

Dorota Bednarczyk

Biblioteka Sejmowa

Archiwum Sejmu

dorota.bednarczyk@sejm.gov.pl

Artur Kowalski

Biblioteka Instytutu Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk

artur.kowalski@ibl.waw.pl

Feminizm i feminatywy w bibliotece i archiwum

Granice mego języka oznaczają granice mego świata

L. Wittgenstein¹

Streszczenie: Artykuł porusza temat feminizacji profesji bibliotekarskiej i archiwalnej. Przedstawia konsekwencje feminizacji zawodów w kontekście płac i prestiżu. Poruszane zagadnienia analizowane są w kontekście wartości i celów przyświecających feminizmowi oraz w odniesieniu do współczesnych zmian językowych przejawiających się w postaci feminatywów. Tekst stawia pytanie o percepcję feminizmu wśród personelu obu instytucji i wskazuje na społeczną i kreacyjną rolę, jaką może odegrać upowszechnienie żeńskich nazw zawodów i funkcji.

Słowa kluczowe: biblioteki, archiwa, personel biblioteki, personel archiwum, feminizm, feminatywy

Wprowadzenie

Starożytni mawiali, że jedyną stałą rzeczą w świecie jest zmiana. Wszystko jej ulega, a rozwój nowoczesnych technologii zdaje się przyspieszać ten proces. W nieustającym procesie zmian uczestniczą również biblioteki i archiwa, które starają się dostosować do nowych warunków technologicznych i wzrastających oczekiwań użytkowników. Zmienia się postrzeganie zarówno samych instytucji, jak i personelu. Rosną wymagania co do kompetencji i umiejętności. Zachodzące zmiany znajdują również odzwierciedlenie w żywym i rozwijającym się języku. Niektóre innowacje językowe wywołują kontrowersje i protesty. Do tej grupy należą feminatywy, czyli żeńskie nazwy zawodów i funkcji.

Wychodząc z założenia, że w zawodach mocno sfeminizowanych nie powinny pojawiać się nadmierne trudności ani zbyt ni opór przed przyswajaniem i używaniem feminatywów, postanowiliśmy przyjrzeć się tej problematyce w obszarze biblioteki i archiwum, rozszerzając jednocześnie horyzont spojrzenia na zagadnienia związane z feminizmem.

Artykuł ma na celu bardziej stawianie pytań, szczególnie w odniesieniu do percepcji założeń feminizmu w obu profesjach, niż udzielanie odpowiedzi. Zagadnienia feminizmu i feminatywów dotyczą przede wszystkim aspektów społecznych (równouprawnienie, „walka o uznanie” w swej tożsa-

¹ WITTGENSTEIN, L. (1997). *Tractatus logico-philosophicus*. Warszawa : Wydaw. Naukowe PWN.

mości, przekształcenie stosunków społecznych i interpersonalnych w duchu demokracji deliberatywnej) i ich głębsze badanie odbywa się na gruncie nauk socjologicznych. Ciekawe wydaje się pytanie, jak zagadnienia feminizmu i feminatywów uobecniają się w przestrzeni funkcjonowania bibliotek i archiwów, czy w ogóle są zauważalne i odgrywają jakąkolwiek rolę? Pytanie to zainspirował fakt, że obie instytucje, a w szczególności biblioteki, są mocno sfeminizowane. Zatrzymując się przez chwilę nad tym stwierdzeniem, należy podkreślić, że bardzo trudno poprzeć je odpowiednimi statystykami, wydaje się bowiem, że dotąd nie były one prowadzone. Dostępne publikacje (w tym sprawozdania bibliotek i archiwów), jak również wydawnictwa statystyczne dotyczące obu instytucji, nie zawierają danych o płci. Trudno więc określić, jak duży odsetek osób zatrudnionych w bibliotece czy archiwum to kobiety. Można jedynie posłużyć się wybranymi przykładami lub odwołać do doświadczenia. Warto jednak zacząć ten temat od przyjrzenia się ogólnej sytuacji kobiet na rynku pracy.

Charakterystyka zawodów sfeminizowanych

Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) wskazują na wyraźny podział rynku pracy na zawody sfeminizowane, zmaskulinizowane oraz takie, gdzie liczba kobiet i mężczyzn jest w dużym stopniu wyrównana. W oparciu o dane GUS z 2016 r. Stowarzyszenie Koalicja Karat porównało udział kobiet i mężczyzn w dziewięciu, wyróżnionych przez GUS, wielkich grupach zawodów. Wyniki pokazały, że najwyższy odsetek kobiet jest wśród pracowników usług i sprzedawców, specjalistów oraz pracowników biurowych. Najmniej kobiet pracuje w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W pozostałych czterech grupach (tj. 1. przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2. technicy i inny średni personel, 3. rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 4. pracownicy wykonujący prace proste) mamy niemal równowagę w liczbie pracujących kobiet i mężczyzn (Walko-Mazurek, 2017). W ciągu dziesięciolecia 2006–2016 udział kobiet wśród najbardziej sfeminizowanych zawodów – pracowników biurowych – zmniejszył się o 7,8 punktu procentowego. Ekonomiści analizujący zatrudnienie wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w latach 1992–2016 mówią o zjawisku segregacji zawodowej w ujęciu pionowym ze względu na to, że na stanowiskach kierowniczych pracowało zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet. Należy przy tym podkreślić, że przeciętny poziom wykształcenia kobiet pracujących był wówczas (i nadal jest) w Polsce wyższy niż wśród mężczyzn, co pozwala na stwierdzenie, że kapitał ludzki kobiet jest słabo wykorzystany (Kalinowska-Sufinowicz, 2018, s. 15). Różnice wahały się przez cały badany okres, wykazując jednak tendencję zniżkową.

Aktywność kobiet na rynku pracy zmienia się z wiekiem i zależy od wyborów podczas cyklu życia zawodowego. Zależność ta jest dużo silniejsza wśród kobiet niż w przypadku mężczyzn. Młode kobiety decydują się na studia wyższe częściej niż ich koleżki z liceum, jednak macierzyństwo i założenie rodziny ograniczają ich życie zawodowe, podczas gdy mężczyźni często zwiększają w tym czasie swoje zaangażowanie w pracę. Kobiety w wieku powyżej 50 lat mają większe niż mężczyźni trudności ze znalezieniem pracy, a wczesny wiek emerytalny zachęca je do przejścia na emeryturę (również wcześniejszą) (Rumińska-Zimny, Wejdner, 2023). Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet obejmujący lata 2019–2022 mówi, iż w tym okresie utrzymała się gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami, cechująca się m.in.: niższą aktywnością zawodową, dezaktywacją i niższymi płacami. Główną przyczyną są obowiązki rodzinne, stanowiące 32% wszystkich przyczyn bierności zawodowej kobiet i zaledwie 3% mężczyzn. Analizy Kongresu Kobiet potwier-

