



Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi
Uniwersytet SWPS



Polki nadal rzadko używają żeńskich nazw zawodów

Raport Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi

Magda Leszko i Magdalena Formanowicz

Raport nr 2/2026, Warszawa



Spis treści

Główne wnioski:	3
Wstęp	4
Metodologia i przebieg badań.....	5
Wyniki.....	7
Status zawodowy.....	8
Zmiany w użyciu form między badaniami.....	9
Podsumowanie i wnioski	10



Główne wnioski:

- **Feminatywy** to żeńskie nazwy zawodów, funkcji i stanowisk oraz inne określenia odnoszące się do kobiet¹.
- W dwóch falach badań (przeprowadzonych w 2023 i 2024 roku) **ok. 1/3 pracujących kobiet używała żeńskich nazw zawodów** (tzw. feminatywów) do opisu swojej roli zawodowej (np. „psycholożka” zamiast „psycholog”).
- Wśród niepracujących kobiet użycie feminatywów jest dwukrotnie wyższe: 62–70% kobiet określa swoją rolę zawodową formą żeńską (np. „bezrobotna”, „rencistka”). **Preferencja dla feminatywów rozkłada się równomiernie wśród wszystkich grup niepracujących: bezrobotnych, studentek, emerytek.**
- W drugiej fali badania (2024) – w przeciwieństwie do pierwszej (2023) – nie zaobserwowano wyraźnego związku między identyfikacją z kobietami a wyborem formy językowej do samoopisu. Oznacza to, że **nawet te kobiety, które mocno utożsamiają się ze swoją płcią, w miejscu pracy rzadko używają feminatywów.**

¹ Małocha-Krupa, A. (red.). (2015). *Słownik nazw żeńskich polszczyzny*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.



Wstęp

Formy językowe w rodzaju męskim i męskoosobowym teoretycznie mogą odnosić się do każdego, niezależnie od płci, stąd nazywa się je często *masculine generics* – formy męskie w użyciu generycznym. W praktyce jednak często są one odbierane jako odnoszące się wyłącznie do mężczyzn, a powszechność użycia form rodzaju męskiego skutkuje językową niewidzialnością dziewcząt i kobiet, a więc pominięciem ich doświadczeń w opisie rzeczywistości².

Odpowiedzią na to zjawisko w wielu krajach była próba wprowadzania języka inkluzywnego, w szczególności feminatywów, czyli żeńskich nazw zawodów, funkcji i stanowisk oraz określeń dotyczących kobiet (takich jak „lekarka”, „słuchaczka”, „czytelniczka”, „petentka”). W wielu krajach, jak chociażby w Niemczech³, feminatywy funkcjonują już na co dzień, a kobiety używające form męskich są wręcz oceniane jako mniej kompetentne ze względu na niepoprawne użycie języka. W Polsce sytuacja jest nieco inna i, choć poparcie dla feminatywów jest teoretycznie duże, w dalszym ciągu są one stosowane dość rzadko⁴.

² Formanowicz, M. i Hansen, K. (2022). Subtle linguistic cues affecting gender in(equality). *Journal of Language and Social Psychology*, 41(2), 127–147. <https://doi.org/10.1177/0261927X211035170>

³ Formanowicz, M., Hodel, L. i Szczesny, 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*, 43(3), 388–398. <https://doi.org/10.1177/0261927X231222881>

⁴ Leszko, M., Cislak, A. i Formanowicz, M. (2025). Assessing the use of feminine professional titles among women in Poland: Insights from two representative surveys. *Journal of Language and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1177/0261927X231222881>



Niniejszy raport prezentuje kontynuację badań nad tym, jak często Polki (nie) używają żeńskich nazw zawodów. W pierwszej fali badania (przeprowadzonej w październiku 2023), z której pełny raport znaleźć można tutaj, uzyskaliśmy następujące wyniki:

- 45,7% spośród 916 przebadanych kobiet użyło form żeńskich do określenia swojej roli.
- Użycie feminatywów było szczególnie częste wśród osób nieaktywnych zawodowo: deklarujących się jako bezrobotne (71%), studentki lub uczennice (71,9%) oraz emerytki (72,5%).
- Wśród 422 osób aktywnych zawodowo feminatywy stosowało 34,1%.
- Używanie feminatywów do określenia swojej roli społeczno-zawodowej było popularniejsze wśród tych pracujących zawodowo kobiet, które identyfikowały się z innymi kobietami.

