilczer, J. (2014). Zaburzenia rozwoju płci—Nowa nomenklatura oraz wytyczne w postępowaniu terapeutycznym. *Seksuologia Polska*, 12, 2, 74–80.

BNP. (2022). Raport BNP z badania *Jak język kształtuje rzeczywistość*. Bank BNP Paribas. Wystarczy słowo, by zacząć zmianę. https://www.bnpparibas.pl/wystarczyslowo/utills/doc/Raport_z_badania_na_temat_feminytyw%C3%B3w.pdf

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 odsłonach książek dla dzieci w Polsce ostatniej dekady. *Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport, t. 1, Warszawa*.

Croft, W. (2000). Explaining language change: An evolutionary approach. *ResearchGate*. <https://doi.org/10.1017/S002222670223162X>

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*. <https://zaimki.pl/docs-local/Praca%20Magisterska%20Magdalena%20Daniec.pdf>

Duda, M. (2016a). Język jako narzędzie socjalizacji. *Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport, t. 1, Warszawa*.

Duda, M. (2016b). Płeć języka polskiego. *Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport, t. 1, Warszawa*.

Evans, V., & Green Melanie. (2006). *Cognitive Linguistics: An Introduction* (Vyvyan Evans, Melanie Green, 2006).

FleishmanHillard, & Kołodziejek, E. (2021). *Etyka języka – FleishmanHillard*. <https://etykajezyka.pl/>

Formanowicz, M. M., Cisłak, A., Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2015). Capturing socially motivated linguistic change: How the use of gender-fair language affects support for

social initiatives in Austria and Poland. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01617>

Friedrich, M. C. G., Dröbler, V., Oberlehberg, N., & Heise, E. (2021). The Influence of the Gender Asterisk (“Gendersternchen”) on Comprehensibility and Interest. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760062>

@friend.goblin. (2023). *Neither—Airlie Anderson #transdayofvisibility #trans #teachersoftiktok #teachertok #ftm #neith... | TikTok*. https://www.tiktok.com/@friend.goblin/video/7218294189509889323?_r=1&t=8dgy3c2cNF
i

Fundacja Trans-Fuzja. (2021). *SEXED.PL - TRANSPŁCIOWOŚĆ I NIEBINARNOŚĆ*. <https://sexed.pl/artykuly/transplciowosc-i-niebinarnosc>

Herman, A. (2023). *Nigdy nie będziesz szło samo*. W.A.B.

Inkluzywny Słownik Języka Polskiego. (2023). <https://isjp.pl/>

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>

Kłonkowska, A. M. (2015). (Trans)mężczyźni, (trans)kobiety i seksualność. O społecznym konstruowaniu seksualności w odniesieniu do osób transpłciowych. *InterAlia: Pismo poświęcone studiom queer*, 10, Article 10.

Kochman-Haładaj, B. (2010). *Seksizm językowy jako jeden z mechanizmów dyskryminacji kobiet*. [w:] Podkarpackie Forum Filologiczne. G.A. Kleparki, R. Kiełyka (red). Jarosław: Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, ss. 137-145.

Kola, A., Górka, E., Skwarska, J., Firgolska, A., Głogowska, A., Truchan, B., Będowska, G., Peda, B., Bas, A., Skrzypczak, P., & Dąbrowska, A. (2016). Język równościowy, Materiały przygotowane w ramach projektu „Razem mamy siłę: STOP DYSKRYMIANCJI!” 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.

Kuczyński, M. (2022). *Czy kobiety w Polsce są dyskryminowane? Czy rządzą nami stereotypy?* <http://bip.brpo.gov.pl/pl/content/RPO-dzien-koniet-czy-kobiety-w-polsce-sa-dyskryminowane-stereotypy>

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>

Nasalski, I. (2020). Funkcje i dysfunkcje języka inkluzywnego, ze szczególnym uwzględnieniem asymetrii rodzajowej w języku polskim. *SOCJOLINGWISTYKA*, 34. <https://doi.org/10.17651/SOCJOLING.34.17>

Neutrality • Zaimki.pl. (2023, lipiec 5). <https://zaimki.pl/neutrality>

Nęcka, E., Orzechowski, J., Szymura, B., & Wichary, S. (2020). *Psychologia poznawcza* (2. wyd.). PWN.

Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the „laws” of statistics. *Advances in Health Sciences Education: Theory and Practice*, 15(5), 625–632. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>

Ochędowska, M. (2023). *Dwójnia / Literatura / dwutygodnik.com*. <https://www.dwutygodnik.com/artypkyl/10734-dwojnia.html>

Poliqarp search engine for NKJP data. (2023). <http://nkjp.pl/poliqarp>

Sadowska, D. (2021). Już jest! „Różnorodność i kultura włączająca krok po kroku. Praktyczny przewodnik dla organizacji” | Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu.

Sawicka, J. (2021). Język wrażliwy na płeć w edukacji. Analiza wybranych dokumentów uniwersyteckich. *Kultura-Społeczeństwo-Edukacja*, 19(1), Article 1. <https://doi.org/10.14746/kse.2021.19.14>

Skoczylas, N. (2016). Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport. *Fundacja Feminoteka*.

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>

Vos, A. (2021). *Manifest Niebinarnej Polszczyzny*. <https://zaimki.pl/manifest>

Vos, A., & Lisowski, Tymoteusz. (2022). *Niebinarny Spis Powszechny 2022 – wnioski • Zaimki.pl*. <https://zaimki.pl/blog/spis-2022>

Vos A. (2020). Genderneutralizacja polszczyzny? *Avris*. <https://avris.it/blog/genderneutralizacja-polszczyzny>

Weber, H., Elsner, A., Wolf, D., Rohs, M., & Turner-Cmucha, M. (2022). *European Agency for Special Needs and Inclusive Education. Inclusive Digital Education.*

Wilk, A. (2018). Kobieta na rynku pracy—Obiekt dyskryminacji czy nieodkryty potencjał? *Studia i Prace WNEiZ US, nr 52 T. 3. Zarządzanie*, 167–176.
<https://doi.org/10.18276/sip.2018.52/3-16>

Zachorska, M. F. (2023). *Żeńska końcówka języka—Martyna F. Zachorska | Księgarnia Wydawnictwo Poznańskie.*

Żuchowska-Skiba, D. (2020). Wpływ języka na poczucie wykluczenia osób z niepełnosprawnościami. *SOCJOLINGWISTYKA*, 34.
<https://doi.org/10.17651/SOCJOLING.34.5>