dzają dysproporcje w pionowej (stanowiska) i poziomej (branże) segregacji zatrudnienia. Kobiety, mimo że są lepiej wykształcone, pracują na niższych stanowiskach niż mężczyźni oraz w sfeminizowanych sektorach gospodarki, w zawodach gorzej opłacanych i często określanych jako mniej prestiżowe (czasem w domyśle „mniej potrzebne”). Należą do nich m.in. opieka osobista i pokrewne, pomoc domowa i sprzątaczkę (ponad 90% zatrudnionych to kobiety), ale też zdrowie, nauczanie i wychowanie oraz proste prace (70–80%). Warto zatrzymać się w tym momencie nad określeniem „zawody sfeminizowane”, nie chodzi bowiem jedynie o fakt, że są to branże z widoczną przewagą kobiet, ale też o ich cechy i konsekwencje społeczne. Zawody mocno sfeminizowane postrzegane są jako mniej prestiżowe i słabo płatne. I takie przekonanie nie zmienia się od lat, co znajduje potwierdzenie we wszystkich statystykach. Jeżeli chodzi o przyczyny trudniejszego dostępu kobiet do awansów można je podzielić na zewnętrzne, niezależne od osoby, ale też wewnętrzne wynikające z osobistych przeświadczeń. Kobiety obawiają się, że nie dadzą rady pogodzić kariery zawodowej z opieką nad dziećmi i domem, że się „nie nadają” do zarządzania w branżach „typowo męskich”, mimo że często nie ma w nich szklanego sufitu przy awansach, że praca na stanowiskach kierowniczych jest zbyt stresująca i/lub zbyt absorbująca czasowo. Wśród przyczyn zewnętrznych wymienić można m.in.: obawę pracodawców przed częstą absencją pracownic ze względu na dzieci lub ciążę, przekonanie, że kobiety mają mniejsze predyspozycje do stanowisk kierowniczych, gdyż są bardziej emocjonalne, mniej konkretne, gorzej zorganizowane. Istotne są też trudności w zaakceptowaniu szefowych szczególnie w branżach zdominowanych przez mężczyzn (Rumińska-Zimny, Wejdner, 2023).

Ważnym wskaźnikiem dotyczącym sytuacji na rynku pracy jest tak zwana luka płacowa, czyli różnica pomiędzy średnimi stawkami, jakie otrzymują kobiety i mężczyźni. Sprawia ona, że osoby o podobnych kwalifikacjach i wykonujące podobną pracę otrzymują różne wynagrodzenia ze względu na swoją przynależność do określonej grupy. Problem ten dotyczy nie tylko samej jednostki, ale też wpływa na całe społeczeństwa i gospodarkę. Wyróżniamy dwa rodzaje luki płacowej: skorygowaną i nieskorygowaną. Nieskorygowana (surowa) luka płacowa, to procentowa różnica między przeciętnym godzinowym wynagrodzeniem pracujących kobiet i mężczyzn, mierzona jako procent wynagrodzenia mężczyzn. Skorygowana zaś luka płacowa, to miara różnic w wynagrodzeniach „podobnych” mężczyzn i kobiet (np. pod względem wieku, wykształcenia, stażu pracy), pracujących w podobnych firmach (np. pod względem sektora własności, branży, wielkości) i na podobnych stanowiskach. Obliczenia luki płacowej różnią się w różnych badaniach i zależą od czynników, które bierze się pod uwagę. W Polsce średnia luka płacowa w 2019 r. wynosiła 8,5%, a po wyłączeniu z zestawienia administracji publicznej i usług publicznych luka wzrasta do 15,4% (Buchholz, 2022). W 2021 r. luka nieskorygowana była znacznie mniejsza – wynosiła 4,5% niż skorygowana – 12,2% (przy 16,8% w 2014 r.), a powodem było nieuwzględnienie charakterystyki zatrudnionych, w tym zwłaszcza poziomu wykształcenia, które jest wyraźnie wyższe wśród kobiet. Szacunki Instytutu Badań Społecznych wskazują, że skorygowana luka płacowa wynosi ok. 19% i utrzymuje się na tym poziomie przez ostatnie 20 lat. Widoczna jest szczególnie w sektorze prywatnym i w elastycznych składnikach wynagrodzeń, takich jak premie i nagrody (Rumińska-Zimny, Wejdner, 2023). Dla jasności należy dodać, że różnice w zarobkach między mężczyznami a kobietami są problemem występującym na całym świecie, a Unia Europejska systematycznie i od lat bada to zjawisko i stara się wprowadzać regulacje równościowe. Jedną z zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych jest równouprawnienie płci. Jest to postulat o charakterze cywilizacyjnym, a badania wskazują, że jego realizacja przynosi duże korzyści ekonomiczne i społeczne (Buchholz, 2022).

Praca w bibliotece podobnie jak w archiwum należy do jednych z najgorzej opłacanych. Pensje bibliotekarek i bibliotekarzy, archiwistów i archiwistek od lat są niskie, a wymagania systematycznie rosną. Szacunki są różne w zależności od rodzaju instytucji. Jako przykład można podać wynagrodzenie w bibliotekach publicznych w 2020 r. – najczęstsza pensja na stanowisku bibliotekarza to 2600 zł, kierownika filii – 3200 zł, a dyrektora 4000 zł brutto (Wituś, 2020). Dostępne w internecie dane z roku 2023 mówią o średniej pensji bibliotekarskiej w Polsce na poziomie 3235 zł – dla porównania (kwoty miesięcznie, przeliczone na złotówki) we Włoszech to ponad 5 tys., a w Austrii ponad 20 tys.; Niemcy, Szwecja, Norwegia, Wielka Brytania od ponad 14 tys. do ponad 16 tys. (Rumińska-Zimny, Wejdner, 2023). W przypadku archiwistów internetowe szacunki są porównywalne. W 2020 r. średnie wynagrodzenie określane jest na poziomie 2500 zł brutto: od 2100 zł dla początkujących archiwistów do 3400 zł dla doświadczonych (Archiwista – co robi, zarobki, jak zostać, 2020). Nieco lepiej wyglądają zestawienia w roku 2023. Według Ogólnopolskich Badań Wynagrodzeń opartych na internetowych badaniach ankietowych miesięczne wynagrodzenie całkowite (mediana) na tym stanowisku wynosi 4430 zł brutto. Co drugi archiwista otrzymuje pensję od 3780 zł do 5410 zł, przy czym 25% zarabia poniżej 3780 zł brutto, i taki sam odsetek otrzymuje powyżej 5410 zł brutto. Analogicznie dla stanowisk bibliotekarskich portal podaje, że miesięczne wynagrodzenie całkowite (mediana) wynosi 3830 zł brutto, przy czym połowa bibliotekarzy zarabia w przedziale od 3570 zł do 4310 zł brutto. Na zarobki powyżej 4310 zł brutto może liczyć grupa 25% najlepiej opłacanych bibliotekarzy (Ile zarabia archiwista?, 2024).