Wyniki pokazały, że stosowanie feminatywów jest rzadkie w grupie kobiet pracujących, a częste wśród kobiet o rolach społecznych niezwiązanych z aktywnością zawodową (np. „bezrobotna”, „emerytka”, „studentka”).

W drugiej fali do badania zaprosiliśmy zarówno nowe osoby, jak i uczestniczki z poprzedniej fali, co pozwoliło sprawdzić, czy (nie)posługiwanie się feminatywami jest stabilne w czasie.

Metodologia i przebieg badań

W obu badaniach zastosowano taką samą metodologię, a uczestniczki otrzymały następujące polecenie: *Ludzie często określają się poprzez swoje role zawodowe, mówiąc np.: „Jestem nauczycielką/nauczycielem”. Proszę wpisać, jak Pan(i) przedstawia swoją rolę zawodową. „Jestem...”*.

Odpowiedzi na pytanie o rolę kodowano jako:

- feminatyw (np. „kierowniczka”, „bezrobotna”, „studentka”);
- maskulatyw („kierownik”, „bezrobotny”, „student”);
- forma neutralna (np. „osoba niepracująca”, nazwa anglojęzyczna);
- forma niezwiązana z rolą zawodową (np. „mama”, „kobieta”);



- użycie form męskiej i żeńskiej;
- odpowiedzi niejednoznaczne lub brak danych.

W każdej z fal zbierano także dane dotyczące statusu zawodowego, poziomu identyfikacji z kobietami jako grupą, poglądów politycznych oraz podstawowych cech demograficznych (tabele 1 i 2).

Tabela 1

Średnie i odchylenia standardowe wieku, identyfikacji z kobietami i poglądów politycznych w obu falach badania

Charakterystyka	Skala	Fala 1 (N=916)		Fala 2 (N=509)	
		M	SD	M	SD
Wiek	18–83	45,61	16,62	48,84	17,19
Utożsamianie się z płcią	1–7	6,06	1,29	6,28	1,28
Poglądy polityczne	1–7	3,90	1,42	3,91	1,48

Struktura demograficzna uczestniczek w obu falach badania była podobna. Pod względem wykształcenia największą grupę stanowiły kobiety z wykształceniem podstawowym lub niższym (ponad 40%), natomiast kobiety z wykształceniem wyższym stanowiły około jednej piątej uczestniczek. Większość badanych mieszkała w miastach liczących do 500 tys. mieszkańców i nie była aktywna zawodowo (54–56%).



Wyniki

W pierwszej fali badania wzięło udział 916 kobiet, zaś w fali drugiej 509 kobiet, z których 408 uczestniczyło także w fali pierwszej. Użycie form męskich, żeńskich i innych w obu falach badania przedstawiamy w tabeli 2.

Tabela 2

Formy używane przez uczestniczki w podziale na kategorie (obie fale badania)

Forma	Fala 1		Fala 2	
	N	% z ważnych odpowiedzi	N	% z ważnych odpowiedzi
Forma męska	379	41,7	234	46,2%
Forma żeńska	413	45,4	229	45,3%
Forma neutralna	68	7,5%	25	4,9%
Forma niezwiązana z zawodem	33	3,6%	11	2,2%
Więcej niż jedna forma	16	1,8%	7	1,4%

W fali pierwszej formę męską lub żeńską zaznaczyło 792 uczestniczek, w fali drugiej zaś 463. To ich wyniki poddano dalszej analizie.

