

REKOMENDACJA PEŁNOMOCNIKA REKTORA POLITECHNIKI LUBELSKIEJ DS. RÓWNOŚCI

W KWESTII STOSOWANIA NA POLITECHNICIE LUBELSKIEJ JEZYKA INKLUZYWNEGO

1. Motywacja

Komunikacja międzyludzka jest nieodłącznym elementem działań zawodowych i pozazawodowych człowieka. Sposób, w jaki się komunikujemy, a więc język, jest nie tylko odzwierciedleniem rzeczywistości, ale jest także jednym z podstawowych elementów kształtujących tę rzeczywistość i kreujących kulturę. W takim kontekście, język, którym się posługujemy w relacjach wewnątrz społeczności, wpływa na stosunki międzyludzkie i ogólną atmosferę panującą w tej społeczności. Na atmosferę bowiem składa się samopoczucie poszczególnych osób, do których kierowany jest przekaz werbalny i tych, które są przedmiotem wypowiedzi.

Przyjazny i uprzejmy język stosowany przez przełożonych oraz kolegów i koleżanki sprawia, że czujemy się w pracy dobrze. Natomiast używanie określeń z pozoru neutralnych, ale odnoszących się do stereotypów czy zawierających podteksty może być odczuwane jako krzywdzące.

W trosce o to, aby członkinie i członkowie społeczności akademickiej Politechniki Lubelskiej czuli się szanowani i równi, **rekomenduję stosowanie** w interpersonalnych kontaktach służbowych, w kontaktach ze studentami i doktorantami oraz kontaktach zawodowych z osobami spoza naszej Uczelni, **języka inkluzywnego**. Zachęcam, aby języka inkluzywnego używać również w kontaktach pozasłużbowych i koleżeńskich.

Zauważmy wagę języka, nauczmy się odpowiedzialności za słowa, zwracajmy uwagę na to, co i do kogo mówimy.

Politechnika Lubelska podpisała deklarację o społecznej odpowiedzialności Uczelni, a tym samym zadeklarowała, że będzie upowszechniać ideę równości i różnorodności. Elementem społecznej odpowiedzialności jest kształtowanie poglądów i postaw. Stosowanie w praktyce języka inkluzywnego będzie niewątpliwie elementem kształtowania postaw prorównościowych w naszej społeczności, a także wśród osób, które zawodowo i pozazawodowo będą się z nami kontaktować.

2. Czym jest język inkluzywny?

Język inkluzywny to język włączający, równościowy, tolerancyjny, który:

- buduje kulturę wzajemnego szacunku oraz poczucia równej wartości wszystkich osób - nikogo nie wyklucza, nie piętnuje, nie jest agresywny i antyspołeczny,
- wskazuje na szacunek mówiącego do wszystkich osób, bez względu na płeć, rasę, narodowość, stan rodzinny, światopogląd, orientację seksualną, wiek i stopień sprawności,
- zauważa każdą osobę, ale nie redukuje jej do jednej cechy,
- pozwala wszystkim włączyć w komunikację,
- jest wolny od uprzedzeń, dyskryminujących wyobrażeń o mężczyznach, kobietach i innych osobach,
- jest wrażliwy na różne wymiary naszej tożsamości, pozwala dostrzegać różnorodność,
- eliminuje istniejące stereotypy nie powielając ich.

3. Dobre praktyki w zakresie języka inkluzywnego

Dobre praktyki dotyczące języka inkluzywnego, które powinniśmy stosować w obrębie naszej społeczności akademickiej:

3.1 Należy unikać w wypowiedziach nierównego traktowania ze względu na płeć poprzez:

- używanie końcówek żeńskich i męskich gdy mówimy do grupy, w której są kobiety i mężczyźni (np. *studentki i studenci, doktorantki i doktoranci, nauczycielki i nauczyciele akademicy, pracowniczki i pracownicy*)
- akceptowanie, obok nazw zawodów, stanowisk i tytułów w formie osobowych rzeczowników męskich¹ (*pan i pani: specjalista, kierownik, student, inżynier, doktorant, doktor, profesor, dziekan, prorektor, rektor, kwestor, kanclerz*)² także feminatywów, czyli wyżej wymienionych nazw z żeńskimi końcówkami (*specjalistka, kierownicza, studentka, inżynierka, doktorantka, doktorka, profesorka*, może także - *dziekana, prorektorka i rektorka, kwestorka, kanclerka*)³, ale stosowanie feminatywu w stosunku do konkretnej osoby tylko wtedy, jeśli takie są jej oczekiwania,
- unikanie przysłowiowych określeń wiążących domniemaną cechę charakteru z przynależnością do danej płci (np. *babskie gadanie* i w kontrze - *męska decyzja*),
- unikanie seksistowskich podtekstów i porównań, nie opowiadanie seksistowskich żartów,
- stosowanie tego samego tytułu przy zwracaniu się do mężczyzny i kobiety mających jednakowe tytuły naukowe lub pełniących jednakowe stanowiska służbowe; np. *panie profesorze i pani profesor* (ew. *pani profesorko*), a nie *panie profesorze i proszę pani* (lub *pani Anno*),