Udział kobiet i mężczyzn wśród personelu bibliotek i archiwów

Główny Urząd Statystyczny, zbierając dane o zatrudnieniu w Polsce, podaje informacje z podziałem na kobiety i mężczyzn, ale nie wyodrębnia poszczególnych zawodów czy instytucji, a jedynie ogólne podziały sektorowe. Wspomnianych danych nie zawierają również dostępne w internecie raporty czy sprawozdania archiwów i bibliotek. Jednak z ogólnego doświadczenia wiemy, że przeważającą część personelu bibliotek stanowią kobiety. Jaki to jest procent? Czy są jakieś różnice w odniesieniu do różnego typu bibliotek? Jak kształtują się te proporcje w archiwach? Czy różnice w proporcjach między bibliotekami a archiwami są znaczące czy raczej niewielkie? Jak zmieniały się te dane na przestrzeni lat? W opracowaniach podejmujących temat historii polskich bibliotek czy archiwów zarówno w ujęciu syntetycznym, jak i szczegółowym (obszar, instytucja) autorzy poświęcając uwagę personelowi, zazwyczaj nie podają informacji o płci. Dodatkowo sprawę komplikuje fakt, że podając statystyki angażów, używają form męskich na nazwy zawodów czy funkcji. Nie sposób więc odgadnąć, czy zatrudnienie „jednego bibliotekarza z tytułem doktora” oznacza faktycznie mężczyznę czy raczej kobietę. Nawet podanie nazwiska nie zawsze wyjaśnia sytuację, jeżeli jest tylko inicjał imienia. O feminitywach będzie mowa w dalszej części artykułu, ale już w tym miejscu warto podkreślić ich przydatność.

Danymi dotyczącymi udziału kobiet i mężczyzn wśród personelu archiwów zajęła się Maria Lewandowska, która przeanalizowała obraz kadry Archiwów Państwowych w Polsce Ludowej w latach 1945–1983 (Lewandowska, 1988, s. 39). Według jej badań liczba kobiet zatrudnianych w państwowych archiwach systematycznie wzrastała i tak w 1945 r. stanowiły one 23,6% zatrudnionych, a w 1950 r. już 40,3%. Wzrastał także udział kobiet w grupie personelu naukowego do 20–30%, a nawet 50% w Archiwum Głównym Akt Dawnych. Dodatkowo autorka wskazuje na gwałtowny wzrost liczby pracowników archiwów w latach 50., ale zważywszy na olbrzymie straty osobowe poniesione przez wszystkie środowiska zawodowe w zawierusze wojennej jest to w oczywisty spo-

sób uzasadnione. Wyraźną tendencję wzrostową udziału kobiet potwierdzają dane z lat 1979–1980, kiedy to odsetek kobiet zatrudnionych w archiwach wynosił 75% (w grupie pracowników działalności podstawowej stanowiły one 66,5%, zaś w grupie pracowników naukowo-badawczych ok. 50%) (Lewandowska, 1988, s. 154). Podane przykłady jednoznacznie dowodzą szybkiej feminizacji tego zawodu. Podobną tendencję, acz w dużo mniejszym nasileniu, można zauważyć w odniesieniu do kadry zarządzającej. W oparciu o informacje zebrane we wspomnianej pracy Marii Lewandowskiej można stwierdzić, że w okresie międzywojennym, jak również zaraz po wojnie, archiwami kierowali mężczyźni i to wyłącznie oni piastowali najwyższe stanowiska. Stopniowo obejmowanie przez kobiety stanowisk kierowniczych staje się częstsze, a w latach 80. w ponad połowie archiwów wojewódzkich stanowiska dyrektorskie powierzono kobietom. Proces feminizacji następował w różnych działach gospodarki narodowej, a dane GUS dotyczące kobiet zatrudnionych w dziale nauki i rozwoju techniki pokazują wzrost z 15,4 tys. w 1960 r. do 71,4 tys. w 1977 r. (Rocznik Statystyczny, 1978).

Nie dysponujemy danymi precyzującymi odsetek żeńskiego personelu w polskich bibliotekach. Jako ciekawostkę można dodać, że w Stanach Zjednoczonych odsetek ten wynosił 83% w 1973 r. i 87% w 1983 r. (Fraser, 2014, s. 72). Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że w polskich realiach procentowy udział bibliotekarek był podobny. Natomiast jeśli chodzi o udział kobiet wśród kadry kierowniczej bibliotek Jadwiga Kołodziejska podaje, iż w roku 1976 na stanowisku dyrektora w wojewódzkich bibliotekach publicznych kobiety stanowiły 49,1%, a w 1979 niewiele więcej, bo 51% (Kołodziejska, 1980, s. 109). Autorka dodaje również, że wśród 17 dyrektorów starych (tzn. będących wojewódzkimi przed reformą administracyjną) bibliotek wojewódzkich w 1976 r. była tylko 1 kobieta. W roku 1979 nic się w tej materii nie zmieniło. Natomiast w porównaniu do 1976 r. zmniejszyła się liczba kobiet-dyrektorów w nowych województwach. Dla pełnego obrazu warto jednak dodać, że wśród wicedyrektorów kobiety stanowiły większość (15 do 7). Przeglądając informację o historii poszczególnych instytucji (archiwów i bibliotek), można zauważyć, że w pierwszych latach ich istnienia prawie zawsze kierują nimi mężczyźni. Dopiero po II wojnie światowej stopniowo przybywa kobiet wśród kadr zarządzających. Jak sytuacja kształtuje się obecnie? Na potrzeby niniejszego artykułu przeanalizowano informacje o osobach kierujących bibliotekami wojewódzkimi i archiwami państwowymi pod kątem płci. Dane zebrane w poniższej tabeli obejmują Archiwa Państwowe razem z Naczelną Dyrekcją Archiwów Państwowych oraz część archiwów wyodrębnionych, a także biblioteki centralne razem z Biblioteką Narodową oraz biblioteki wojewódzkie.

Tab. 1. Kierujący bibliotekami i archiwami z podziałem na płeć – stan na grudzień 2023 r.

Nazwa instytucji	Kierujący z podziałem na płeć		Razem	Brak danych
	Mężczyźni	Kobiety		
Archiwa Państwowe i NDAP	22	12	34	-
Archiwa wyodrębnione	6	4	10	4
Razem archiwa	28	16	44	4
Biblioteki centralne	5	7	12	2
Biblioteki wojewódzkie	10	8	18	-
Razem biblioteki	15	15	30	2

Źródło: opracowanie własne.

Różnica w liczbie mężczyzn i kobiet stojących na czele archiwów wynosi 28 do 16, zaś w przypadku bibliotek na 30 osób kierujących połowa to kobiety. Przytoczone dane obejmują niewielki wycinek instytucji, a wiele z nich nie umieszcza danych osobowych dotyczących kadry zarządzającej na swoich stronach. Niektóre, jak archiwa zakładowe czy część wyodrębnionych, nie mają własnych stron internetowych. W oparciu o zebrane informacje można wysnuć wniosek, że omawiane zawody są w dużym stopniu sfeminizowane, ale nie znajduje to odzwierciedlenia w kadrze zarządzającej.

