



Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi
Uniwersytet SWPS



CZY KOBIETY UŻYWAJĄ FEMINATYWÓW?

Raport z sondażu Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi

Magda Leszko i Magdalena Formanowicz

Raport nr 1/2024, Warszawa



Główne wnioski:

- Feminatywy to żeńskie nazwy ról społecznych i zawodowych, w szczególności funkcji i stanowisk. W sondażu z października 2023 roku spośród 916 przebadanych kobiet, 45.7% użyło form żeńskich do określenia swojej roli.
- Użycie feminatywów było szczególnie częste wśród osób nieaktywnych zawodowo: deklarujących się jako bezrobotne (71%), studentki, uczennice (71.9%) oraz emerytki (72.5%).
- Spośród 422 osób aktywnych zawodowo respondentek, tylko co trzecia osoba (34.1%) użyła feminatywów do opisu swojej roli zawodowej.
- Używanie feminatywów do określenia swojej roli zawodowej było popularniejsze wśród tych pracujących zawodowo kobiet, które w większym stopniu identyfikowały się z innymi kobietami.



Feminity, czyli żeńskie nazwy zawodów, funkcji, stanowisk oraz określeń dotyczących kobiet (np. *lekarka, słuchaczka, czytelniczka, petentka*), od lat 70-tych XX wieku są jednym z ważniejszych elementów debaty dotyczącej równości płci. Jak bowiem zauważono, powszechne używanie męskich nazw i rodzaju gramatycznego skutkuje językową niewidzialnością dziewcząt i kobiet, a więc pominięciem ich doświadczeń w opisie rzeczywistości¹. Choć formy męskie teoretycznie są formami reprezentującymi obie płcie (tzw. *masculine generics*), to w praktyce męska forma jest przede wszystkim interpretowana jako odnosząca się do mężczyzn, nawet gdy dany zawód jest wykonywany głównie przez kobiety².

Jednym z bardziej znanych badań dotyczącym feminitywów w kontekście polskim jest kampania BNP Paribas³. Uczestniczyło w niej 248 dzieci ze szkół podstawowych, które poproszono o narysowanie ludzi w różnych zawodach. Dzieci, które otrzymały nazwy zawodów w rodzaju męskim (np. *naukowiec*) w 80% przypadków rysowały mężczyzn. Użycie bardziej neutralnego języka (np. *osoba, której pracą jest prowadzenie eksperymentów naukowych*) zwiększyło liczbę rysunków przedstawiających kobiety z 20% do 40%. Badania prowadzone w innych krajach wskazują ponadto, że kiedy do określania nazw zawodów używane są formy męskie, dziewczynki w mniejszym stopniu widzą siebie jako wykonujące ten zawód w przyszłości⁴.

Badania prowadzone na przestrzeni ostatnich 50 lat pokazują jednoznacznie, że teksty z męskimi formami językowymi są interpretowane jako skierowane przede wszystkim do mężczyzn⁵, a ogłoszenia o pracę napisane w takiej

¹ Formanowicz, M i Hansen, K. (2022). Subtle Linguistic Cues Affecting Gender In(Equality). *Journal of Language and Social Psychology*, 41. 0261927X2110351. 10.1177/0261927X211035170.

² Gabriel, U., Gygax, P. M., & Kuhn, E. A. (2018). Neutralising linguistic sexism: Promising but cumbersome? *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 844–858. <https://doi.org/10.1177/1368430218771742>

³ BNP Paribas (2022). *Język kształtuje rzeczywistość? Raport z badań ilościowych*. Pobrane 3 marca 2024 z https://www.bnpparibas.pl/wystarczyslowo/utills/doc/Raport_z_badania_na_temat_femintyw%C3%B3w.pdf

⁴ Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208–220. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008>

⁵ MacKay, D. G. (1980). Language, thought and social attitudes. In H. Giles, W. P. Robinson, & P. M. Smith (red), *Language: Social psychological perspectives* (pp.89–96). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-024696-3.50019-3>



formie zniechęcają kobiety do aplikowania na te stanowiska⁶. Co więcej, także rekruterzy gorzej oceniają kandydaty kobiet, gdy ogłoszenia o pracę są napisane w formie męskiej, a lepiej gdy w formie żeńskiej lub neutralnej⁷. Kobiety deklarują także większą identyfikację z firmą, gdy używa ona języka inkluzywnego⁸. Biorąc pod uwagę korzystny wpływ feminatywów na zawodową sytuację kobiet, można się spodziewać, że stosunek kobiet do nich będzie jednoznacznie pozytywny. Potwierdza to badanie przeprowadzone trzy lata temu przez Pracuj.pl⁹ z udziałem niemal 18 tysięcy kobiet, w którym aż 83% z badanych popierało użycie feminatywów takich jak *prawniczka* czy *programistka* w kontekście zawodowym.