3.2 Należy unikać w wypowiedziach nierównego traktowania ze względu na poziom sprawności, w szczególności:

- zastąpić pojęcie *osoba niepełnosprawna* pojęciem *osoba z niepełnosprawnością*,

3.3 Nieakceptowane jest w wypowiedziach nierówne traktowanie ze względu na rasę i pochodzenie, w szczególności:

- nie należy charakteryzować osoby poprzez jej rasę i cechy rasy, natomiast identyfikować ją np. krajem pochodzenia (np. *student z Francji/studentka z Ghany*),

3.4 Nieakceptowane jest w wypowiedziach nierówne traktowanie ze względu na orientację seksualną, w szczególności:

- nie należy odnosić się do orientacji seksualnej konkretnych osób, a w wypowiedziach ogólnych - należy stosować możliwie neutralne formy niewykluczające osoby nieheteronormatywne,

¹ Prof. dr hab. Jolanta Szpyra-Kozłowska, <https://www.umcs.pl/pl/webinary-i-podcasty,23625,-o-nierownosci-plci-we-wspolczesnej-polszczyznie-spotkanie-z-prof-jolanta-szpyra-kozlowska,112569.htm>:

W języku polskim „osobowe rzeczowniki męskie mają dwa znaczenia: odnoszą się do mężczyzn np. *Piotr jest lekarzem/nauczycielem/architektem*, odnoszą się do kobiet i mężczyzn np. *Basia jest lekarzem/nauczycielem/architektem, Dzień nauczyciela, Wszyscy ludzie są braćmi*”

² Tytuły zawodowe uzyskiwane w Politechnice Lubelskiej mają, zgodnie z art. 77 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 Prawo o Szkolnictwie Wyższym (DzU. 2018, 1668 z późn. zmianami), formę męską (inżynier, licencjat, magister, magister inżynier), podobnie jak tytuły naukowe, zgodnie art. 177 ww. Ustawy (doktor, doktor habilitowany i profesor).

³ Amnesty International: *Język Równościowy*, <https://www.amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/J%C4%99zyk-rownosciowy.pdf>:

„W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat ... słowa takie jak „dyrektorka”, „prawniczka” czy „lekarka” zaczęły być zastępowane męskimi odpowiednikami. Doprowadziło to do sytuacji, w której budowane zgodnie z normami języka polskiego słowa stały się dla nas drażniące Język w tym przypadku nie nadążył za zmieniającą się rzeczywistością”

- 3.5 Nieakceptowane jest w wypowiedziach nierówne traktowanie ze względu na wiek, wygląd i stan rodzinny, należy zatem unikać:
- oceny osób na podstawie możliwości związanych z wiekiem,
 - komentowania wyglądu i stroju, a zwłaszcza unikać należy oceny osoby na ich podstawie,
 - komentowania stanu rodzinnego,
- 3.6 Nieakceptowane jest w wypowiedziach nierówne traktowanie ze względu na światopogląd:
- należy unikać komentowania światopoglądu osoby lub grupy osób,
- 3.7 Należy unikać krzywdzących, choć powszechnie stosowanych określeń i sformułowań (np. Szkot = skąpiec),
- 3.8 Zalecane jest stosowanie podstawowej formy odmiany imion, unikanie zdrobnień, jeśli zwracamy się do innej osoby z użyciem imienia (np. *pani Anno* zamiast *pani Aneczko*) - dotyczy zwłaszcza przełożonych; nieakceptowane jest komentowanie i prześmiewanie nazwisk.

Ufam, że stosowanie języka inkluzywnego w Politechnice Lubelskiej stanowić będzie ważny przyczynek do dobrej atmosfery w pracy i stanie się elementem budowania kultury naszej społeczności akademickiej oraz kształtowania postaw prorównościowych.

Pełnomocnik Rektora PL ds. równości



Prof. dr hab. inż. Anna Halicka