Stereotypy jako potwierdzenie feminizacji zawodów

Bezsporne wydaje się stwierdzenie, że gros personelu bibliotek stanowią kobiety. Potwierdza to także funkcjonujący w potocznej świadomości stereotyp pracownika biblioteki – jest nim kobieta, zazwyczaj „szara myszka”, w *średnim wieku ze starannie upiętym kokiem, której obowiązkowym elementem garderoby jest zapinany sweterek i długa spódnica koniecznie w stonowanych barwach* (Moro, 2019). W ten stereotyp wpisane są również takie cechy, jak: bycie nudnym, bezbarwnym, niemitym i zgryźliwym, zachowawczym i nieporadnym życiowo. Niektóre badania wskazują na bardziej pozytywne postrzeganie osób pracujących w bibliotece. Ocenia się, że są one *cierpliwe, uprzejme, komunikatywne, kulturalne, inteligentne, profesjonalne (...) spokojne i sumienne* (Dobija, 2018, s. 111), jednocześnie uważając, że praca w bibliotece jest bezstresowa i nudna. Wiele napisano o stereotypach związanych z zawodem, jego genezie i zakresie, w jakim odbiega od rzeczywistości. Wiele też sami bibliotekarze i bibliotekarki robią, aby zmienić niekorzystne postrzeganie zawodu, co jest zadaniem trudnym i wymagającym. Zmiana nieprawdziwych i uproszczonych wyobrażeń, bo tym są stereotypy, stanowi prawdziwe wyzwanie. Zważywszy, jak bardzo zmieniły się biblioteki oraz wymagania dotyczące kwalifikacji i umiejętności stawiane osobom w nich zatrudnionym, można mieć nadzieję, że również wizerunek zawodu ulega istotnym, korzystnym zmianom. Zagadnienie stereotypów zawodowych nie stanowi przedmiotu niniejszych rozważań, jest jednak przydatne w kontekście refleksji nad wskaźnikiem feminizacji zawodu bibliotekarza i pośrednio potwierdza przyjęte założenie o znacznej przewadze personelu żeńskiego w bibliotekach. Wydaje się, że podobnie jest w archiwach, chociaż proporcje płci mogą być nieco bardziej wyrównane. Jeżeli ponownie sięgniemy po wskaźnik w postaci społecznego wyobrażenia „typowego” archiwisty, to tym razem będzie nim mężczyzna niewiele jednak odbiegający zachowaniem od stereotypu pracownika biblioteki. Czy na tej podstawie można wysnuć wniosek, że mężczyźni chętniej wybierają pracę w archiwum niż w bibliotece? Wydaje się to prawdopodobne, choć trudno orzec, na ile twierdzenie jest uprawnione bez właściwych statystyk. To, co jest niewątpliwe, to fakt, że społeczne postrzeganie obu zawodów jest krzywdzące i mija się z prawdą. Tak działają stereotypy. Na potocznym obrazie feminizmu i „typowej” feministki również zaciążyło wiele krzywdzących stereotypów. Nadal pokutują one nie tylko w świadomości mężczyzn, ale też samych kobiet.

Feminizm i prawa kobiet

Literatura dotycząca feminizmu i praw kobiet jest obszerna jednak jej znajomość wśród Polek wydaje się ograniczona. Badania postaw kobiet wobec feminizmu wykazują, że *Polki w selektywny sposób przyjmują postulaty feministyczne, równocześnie dystansując się wobec określenia „feministka”, które ma w świadomości wielu kobiet charakter negatywnej etykiety* (Frąckowiak-Sochańska, 2011, s. 150). Istnieje tutaj widoczna korelacja pokoleniowa, ale też związana z wykształceniem i środowiskiem społeczno-ekonomicznym. Liczba przeciwniczek założeń ruchu feministycznego rośnie wraz z wyższą kategorią wiekową, zaś poparcie wzrasta wraz z poziomem wy-

kształcenia. Charakterystycznym zjawiskiem jest częściowa akceptacja wielu postulatów feministycznych połączona z brakiem akceptacji samego ruchu czy filozofii feministycznej „jako takich”. Negatywne stereotypy dotyczące feminizmu i feministek są niezwykle silnie zakorzenione w polskim i nie tylko polskim społeczeństwie. Zresztą jako przyczyny tych stereotypów niektóre zachodnie feministki otwarcie wskazują radykalne odłamy feminizmu, które łatwo skojarzyć z postulatem destrukcji tradycyjnej rodziny i z obrazem feministki jako lesbijki (Hooks, 2013). Znana pisarka, działaczka ruchu feministycznego Agnieszka Graff, nawiązując do stereotypowego obrazu feministek mówi – *jestemy brzydkie, sfrustrowane i pełne jadu, nie golimy nóg, nienawidzimy mężczyzn, a poza tym brak nam logiki, kobiecej intuicji i zdrowego rozsądku*, dodając przy tym: *Z przeprowadzonych w Polsce badań wynika, że feministka byłaby równie niemile widzianym sąsiadem jak agent SB i nosiciel wirusa HIV* (Graff, 2021, s. 194). Pozytywne postawy wobec feminizmu wiążą się z mniej lub bardziej rozbudowaną świadomością zasług feminizmu dla poszerzenia zakresu praw, z jakich korzystają współczesne kobiety. Warto je przypomnieć i odpowiedzieć na pytanie, na czym polega feminizm i czym właściwie jest?

Spółeczeństwa minionych stuleci były zdominowane przez mężczyzn i postrzegały kobiety jako *słabą płęć, która potrzebuje ochrony, kieruje się zawsze emocjami i uczuciami, a nie rozumem, jak mężczyźni. Dlatego jedyną rolą, jaką jej przyznawano, było dbanie o dom, rodzenie i wychowywanie dzieci* (Helios, Jedlecka, 2016, s. 168). Poglądy feministyczne funkcjonowały w wielu różnych kulturach, sięgających aż do czasów starożytnych cywilizacji Chin i Grecji. Już wówczas greccy filozofowie obawiali się równouprawnienia kobiet z mężczyznami, twierdząc, że *zrównana w prawach z mężczyzną kobieta staje się natychmiast jego zwierchnikiem* (Helios, Jedlecka, 2016, s. 168). Aktywność na rzecz wyzwolenia kobiet pojawiała się w różnych okresach rozwoju demokracji nowożytnej i była związana z głębokimi zmianami politycznymi, społecznymi, kulturowymi, z rewolucjami i wojnami. Samo pojęcie feminizmu wywodzi się od łacińskiego słowa *femina*, czyli „kobieta” i oznacza ruchy, ideologie i doktryny skupiające się wokół równości prawnej, politycznej oraz społecznej kobiet i mężczyzn (Tokarczyk, 2005, s. 519). Celem ruchu jest zmiana istniejących stosunków społecznych, polegająca przede wszystkim na likwidacji źródła dyskryminacji kobiet, czyli patriarchalnej struktury społecznej, odzwierciedlonej w kulturze, gospodarce i innych segmentach życia społecznego. Towarzyszy temu przekonanie, że aby wprowadzić upragnione zmiany, kobiety same muszą podjąć działania. W ogólnym ujęciu feministka to kobieta, która próbuje spojrzeć na świat z własnej, kobiecej perspektywy, a nie oczyma mężczyzn. Nie zgadza się, aby różnica biologiczna między kobietą i mężczyzną stała się podstawą do przyznawania im szczególnych praw, których kobietom się odmawia (Tokarczyk, 2005, s. 517). Współczesne feministki dążą do wypracowania takiego systemu wartości, który będzie możliwy do zaakceptowania, zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn, jako uniwersalny. Dotychczas w całej historii świata to męski punkt widzenia pełnił rolę uniwersalnego, czego skutkiem była dominacja mężczyzn nad kobietami, objawiająca się w rozmaity sposób – od „niewinnego” lekceważenia, poprzez pogardę i odmowę kwalifikacji intelektualnych i moralnych do podjęcia niektórych czynności czy zadań, a na przemoc kończąc. Feminizm był i pozostaje ruchem zróżnicowanym i obok głównego nurtu istnieją jego poboczne odłamy, jak np. nowy feminizm katolicki inspirowany teologią katolicką, a zwłaszcza nauczaniem Jana Pawła II na temat kobiet i znaczenia oraz relacji płci (Gawkowska, 2022, s. 107).