Wspólne zyski, indywidualne koszty

Powyższe wyniki badań, pokazują, że kobiety jako grupa skorzystałyby na wprowadzeniu feminatywów do obiegu językowego. Jednakże efekty stosowania języka inkluzywnego mogą być mniej korzystne dla poszczególnych kobiet, szczególnie na początku funkcjonowania tych form w języku. Dzieje się tak dlatego że, stosowanie form językowych, do których nie jesteśmy przyzwyczajeni, zwraca naszą uwagę swoją nowością lub dziwnością. Wszystko co wybija nas z rytmu w przetwarzaniu języka może być odbierane jako nieprzyjemne. To negatywne odczucie może zaś przenosić się na osobę, która takiej formy używa¹⁰.

Odbiór feminatywów jest też związany ze stereotypowym postrzeganiem kobiet i mężczyzn. Analizy językoznawcze¹¹ wskazują, że akceptowane są głównie formy żeńskie zawodów niskopłatnych lub związanych z opieką, podczas gdy feminatywy odnoszące się do prestiżowych ról, takich jak *prezydentka* czy *ministra*, mogą być postrzegane jako mniej naturalne. W zawodach, które szczególnie kojarzą się z wysokimi kompetencjami, forma męska wydaje się bardziej "pasować", ze względu na stereotypowe skojarzenie mężczyzn z kompetencjami

⁶ Stout, J. G., & Dasgupta, N. (2011). When he doesn't mean you: Gender-exclusive language as ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 757-769.

<https://doi.org/10.1177/0146167211406434>

⁷ Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316-328.

⁸ *Ibidem*

⁹ Pracuj.pl. (28.07.2021). *Język ofert pracy*. Pobrano 1 lutego 2024 z <https://media.pracuj.pl/149349-jezyk-ofert-pracy-kobiety-o-feminatywach-badanie-pracujpl>

¹⁰ Gabriel, U. *op. cit.*

¹¹ Małocha-Krupa, A. (2018). *Feminatywum w uwikłaniach językowo-kulturowych*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe.



i sprawczością. Jest to spójne ze zjawiskiem *think manager, think male*¹², które sugeruje preferencję stereotypowo męskich cech na stanowiskach kierowniczych, przy jednoczesnym deprecjonowaniu cech tradycyjnie kojarzonych z kobiecością. Pomijanie przez kobiety form żeńskich w odniesieniu do stanowisk związanych z wysokim statusem może być więc związane z chęcią zdystansowania się od stereotypów dotyczących płci. Używanie feminatywów może bowiem sprawiać, iż stosujące je kobiety będą odbierane jako mniej kompetentne od kobiet używających form męskich¹³. Wiemy także, że użycie form żeńskich bywa kojarzone przez odbiorców z feminizmem. Feministki zaś nierzadko spotykają się z niechęcią, bywają postrzegane jako osoby nieracjonalne i niepoważne¹⁴. Część kobiet zatem może unikać takiej identyfikacji. Podsumowując, używanie feminatywów jest korzystne dla kobiet jako grupy, ale może niekorzystnie wpływać na kobietę określającą się żeńską formą nazwy zawodu, szczególnie wtedy, gdy formy te są nowe i rzadko używane.

Pytania badawcze

Biorąc pod uwagę opisane powyżej kwestie, w niniejszym raporcie postanowiliśmy odpowiedzieć na kilka pytań dotyczących obecnego użycia feminatywów wśród kobiet w Polsce. Po pierwsze, przyjrzałyśmy się temu, czy używanie feminatywów przez kobiety zależy od ich aktywności zawodowej oraz statusu uprawianego przez nich zawodu. Po drugie, odnosząc się do wyników pokazujących, że użycie feminatywów jest korzystne dla kobiet jako grupy, ale niekoniecznie dla jednostek, sprawdziliśmy, czy kobiety używające feminatywów mają wyższą identyfikację z grupą kobiet. Możliwe bowiem, że im bardziej kobieta identyfikuje się z kobietami jako grupą, tym bardziej będzie używać feminatywów, wiedząc, że pozytywnie wpływają na sytuację kobiet, nawet jeśli jej samej mogą się w pewien sposób nie przysłużyć.