- Aktywność zawodowa okazała się znaczącym predyktorem użycia feminatywów⁵, tj. osoby pracujące mówiły o sobie znacząco częściej, używając form męskich, a niepracujące – żeńskich. W fali drugiej wśród kobiet aktywnych zawodowo 32,9% użyło form żeńskich, reszta postawiła na formy męskie. Wśród nieaktywnych zawodowo kobiet odsetek feminatywów był dwukrotnie wyższy (63,3%). Wyniki te przedstawiono dla obu fal na wykresie 1.
- W fali pierwszej kobiety pracujące, które czuły silną więź z innymi kobietami (tzw. wysoka identyfikacja), częściej sięgały po formy żeńskie⁶. Efekt

⁵ Dla fali pierwszej $B=-1,56$; $SE=0,15$; $Wald=103,08$; $p < 0,001$; $OR=0,21$. Dla fali drugiej: $B=-1,30$; $SE=0,207$; $Wald=39,71$; $p < 0,001$; $OR=0,27$.

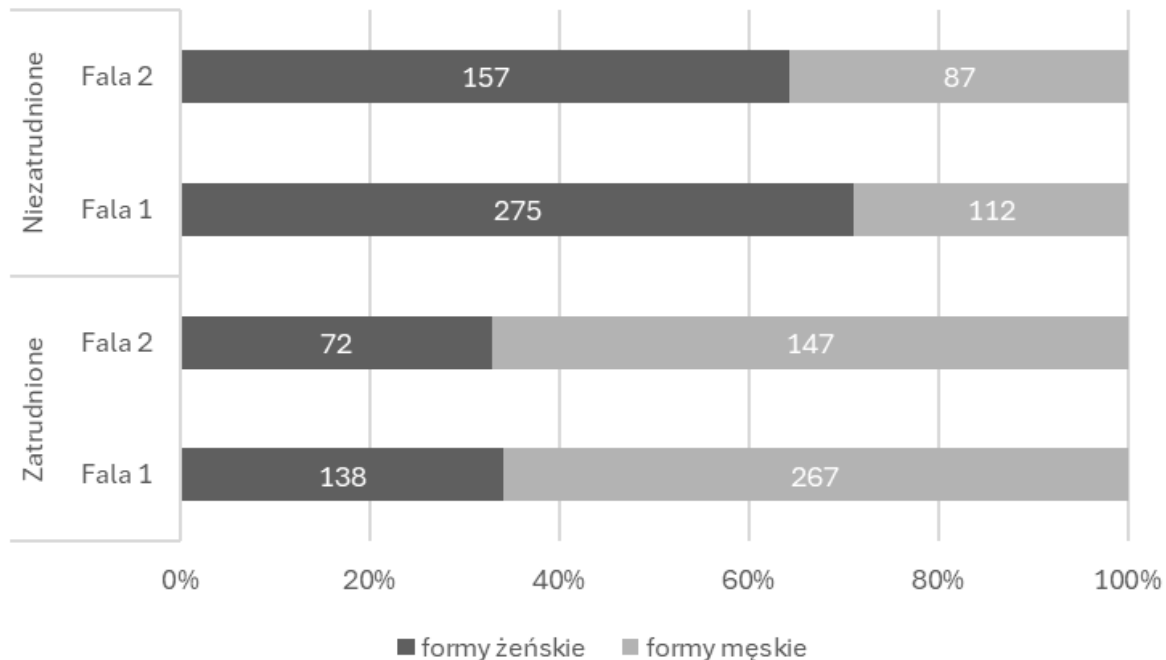
⁶ Zatrudnienie *GI: $B=0,30$; $SE = 0,13$; $p=0,02$; $OR=1,34$; GI dla pracujących: $B=0,22$; $SE=0,08$; $p=0,02$; $OR=1,22$.



identyfikacji z kobietami w drugiej fali już się nie pojawił – nawet pracujące kobiety, które były bardzo zaangażowane w kwestie kobiece, rzadko korzystały z feminatywów⁷.