W głównym nurcie feminizmu tradycyjnie wyróżnia się tzw. trzy fale. Pierwsza fala ma swój początek w okresie rewolucji francuskiej, która dała pierwszą okazję do walki o prawa kobiet. Kobiety były wówczas traktowane jak „własność” mężczyzn (ojca, brata, męża). Nie miały prawa do nauki,

posiadania majątku czy pracy zarobkowej, co w biednych rodzinach przybierało formę niewolnictwa. Jedną z pierwszych kobiet, które podjęły wysiłek, by ten stan zmienić, była Olympe de Gouges – autorka ogłoszonej w roku 1791 *Deklaracji praw kobiety i obywatelki*. Domagała się m.in. przyznania kobietom prawa do edukacji i rozporządzania własnością prywatną, honorów i funkcji równych tym posiadanym przez mężczyzn, uczestnictwa kobiet w siłach zbrojnych oraz równości płci w rodzinie. Uważała, że *kobieta rodzi się i pozostaje wolna i równa mężczyźnie* (Gouges de, 2018). Jednak jej postulaty nie znalazły zrozumienia i poparcia, a sama autorka zginęła na szafocie. Dopiero sto lat później narodził się ruch kobiet domagających się wspomnianych wyżej praw. W Stanach Zjednoczonych kobiety w wieku XIX angażowały się w ruch abolicjonistyczny (zniesienie niewolnictwa) i z niego stopniowo wyrósł ruch feministyczny, który domagał się zniesienia wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć. Wśród liderek były Lucretia Mott i Elizabeth Cady Stanton, które stworzyły szeroką koalicję kobiet zrzeszonych w różnych organizacjach. Dzięki ich walce zniesiono w Stanach Zjednoczonych prawo nakazujące kobiecie posiadanie męskiego opiekuna i pozwolono jej na kształcenie (Górska, 2022, s. 14–15). Ruch emancypacji kobiet rozprzestrzenił się na inne kraje, a jeden z jego nurtów stanowiły działaczki feministyczne, głównie brytyjskie i amerykańskie, które walczyły o prawa wyborcze kobiet, sięgając po środki bardziej radykalne – nazywano je sufrażystkami. Pierwszą falę feminizmu przerwała I, a później II wojna światowa. Rzeczywistość wojenna zmusiła kobiety do wykonywania wielu różnych zadań, tradycyjnie przypisywanych mężczyznom. Spowodowała też wzrost zatrudnienia kobiet w ramach wolnych miejsc powstałych po mężczyznach udających się na front (Lisowska, 2010, s. 19). Po wojnie nastąpił powrót do dawnej narracji dotyczącej roli i miejsca kobiet. Rządy akcentowały znaczenie tradycyjnych ról płciowych w obawie przed niestabilnością społeczną wywołaną przez wojnę i rozprzestrzeniający się komunizm. Także w wielu krajach europejskich miała miejsce krytyka pracy zawodowej kobiet. Jako główny, życiowy cel kobiety wskazywano zamążpójście, nie zaś podejmowanie studiów. Lata 50. XX w. zyskały miano „dekady pań domu”. Odrodzenie feminizmu nastąpiło w latach 60. i 70. ubiegłego stulecia, w których rozpoczął się tak zwany feminizm drugiej fali nawiązujący do idei ruchu na rzecz praw obywatelskich, ruchów antywojennych, teorii nowej lewicy. Znaczącą rolę odegrała w nim książka Simone de Beauvoir pt. *Druga płeć* z roku 1949. Autorka wyraziła w niej pogląd, że kobiety nie mają wyraźnej tożsamości, gdyż zawsze były postrzegane jako odmienne od mężczyzn, sytuujące się w ich cieniu, a role i cechy im przypisywane tworzone były społecznie i odzwierciedlały zastane w społeczeństwie wartości, schematy myślenia i hierarchię (Butler, 2008, s. 55). Pogląd de Beauvoir, że *nie rodzimy się kobietami – stajemy się nimi* stał się podstawą rozróżnienia między płcią biologiczną i kulturową. Okres drugiej fali feminizmu ściśle wiązał się z działalnością ruchu wyzwolenia kobiet (Women’s Liberation) od ucisku i męskiej supremacji. Kluczową rolę w ideologii tegoż ruchu odgrywał postulat faktycznej równości społecznej kobiet i mężczyzn. Feministki drugiej fali występowały też przeciw stereotypom traktowania kobiety jako uosobienie seksu. Dążono do zrównania szans obu płci i zmiany postrzegania dualnego kobieta – ciało, mężczyzna – umysł. Wraz z tą problematyką pojawiły się również nowe terminy, tj. seksizm i gender. Druga fala feminizmu przyczyniła się do przyjęcia w większości państw uregulowań wzmacniających pozycję kobiet, m.in. przez wprowadzenie wymogu jednakowych płac, zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, zalegalizowanie aborcji (Helios, Jedlecka, 2016, s. 23–24). Ruch feministyczny drugiej fali podejmował także problemy kobiet kolorowych. Nurt tak zwanego czarnego feminizmu zwalczał podziały społeczne i dyskryminację ze względu nie tylko na płeć, ale też na rasę czy klasę społeczną. Najsilniej występował w takich krajach, jak Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Francja czy Niemcy (Górska, 2022, s. 17). Kolejna, trzecia fala feminizmu zaczęła narastać od lat 80. XX w. w odpowiedzi na porażkę drugofalowych strategii równouprawnienia. U jej podstawy leży rosnąca świadomość zna-

czenia rasy, etniczności, wyznania religijnego czy podziałów ekonomicznych w kontekście równouprawnienia kobiet. Charakteryzuje się połączeniem myśli feministycznej z różnymi współczesnymi nurtami teorii społecznej, przede wszystkim z teorią krytyczną, poststrukturalizmem, teorią queer, teorią postkolonialną czy ekologizmem. Wśród głównych postulatów trzeciej fali wyróżnić można m.in.: walkę z molestowaniem seksualnym i przemocą wobec kobiet, ale też dzieci i osób niesamodzielnymi (pedofilia), dążenie do równego i darmowego dostępu do antykoncepcji, prawo do aborcji, do edukacji seksualnej, do wyjścia z biedy (Górska, 2022, s. 18). Feminizm trzeciej fali, to feminizm otwarty na problemy wszystkich kobiet. Poruszane są w nim sprawy kobiet podniesione we wcześniejszych falach feminizmu, ale również zagadnienia uznawane wcześniej za sferę tabu. Jednocześnie w tym samym okresie pojawiła się koncepcja określana jako postfeminizm głosząca, że feminizm nie jest już potrzebny kobietom, że i tak dużo osiągnęły w zakresie praw cywilnych, gospodarczych, politycznych czy reprodukcyjnych i obecnie feminizm może im szkodzić. Postfeminizm postuluje wyzwolenie kobiet z ideologii i doktrynalnego gorsetu dotychczasowych nurtów feminizmu. Jak można przypuszczać, przyświeca temu ujęciu intuicja głosząca, iż czynienie obecnie z kobiet szczególnej kategorii ludzi potrzebujących specjalnej troski i wsparcia wcale im nie pomaga. Niektóre badaczki i badacze wyróżniają kolejną, czwartą falę feminizmu, inne zaś uznają istnienie jedynie dwóch. Dla naszych rozważań nie ma to większego znaczenia (wszelkie podziały są jedynie umowne), natomiast istotne jest, że współczesne feministki przywiązują wagę do języka i jego funkcji kształtowania rzeczywistości.