¹² Braun, S., Stegmann, S., Hernandez Bark, A. S., Junker, N. M., & van Dick, R. (2017). Think manager—think male, think follower—think female: Gender bias in implicit followership theories. *Journal of Applied Social Psychology*, 47, 377–388. <https://doi.org/10.1111/jasp.12445>

¹³ Grajek, E., i Ratka, J. (2021). Jak daleko psycholożce do psychologa?. *Ogrody Nauk i Sztuk*, 11(11), 87–105. <https://doi.org/10.15503/onis2021.87.10>, Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). op.cit.

¹⁴ Winiewski, M., Hansen, K., Bilewicz, M., Soral, W., Świdorska, A., & Bulska, D. (2017). *Mowa nienawiści, mowa pogardy. Raport z badania przemocy werbalnej wobec grup mniejszościowych*. Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego.



Jaka jest obecna częstość użycia feminatywów w różnych grupach?

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze analizie poddałyśmy odpowiedzi reprezentatywnej próby kobiet ($N=916$). W badaniu uczestniczki otrzymywały następujące polecenie: *Ludzie często określają się poprzez swoje role zawodowe mówiąc np. Jestem nauczyciel(ką:em). Proszę wpisać jak Pan{i;} przedstawia swoją rolę zawodową: Jestem....*

Odpowiedzi zostały sklasyfikowane jako *forma żeńska*, *forma męska* lub *inne* (np. określenia nieodnoszące się do ról zawodowych, nazwy anglojęzyczne). Formę męską lub żeńską zaznaczyło 796 uczestniczek (86.9%) i to ich wyniki poddano dalszej analizie.

Feminatywy a świat pracy

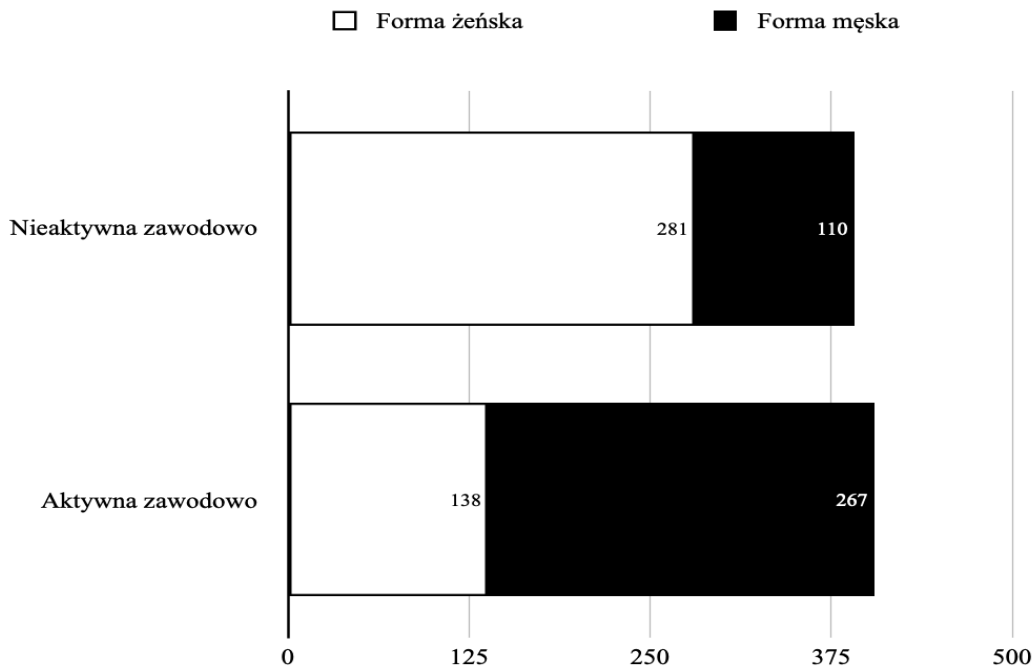
Na podstawie odpowiedzi na pytanie o swój status zatrudnienia uczestniczki zostały podzielone na osoby bierne zawodowo ($N=391$) i aktywne zawodowo ($N=405$). Liczba kobiet używająca feminatywów w stosunku do używających maskulatywów znacząco różniła się w każdej z grup¹⁵ (Wykres 1).

¹⁵Różnica między grupami zawodowy była istotna statystycznie, $\chi^2(1, N = 796) = 113.98, p < .001$.