Wykres 1

Użycie form męskich i żeńskich w podziale na aktywność zawodową w obu falach badania



Status zawodowy

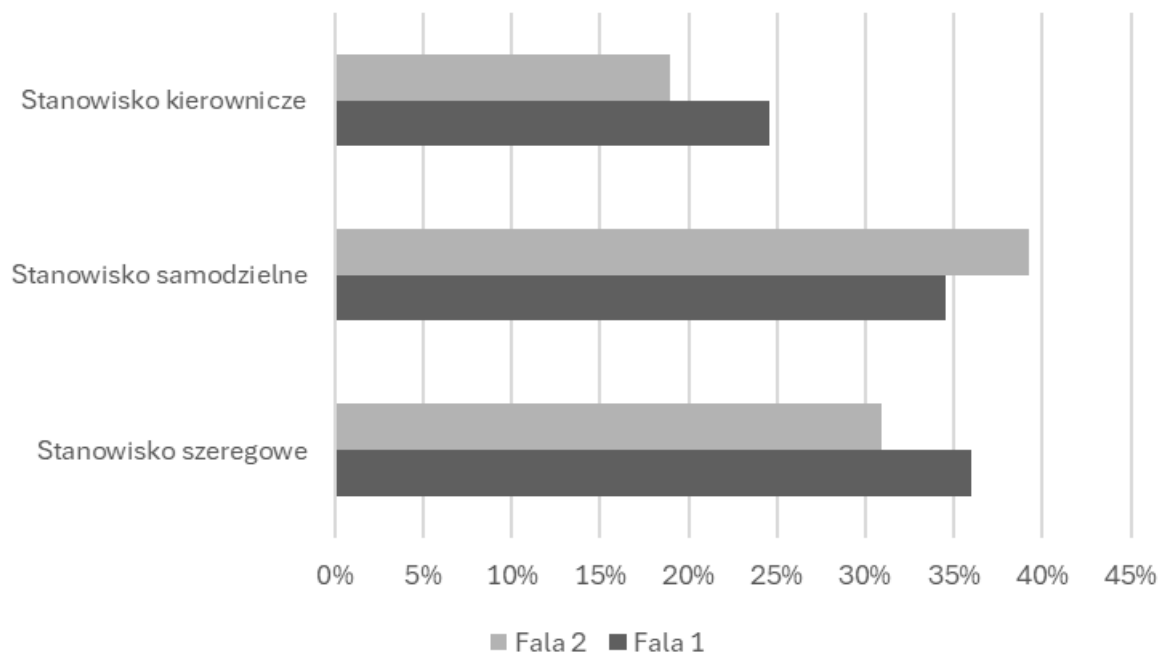
Podobnie jak w poprzednim badaniu w kolejnym kroku analizie poddano używanie feminatywów w zależności od prestiżu i hierarchii w miejscu pracy. W pierwszej badanej próbie funkcję asystencką lub szeregową pełniły 242 kobiety, samodzielną lub ekspercką pełniło 110 kobiet, a funkcję kierowniczą pełniły 53 kobiety. W badaniu drugim było to odpowiednio 110, 79 i 37 osób. Procent osób wybierających formy żeńskie przedstawia wykres 2. Chociaż w nielicznej grupie kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych ($N_{2023} = 53$ i $N_{2024} = 37$) widoczna jest tendencja do wybierania form męskich (np. „dyrektor”), częstość wyboru form męskich i żeńskich nie różni się istotnie pod względem statystycznym. Można zatem uznać, że – niezależnie od zajmowanego stanowiska – kobiety zazwyczaj wybierają formy męskie do opisu swojej roli zawodowej.

⁷ Zatrudnienie * GI: $B=0,05$; $SE = 0,16$, $p=0,75$; $OR=1,05$; GI dla pracujących: $B=0,16$; $SE=0,12$, $p=0,21$; $OR = 1,17$.



Wykres 2

Procent kobiet wybierających formy żeńskie w podziale na stanowiska



Zmiany w użyciu form między badaniami

Z 406 kobiet, które brały udział i w pierwszej, i w drugiej fali badania, formę męską lub żeńską w obu z nich wybrało 344. To właśnie ich wyniki porównywano między latami.