Feminy a funkcja języka

Z konieczności skrótowe i wybiórcze przedstawienie historii ruchu feministycznego oraz wybranych przykładów świadczących o nierównościach płciowych w sferach społeczno-zawodowych stanowi podstawę do odpowiedzi na zasadnicze pytanie – po co nam feminy? Osobiście wielokrotnie spotkaliśmy się z poglądami kobiet podważających sens wprowadzania (lub raczej przywracania) feminy. Zdania „zawsze tak było, więc po co to zmieniać?”, „To brzmi jakoś dziwnie i głupio [o feminach]” czy po prostu „nie lubię feminy” wcale nie należą do rzadkości. Co więcej, wiele kobiet uważa, że określanie ich profesji lub stanowiska za pomocą żeńskich form deprecjonuje je, a nawet uwłacza. Dotyczy to także bibliotekarek i archiwistek, które chcą, by określano ich zawód i funkcję w rodzaju męskim.

Dotychczas tylko takie nazewnictwo funkcjonowało w oficjalnych dokumentach i materiałach związanych z zatrudnieniem i rynkiem pracy w naszym kraju. W państwowej klasyfikacji zawodów i specjalności, opublikowanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, mówi się o „zawodach tradycyjnie sfeminizowanych” i tylko takie mają oficjalną nazwę rodzaju żeńskiego. Należą do nich m.in. pielęgniarka, salowa i sprzątaczką. Państwowa klasyfikacja zawodów i specjalności nie zna pojęcia archiwistka czy bibliotekarka, podobnie jak dyrektorka czy kierowniczką. Wykazy stanowisk w omawianych instytucjach oraz indywidualne angaże, które dostają osoby w nich zatrudniane, zawierają wyłącznie formy męskie. Nie inaczej jest w ogłoszeniach o pracę, nazwach stanowisk pracy umieszczanych na wizytówkach czy w stopkach służbowych e-maili. Należy przy tym zauważyć, że nazwa zawodu nie jest tym samym, co nazwa wykonawcy zawodu, ponieważ używa się ich w innych kontekstach. Nazwa zawodu nie odnosi się do konkretnej osoby a raczej do działalności zarobkowej w ujęciu ogólnym. Przeglądając literaturę branżową z minionych dziesięcioleci, w tym dotyczącą zastużonych dla środowiska bibliotekarskiego czy archiwalnego kobiet, łatwo dostrzec, że autorki i autorzy publikacji najczęściej posługiwali się męskimi formami nazw zawodów i funkcji

jako uniwersalnymi. Ten stan rzeczy powoli ulega zmianie. Na internetowych stronach bibliotek zdarzają się feminatywy w nazwach stanowisk i funkcji. Można przewrotnie powiedzieć, że „pojawiają się pierwsze dyrektorki i kierowniczk²”. W informacjach dotyczących różnych aktualności, wydarzeń, spotkań czy konferencji zamieszczanych w serwisach bibliotekarskich też coraz częściej zdarzają się feminatywy (np. wpis na stronie Biblioteki Miejskiej w Inowrocławiu głosi: *Krystyna Kurczab-Redlich gością spotkania autorskiego* czy w Gnieźnie: *Kolejną gością cyklu „Zbliżenia” była Agnieszka Andrzejczak*). Wspomniano już, że stosowanie feminatywów napotyka spory opór nie tylko ze strony mężczyzn. Kontrowersje dotyczą zarówno ich gramatycznej poprawności, jak i przypisywanej ideologii i upolitycznieniu. Dzieje się tak, mimo że językoznawcy twierdzą, iż feminatywy są jak najbardziej zgodne z polską gramatyką i poprawne językowo. Potwierdziła to z pełną stanowczością Rada Języka Polskiego (RJP) w swoim stanowisku z roku 2019. Czytamy w nim m.in.: *Większość argumentów przeciw tworzeniu nazw żeńskich jest pozbawiona podstaw. Jednakowe brzmienie nazw żeńskich i innych wyrazów, np. pilotka jako kobieta i jako czapka, nie jest bardziej kłopotliwe niż np. zbieżność brzmień rzeczowników pilot ‘osoba’ i pilot ‘urządzenie sterujące’* (Stanowisko Rady Języka Polskiego..., 2019).

Warto podkreślić, że dyskusja o formach żeńskich trwa od ponad stu lat. W cytowanym oświadczeniu RJP wyjaśnia: *Na początku dwudziestego wieku zwyciężyła tendencja do regularnego tworzenia feminatywów, ale przez cały czas żywa była także przeciwna tendencja – do zaznaczania żeńskości za pomocą rzeczownika pani poprzedzającego formę męską (pani doktor) lub przez związki składniowe typu nasza dyrektor zdecydowała. Ta ostatnia tendencja w drugiej połowie XX wieku stała się zwyczajem językowym, szczególnie w odniesieniu do zawodów nowych, funkcji wysokiego prestiżu. Jednakże od lat dziewięćdziesiątych formy żeńskie rzeczowników osobowych znacznie się rozpowszechniły; w języku przyjęły się wyrazy socjolożka, polityczka czy posłanka, choć tylko ostatni z nich był obecny, a nawet powszechny w polszczyźnie I połowy XX wieku* (Stanowisko Rady Języka Polskiego..., 2019). Spór o „żeńskie końcówki” miał już wiele odston i był toczony na różnych poziomach. W czasach PRL na problem ten zwróciła uwagę m.in. znana aktorka i satyryczka Stefania Grodzieńska w znakomicie prześmiewczym felietonie *Dałam listonosz* opublikowanym na łamach „Przekroju” w roku 1960. Autorka podaje przykład absurdów do jakich prowadzi unikanie feminatywów – *Doktór kazała powtórzyć doktor, żeby doktor wstąpiła do doktor, to doktor już doktor powie, czego doktor od doktor potrzebuje – powiedziała instruktor, oddała klucze felczer, zostawiła polecenie dla monter i wyszła ze szpitala* (Grodzieńska, 1960).