Wykres 1

Użycie wobec siebie męskich i żeńskich nazw zawodów w podziale na kobiety bierne i aktywne zawodowo.



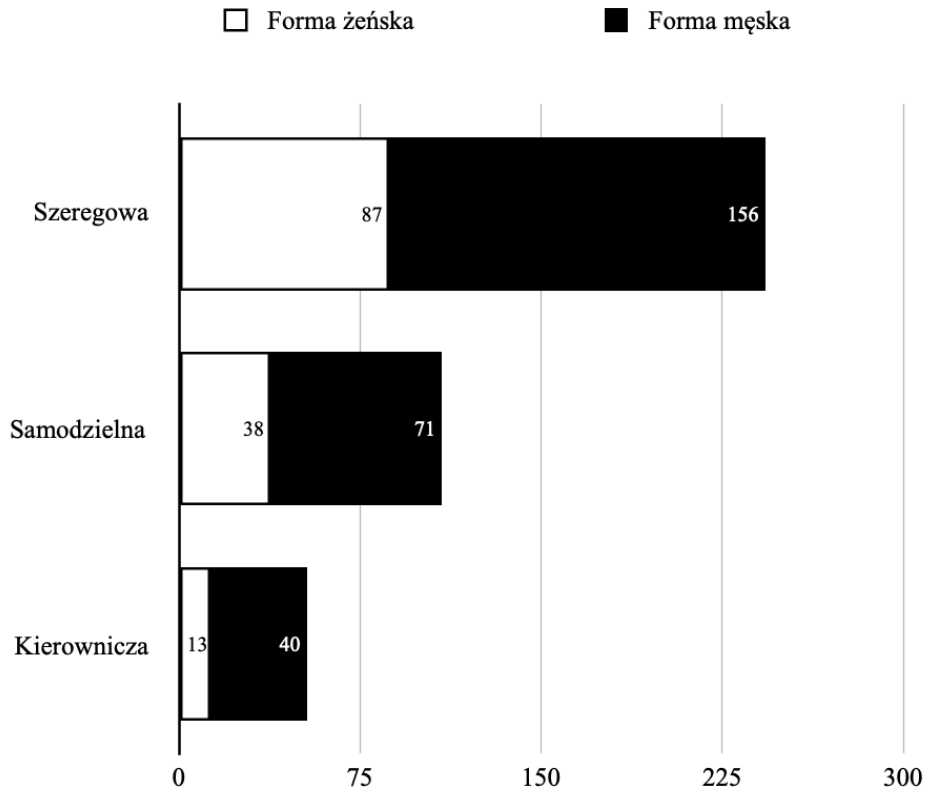
Kobiety aktywne zawodowo dużo częściej stosowały wobec siebie formy męskie (65.9%) niż żeńskie (34.1%) w porównaniu do kobiet biernych zawodowo (28.1% w porównaniu do 71.9%). W kontekście zawodowym kobiety wolą więc mówić o sobie w rodzaju męskim: *jestem psychologiem, nauczycielem, czy księgowym*. W przypadku osób biernych zawodowo tendencja jest przeciwna i kobiety mówią: *jestem bezrobotna, jestem emerytką, studentką, rencistką*.

W kolejnym kroku sprawdziliśmy, jak wygląda używanie feminatywów w zależności od statusu danego zawodu. W badanej próbie funkcję asystencką lub szeregową pełniły 243 kobiety, samodzielną lub ekspercką pełniło 109 kobiet, a kierowniczą pełniły 53 kobiety. Formy wybierane przez te respondentki do opisu swojej roli zawodowej są pokazane na Wykresie 2.



Wykres 2

Użycie wobec siebie męskich i żeńskich nazw zawodów w podziale na stanowiska



Kobiety używały odpowiednio (35,8%, 34,9% i 24,5% form żeńskich) - liczebności te nie różniły się jednak od siebie istotnie statystycznie¹⁶. Można zatem uznać, że niezależnie od zajmowanego stanowiska, kobiety zazwyczaj wybierają formy męskie do opisu swojej roli zawodowej.

W ostatnim kroku, przeanalizowałyśmy czy używanie feminatywów jest powiązane z identyfikacją z kobietami oraz poglądami politycznymi. Obie te postawy mierzone były przez pytania samoopisowe na siedmiostopniowej skali. Badane zaznaczały na ile zgadzały się ze zdaniem *Identyfikuję się ze swoją płcią*, przy czym 1 oznaczało brak identyfikacji (*zdecydowanie nie*), a 7 silną identyfikację

¹⁶ Różnica między grupami zawodowy była istotna statystycznie, $\chi^2(2, N = 405) = 2.50, p = .29$.