Około 77% ($N = 264$) kobiet pozostało konsekwentnych i użyło takich samych form w fali pierwszej i drugiej, tj. jeśli w pierwszej użyły: „jestem nauczycielem”, to rok później pozostały przy formie męskiej; podobnie użytkowniczki form żeńskich. Jednak 23% ($N = 80$) zdecydowało się na zmianę, przy czym u części z nich (13%, $N = 11$) było to związane ze zmianą statusu zatrudnienia. Zauważono, że kobiety, które podjęły pracę między falami, przechodziły z form żeńskich na męskie (z „jestem studentką” na „jestem specjalistą ds. marketingu”). Natomiast te, które przestały pracować, częściej zaczynały używać feminatywów („jestem emerytką”). Ogólny bilans zmiany pokazuje, że więcej kobiet przeszło z form żeńskich na męskie ($N = 49$) niż odwrotnie ($N = 31$).



Podsumowanie i wnioski

- Formy męskie dominują w miejscu pracy. Potwierdza to wcześniejsze wyniki, że w otoczeniu zawodowym kobiety mogą obawiać się krytyki lub stereotypów związanych z feminatywami.
- Z kobiet, które brały udział w obu badaniach, wyraźna większość (77%) konsekwentnie używała tej samej formy (żeńskiej lub męskiej).
- Zmiana statusu zatrudnienia wiązała się często ze zmianą formy językowej: kobiety, które podejmują pracę, nieraz przechodzą na formę męską, natomiast te, które przestają pracować, częściej zaczynają używać form żeńskich. Ze względu na niewielką liczbę osób, których dotyczy ta obserwacja ($N = 11$), trudno sformułować na tej podstawie ogólne wnioski.
- W pierwszym badaniu zaobserwowano wpływ identyfikacji z innymi kobietami na użycie form żeńskich wśród kobiet pracujących. Efekt ten nie powtórzył się w drugiej fali.

Wyniki innych badań świadczą o raczej pozytywnym stosunku kobiet do form żeńskich: w sondażu z 2021 roku aż 83% badanych popierało użycie feminatywów takich jak „prawniczka” w pracy. Pracujące kobiety mogą zatem częściej używać form męskich niekoniecznie z powodu negatywnego nastawienia do języka włączającego, lecz dlatego, że feminatywy w nazwach zawodów są mniej utrwalone niż w sferze prywatnej. Formy takie jak „psycholożka” czy „menedżerka” wciąż bywają odbierane jako mniej naturalne niż powszechnie używane „emerytka” czy „studentka”. Użycie form żeńskich zależy więc być może także od stopnia oswojenia się z daną formą w konkretnym kontekście, nie tylko od indywidualnych przekonań użytkowniczek. Oznacza to, że emerytki, które częściej używają feminatywów na określenie własnej roli zawodowej, wcale nie muszą być skłonne do używania ich w odniesieniu do pracujących kobiet (np. mogą mówić „idę do dentysty” zamiast „idę do dentystki”).

Taka interpretacja znajduje potwierdzenie w badaniach psycholingwistycznych, które pokazują, że opór wobec języka włączającego nie musi mieć charakteru ideologicznego – może wynikać z trudności w przetwarzaniu form uznawanych za nowe, rzadkie lub nietypowe. Feminatywy w nazwach zawodów bywają postrzegane jako zakłócające ekonomię języka, zwłaszcza w sytuacjach



wymagających precyzji, takich jak środowisko pracy. W tym ujęciu dominacja form męskich w samoopisie zawodowym może odzwierciedlać dostosowanie się do utrwalonych praktyk językowych, głęboko zakorzenionych w instytucjonalnych realiach – klasyfikacjach zawodów, dokumentach formalnych czy formularzach HR.

Autorzy raportu: Magda Leszko i Magdalena Formanowicz

Korekta: Justyna Śnieżek