W ostatnich latach za pośrednictwem różnych mediów mogliśmy obserwować burzliwe dyskusje na ten temat. Jedną z głośniejszych był spór wokół żeńskiej formy „ministra” użytej przez Izabelę Jarugę-Nowacką w roku 2004, wznowiony w 2012 r. przez Joannę Muchę. Podobnie szerokim echem odbiła się żywiołowa reakcja Krystyny Pawłowicz, nieżyczącej sobie, aby zwracano się do niej „posłanko”, ponieważ, jak stwierdziła: *Konstytucja mówi o posłach, a nie o posłankach i posłach. Jestem posłem* (Stępień, 2018). Z kolei na początku IX kadencji Sejmu (2019 r.) parlamentarzytki Lewicy zaapelowały do Szefa Kancelarii Sejmu (którą była kobieta jednak oficjalna tytułatura brzmi Szef KS), by na sejmowych tabliczkach i w oficjalnych dokumentach nazywano je posłankami. Prośba została zignorowana przez Kancelarię Sejmu, ale wyrażono zgodę na stosowanie form żeńskich w korespondencji poselskiej.

² Przykładem jest strona internetowa *Polska Akademia Nauk Biblioteka Kórnicka* [online]. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <http://www.bkpan.poznan.pl/kontakt/>.

Postawy wobec stosowania żeńskich form są bardzo spolaryzowane i nacechowane dużym ładunkiem emocjonalnym. Zarzuca się im, że są „nowomową” (często z dodatkiem „lewicką” lub „genderową”), wymysłem feministek, brzmią śmiesznie, są trudne do wymówienia, nie ma ich w słowniku itp. Natomiast druga strona sporu wskazuje liczne przykłady w źródłach historycznych potwierdzające, że feminatywy były w użyciu już setki lat temu, np. w Biblii Jakuba Wujka z 1593 roku występuje „prorokini”, zaś w przedwojennym *Słowniku Warszawskim* wydany w 1927 roku – „gościni” (Mekselon, 2023). W „Poradniku Językowym” z 1901 r. zaleca się stosowanie słowa „doktorka” dodając jednocześnie: *W miarę przypuszczenia kobiet do studiów uniwersyteckich może będziemy musieli stworzyć jeszcze magisterkę (farmacji), a może i adwokatkę, i nie cofniemy się przed tym, czego różnica płci wymaga od logiki językowej* (Poradnik Językowy, 1901, s. 118). W okresie międzywojennym tendencja do tworzenia feminatywów w języku polskim była bardzo żywa. Janusz Korczak, zwracając się do Marii Grzegorzewskiej, używa określenia „redaktorka” i „profesor-ka”³. Przerwanie tego procesu i stopniowe wyrugowanie z języka feminatywów zawdzięczamy przemianom w Polsce komunistycznej. Wzrósł wówczas poziom maskulinizacji językowej i nastąpił odwrót od żeńskich form na rzecz takich, które nie eksponują płci jednostki. Stąd zdziwienie wspomnianej wyżej satyryczki: *Dlaczego Sempołowska mogła być działaczką społeczną, a Wasilewska musiała zostać działaczem, dlaczego Curie-Skłodowska była jeszcze pracownicą naukową, a dr Cytowska już jest pracownikiem?* (Grodzieńska, 1960). Twierdzenie, że feminatywy brzmią nienaturalnie, dziwnie lub śmiesznie jest jak najbardziej zrozumiałe. Każdy wyraz, którego dotąd nie używaliśmy, może wywoływać takie wrażenie, zanim wejdzie do powszechnego użytku. Język często jest kształtowany oddolnie i zmienia się na przestrzeni lat. Wyrazów „komputer”, „samochód”, „internet” czy „SMS” też kiedyś nie było i pierwsze ich użycie mogło wprowadzać w konsternację. Podobnie w roku 1888 słowa „elita”, „niuansować” i „inferencja” uważano za dziwolągi językowe (Bliziński, 1888).

Wydaje się, że najważniejszy w tym sporze jest cel, który przyświeca wprowadzaniu feminatywów. Częściowo zobrazowały go przytoczone w artykule dane o dysproporcjach społeczno-ekonomicznych między mężczyznami i kobietami. Dążenie do równych praw i statusu obu płci musi przejawiać się również w języku, ponieważ ma on kolosalne znaczenie dla kształtowania rzeczywistości i świadomości społecznej. Użycie feminatywów nie jest obowiązkowe, ale jest wyrazem indywidualnej wrażliwości, daje bowiem kobietom sposobność wyrażania własnej tożsamości. Fakt, że im wyższy prestiż danego zawodu, tym większe są opory przed utworzeniem formy żeńskiej, powinien stanowić dodatkową motywację, by ten stan zmienić, by formy żeńskie stały się neutralne. Używanie wyłącznie form męskich ugruntowuje patriarchalny układ rzeczywistości i przekonanie, że tylko to, co męskie, jest poważne, prestiżowe i godne zaufania. *Jeżeli kobieta musi na poziomie gramatycznym udawać mężczyznę, żeby być traktowaną poważnie, cementuje przekonanie, że jako kobieta nie może być poważna* (Pruszkiewicz, 2023). Językownawczyni prof. Ewa Kołodziejek z RJP mówi: *Pragnienie językowego uwidocznienia obecności kobiet w życiu publicznym jest wyrazem społecznego postępu i demokratyzacji. Jeśli feminatywy kogoś rażą, niech ich nie używa, ale niech nie potępia. Polszczyzna jest tak bogata, że zawsze mamy jakiś wybór* (Kołodziejek, 2023).

Język jest potężnym narzędziem poznawania świata i przyswajania sobie przez nas kultury, ale także przekształcania świata i układania relacji z innymi ludźmi, tworzenia instytucji i narzucania norm moralnych, prawnych i obyczajowych. Może być wykorzystywany w dobrej i w złej wierze, służyć

³ Informacje zawarte w tekstach prezentowanych na wystawie *Prekursorzy i twórcy polskiej pedagogiki* przygotowanej przez Bibliotekę Główną Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie w 2022 r.

pomocy i przemocy, prowadzić ku dobru i ku złu, wlewać w ludzkie serca nadzieję i doprowadzać do rozpacz i destrukcji. Język może ranić i zabijać, służyć pogardzie i zozydzać, wzbudzać lęk i poczucie winy, spychać do getta, utrzymywać opresję. Może wreszcie – i to jest szczególnie ważne w kwestii, którą tutaj omawialiśmy – przesłaniać rzeczywistość, zamykać na doświadczenie, niszczyć dialog i uniemożliwiać życzliwe i pełne zrozumienia i empatii otwarcie na drugiego człowieka. Język, w którym zakłęte jest poczucie wyższości i prawo do dominacji nad innym człowiekiem czyni tego, kto go używa, głuchym i bezdusznym. Dlatego też nie można uznać feminatywów za błahostkę, a nacisku na ich wprowadzenie za fanaberię zideologizowanych feministek. Feminatywy mogą być okazją do osiągnięcia większej równości między kobietami a mężczyznami, lepszego zrozumienia, czym jest dojrzała demokracja, rozstania się ze schematami i uprzedzeniami, demontażu systemu patriarchalnego, który krzywdzi zarówno kobiety, jak i mężczyzn.