(zdecydowanie tak). W przypadku orientacji politycznej respondentek badane określały swoje poglądy pomiędzy poglądami zdecydowanie lewicowymi (1) a zdecydowanie prawicowymi (7). Analiza regresji logistycznej wykazała¹⁷, że pracujące zawodowo kobiety, niezależnie od poglądów politycznych¹⁸, istotnie częściej używają feminatywów, gdy identyfikują się z innymi kobietami. Szansa na użycie formy żeńskiej była 1.2 razy większa z każdym jednopunktowym wzrostem identyfikacji z innymi kobietami¹⁹.

Podsumowanie

Wyniki sondażu pokazują, że kobiety aktywne zawodowo rzadziej wybierają feminatywy niż kobiety bierne zawodowo. Nie znamy motywacji takiego wyboru, możemy jednak przypuszczać, że zgodnie z wynikami innych badań²⁰, wieloma z nich mogą kierować obawy, że używanie form żeńskich wpłynie negatywnie na ich postrzeganie w pracy. Dążą więc do ochrony swojej pozycji i wizerunku w środowisku zawodowym, być może niezależnie od własnych postaw wobec stosowania feminatywów w ogóle: w badaniach prowadzonych dla pracuj.pl²¹ 83% badanych kobiet popierało przeciwieństwo żeńskie nazwy stanowisk, a 78% oczekiwało ich w treści ogłoszeń o pracę. Ważnym wynikiem jest także to, że identyfikacja z własną płcią ma związek z częstotliwością użycia feminatywów.

Używanie feminatywów jest ważną częścią zwiększania równouprawnienia kobiet, gdyż poprawia widoczność i pozycję zawodową kobiet jako grupy, choć może obniżać ocenę kompetencji poszczególnych kobiet. Gdy feminatywy nie są jeszcze w powszechnym użyciu, pojedyncze kobiety mogą krótkoterminowo tracić na ich stosowaniu, jednak w długoterminowej perspektywie zyskują wszystkie kobiety. Z tego powodu, ważne jest żeby, używać feminatywów, tak żeby stały się one znajomym elementem krajobrazu językowego, a używanie ich stało się standardem. Warto podkreślić, że negatywne spostrzeganie osób używających feminatywów jest kwestią czasu. W języku niemieckim, w którym feminatywy

¹⁷ $\chi^2(2) = 9.19, p = .01, \text{Nagelkerke } R^2 = .03$.

¹⁸ $B = -0.11, \text{Wald}(1) = 2.41, p = .12, \text{OR} = 0.89$

¹⁹ $B = -0.22, \text{Wald}(1) = 6.43, p = .01, \text{OR} = 1.24$

²⁰ Np. Grajek, E., i Ratka, J. (2021). Jak daleko psycholożce do psychologa?. *Ogrody Nauk I Sztuk*, 11(11), 87–105. <https://doi.org/10.15503/onis2021.87.105> i iine

²¹ Pracuj.pl. (28.07.2021). *Język ofert pracy*. Pobrano 1 lutego 2024, z <https://media.pracuj.pl/149349-jezyk-ofert-pracy-kobiety-o-feminatywach-badanie-pracujpl>



funkcjonują już na co dzień, kobieta używająca formy męskiej jest wręcz oceniana jako niekompetentna, ze względu na to, że niepoprawnie używa języka²².

Stosowanie form inkluzywnych stanowi nie tylko kluczowy element kształtowania równości w życiu codziennym, ale także w przestrzeni cyfrowej. Modele maszynowe i tzw. sztuczna inteligencja opierają się na istniejących źródłach kultury i tekstach często omijających rolę kobiet²³. Maszyny "przekładają" słowa na wektory liczbowe w taki sposób, że podobne słowa są reprezentowane przez podobne wektory. Słowa, które częściej występują blisko siebie np. *mężczyzna-geniusz* programy uznają za bardziej do siebie podobne, co może mieć znaczenie w automatycznie generowanych tekstach czy tłumaczeniach, które będą odtwarzały zniekształcenia z tekstów źródłowych. Rozpoznawanie przejawów nierówności w języku pozwala na korygowanie modeli uczenia maszynowego.