Bibliografia:

1. *Archiwista – co robi, zarobki, jak zostać* (2020). [online]. eAkademiaPrzyszłości.pl. [Dostęp 8.01.2024]. Dostępny w: <https://www.eakademiaprzyszlosci.pl/archiwista-opis-zawodu/>.
2. BUCHHOLZ, S. (2022). *Źródła nierównej pozycji zawodowej kobiet* [online]. Konfederacja Lewiatan. [Dostęp 9.01.2024]. Dostępny w: https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/3_ZRODLA-NIEROWNEJ-POZYCJI-ZAWODOWEJ-KOBIET.pdf.
3. *Bibliotekarz – zarobki w branży*. (2023). [online]. Indeed. [Dostęp 9.01.2024]. Dostępny w: <https://pl.indeed.com/porady-zawodowe/zarobki-wynagrodzenie/bibliotekarz-zarobki>.
4. BLIZIŃSKI, J. (1888). *Dziwolągi i barbarzyńskie językowe* [online]. Kraków: G. Gebethner. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://polona.pl/item-view/18f63f17-0c9e-47c4-8c67-03f5e9018946?page=9>.
5. BUTLER, J. (2008). *Uwikłani w płeć*. Warszawa: Wydaw. Krytyki Politycznej.
6. LISOWSKA, E. (2010). *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
7. DOBIJA, K. (2018). Postrzeganie zawodu bibliotekarza: stereotypy oraz opinie użytkowników Biblioteki Wydziału Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej Uniwersytetu Jagiellońskiego. *Studia o Książce i Informacji* [online]. [Nr] 37. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://wuwr.pl/bibl/article/view/1781/1732>.
8. FRASER, N. (2014). *Drogi feminizmu. Od kapitalizmu państwowego do neoliberalnego kryzysu*. Warszawa: Wydaw. Krytyki Politycznej.
9. FRĄCKOWIAK-SOCHAŃSKA, M. (2011). Postawy polskich kobiet wobec feminizmu o samoograniczającej się świadomości feministycznej kobiet. *Acta Universitatis Lodzianae. Folia Sociologica*, nr 34, s. 149–170.
10. GAWKOWSKA, A. (2022). Klucz do nowego feminizmu: feminizm, komunitaryzm, realizm. W: Krajewska A., Rawłuszko, M. (red.). *Równouprawnienie. Księga jubileuszowa dla Profesory Małgorzaty Fuszary*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 107–125.
11. GOUGES DE, O. (2018). *Deklaracja Praw Kobiety i Obywatelki* [online]. Gdańsk: Biblioteka ASP w Gdańsku Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://www.zbrojowniasztuki.pl/pliki/5cf4fbcea20037da0b3ee20d6b630979/olympde-gouges-deklaracja-praw-kobiety-i-obywatelki.pdf>.
12. GÓRSKA, A. (2022). Od rewolucji francuskiej do #metoo. Feminizm na świecie. W: Górską, A., Jałoszyńska, M. (red.). *Polka. Stan na 2022*. Olsztyn: Wydaw. Fundacji Wolności im. Tadeusza Kościuszki, s. 13–21.
13. GRAFF, A. (2021). *Świat bez kobiet*. Warszawa: Wydaw. Marginesy.
14. GRODZIŃSKA, S. (1960). Dałam listonosz. *Przekrój* [online]. Nr 773. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://przekroj.pl/archiwum/artykuly/5657>.
15. HELIOS, J., JEDLECKA, W. (2016). Wpływ feminizmu na sytuację społeczno-prawną kobiet. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
16. HOOKS, B. (2013). Teoria feministyczna: od marginesu do centrum. Warszawa: Wydaw. Krytyki Politycznej.
17. *Ile zarabia archiwista?* (2024). [online]. Wynagrodzenia.pl. [Dostęp 9.01.2024]. Dostępny w: <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-archiwista>.

18. KALINOWSKA-SUFINOWICZ, B. (2018). Pionowa i pozioma segregacja zawodowa na polskim rynku pracy. *Rynek Pracy* [online]. Nr 167 (4), s. 13–22. [Dostęp 9.01.2024]. Dostępny w: <https://rynekpracy.praca.gov.pl/api/files/view/1771877.pdf>.
19. KOŁODZIEJEK, E. (2023). Gościni. *Kurier Szczeciński* [online]. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://24kurier.pl/blogi/ewa-kolodziejek/goscini/>.
20. KOŁODZIEJSKA, J. (1980). *Biblioteki publiczne po reformie administracyjnej kraju*. Warszawa: Biblioteka Narodowa.
21. LEWANDOWSKA, M. (1988). *Kadra Archiwów Państwowych w Polsce Ludowej (1945–1983)*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
22. LISOWSKA, E. (2010). *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
23. MEKSELON, M., (2023). *Feminytywy. O genderowej nowomowie słów kilka* [online]. TEDx Koszalin. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://www.youtube.com/watch?v=MYH2qGScEVk>.
24. MORO, I. (2019). *Stereotypy o pracy bibliotekarza, a rzeczywistość* [online]. BGPW Blog. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://bgpw.wordpress.com/2019/05/08/stereotypy-o-pracy-bibliotekarza-a-rzeczywistosc/>.
25. *Poradnik Językowy* (1901). [online]. Nr 8. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://polona.pl/item-view/af22b51f-98a6-4daa-a3aa-dc8f3f8b32f1?page=0>.
26. PRUSZKIEWICZ, K. (2023). *Dlaczego niektórych bolą żeńskie formy? "Pani aktor" brzmi tak śmiesznie, jak "pan niania"* [online]. NOIZZ.PL. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: <https://noizz.pl/spoleczenstwo/aktorka-a-nie-pani-aktor-feminytywy-to-nie-ideologia-tylko-poprawna-gramatyka/3sbm2dp>.
27. *Rocznik Statystyczny* (1978). Warszawa, Główny Urząd Statystyczny.
28. RUMIŃSKA-ZIMNY, E., WEJDNER, A. (2023). *Kobiety, rynek pracy i równość płci. Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet* [online]. Stowarzyszenie Kongres Kobiet. [Dostęp 9.01.2024]. Dostępny w: <https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/03/RAPORT-KOBIETY-RYNEK-PRACY-I-ROWNOSC-PLAC.pdf>.
29. *Stanowisko Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN w sprawie żeńskich form nazw zawodów* (25.X.2019). [online]. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: https://rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1861:stanowisko-rjp-w-sprawie-zenskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow&catid=98&Itemid=58.
30. STĘPIEŃ, K. (2018). *Feminytywa w polskim dyskursie prasowym (na podstawie wybranych tygodników opinii). Praca magisterska na kierunku filologia polska w zakresie specjalności: literatura i kultura polska w perspektywie europejskiej i światowej* [online]. Warszawa: Uniwersytet warszawski Wydział Polonistyki. [Dostęp 10.01.2024]. Dostępny w: https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/15810/klaudia_stepien_feminytywa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
31. TOKARCZYK, R. (2005). *Współczesne doktryny polityczne*. Kraków: Oficyna Wolters Kluwer Business.
32. WALKO-MAZUREK, A. (2017). *Segregacja pozioma kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Przedstawienie zjawiska na podstawie danych statystycznych oraz badań Stowarzyszenia Koalicja Karat* [online]. Stowarzyszenie Koalicja Karat. [Dostęp 9.01.2024]. Dostępny w: https://www.karat.org/wp-content/uploads/2017/05/Segregacja_pozioma_kobiet_na_ryнку_pracy_Koalicja_Karat_2017.pdf.
33. WITUŚ, K. (2020). Ile zarabiają Bibliotekarze? *Biblioteka Publiczna*, Nr 4/5.