Jak zauważają Formanowicz i Hansen²⁴: w propagowaniu języka inkluzywnego i wiedzy na temat wyznaczników dyskryminacji na poziomie języka, ogromne znaczenie mają kampanie edukacyjne. Znacząco zwiększają one motywację do użycia nowych form nazw zawodów, zwiększają ich akceptację i niwelują negatywne efekty ich użycia (takie jak obciążenie poznawcze rozmówcy, które zanika po kilkukrotnej ekspozycji na daną formę)²⁵. Szczególną rolę w promocji użycia nowych form mają też prawodawcy, rady językowe i media, które mogą wpływać na używany język nie tylko poprzez dokumenty, które tworzą, ale również poprzez ustanawianie preskryptywnych norm językowych i komunikacyjnych.

Niektóre instytucje państwowe poczyniły już w tych kwestiach starania: od 2021 w urzędzie m.st. Warszawy²⁶, a od 2023 również w urzędach Wrocławia²⁷

²² Formanowicz, M., Hodel, L., & Sczesny, S. (2024). Why Using Feminine Job Titles in German Is Profitable for Women: Ascribed Linguistic Competence Enhance Prospects of Being Hired. *Journal of Language and Social Psychology*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0261927X231222881>

²³ Formanowicz, M i Hansen, K. (2022). Subtle Linguistic Cues Affecting Gender In(Equality). *Journal of Language and Social Psychology*. 41. 0261927X2110351. 10.1177/0261927X211035170.

²⁴ Ibidem

²⁵ Gabriel et. al, op. cit.

²⁶ Warszawa 19115. (23.12.2020). *Żeńskie formy nazw stanowisk w Urzędzie*. Miejskie Centrum Kontakt. Pobrano 03 marca 2024 z: <https://warszawa19115.pl/-/zenskie-formy-nazw-stanowisk-w-urzedzie>

²⁷ Karolina, K. (2023, 1 lutego). *Prezydent Wrocławia oficjalnie pozwala na żeńskie końcówki. "Urzędowy język zaczyna nadążać za codziennością"*. Wrocław .Wyborcza.pl. Pobrano 03 marca



i Krakowa²⁸, na podstawie rozporządzeń prezydenckich, kobiety mogą oficjalnie korzystać z żeńskich form nazw stanowisk. W oświadczeniach prasowych, wpisach internetowych, a także drzwiach urzędów zaczęły więc pojawiać się inspektorki, referentki, dyrektorki i prezydentki. Niestety dotyczy to jedynie komunikacji wewnętrznej i nieformalnej, w oficjalnej dokumentacji nadal muszą używać form męskich, znajdujących się w wykazie stanowisk w rozporządzeniu Rady Ministrów²⁹. Działania takie jak ustawowe uwzględnienie form żeńskich mogą stanowić ważny krok w kierunku równouprawnienia i pełnej akceptacji języka inkluzywnego, co nie tylko wesprze obecne pokolenia kobiet w ich aspiracjach zawodowych, ale również otworzy drzwi dla przyszłych pokoleń dziewcząt do identyfikowania się z szerokim spektrum możliwości zawodowych, od kierowczyń po ministerki.

Metodologia

Polski Sondaż Relacji Społecznych 2023 został przeprowadzony przez Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi³⁰ na Uniwersytecie SWPS, na reprezentatywnej próbie Polaków ($N=1669$) pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz miejsca zamieszkania. Dane zbierano przy wykorzystaniu metod CAPI i CAWI między wrześniem a październikiem 2023 r. Sondaż uzyskał pozytywną opinię Komisji Etyki Uniwersytetu SWPS (34/2023).

2024 z: <https://wroclaw.wyborcza.pl/wroclaw/7,35771,29417294,ratusz-we-wroclawiu-oficjalnie-pozwala-na-zenskie-koncowki.html>

²⁸ Kraków dla Równości. (31.01.2023). *Feminy w Urzędzie Miasta Krakowa*. Pobrano 03 marca 2024 z:

https://rownosc.krakow.pl/265022,artykul,rowne_traktowanie.html/267665,artykul,feminy_w_urzedzie_miasta_krakowa.html

²⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z dnia 17 maja 2018 r.)

³⁰ <https://swps.pl/nauka-i-badania/poznaj-nasz-potencjal/centra-badawcze/874-instytuty-naukowe/instytut-psychologii/centra-i-laboratoria/21114-centrum-badan-nad-relacjami-spolecznymi>