

Katarzyna Leszczyńska 

AGH w Krakowie

Kinga Sekerdej 

AGH w Krakowie



STRATEGIE DYSKURSYWNE DELEGITYMIZUJĄCE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIWERSYTECIE

Artykuł analizuje strategie dyskursywne delegitymizujące wdrażanie polityk równości płci w środowisku akademickim. Na przykładzie uczelni o dominującym profilu technicznym pokazano, w jaki sposób formułowane są argumenty wyrażające opór wobec działań zmierzających do wyrównania szans kobiet i mężczyzn w nauce. Metodologia opiera się na jakościowej analizie treści komentarzy zamieszczonych w ankietach przeprowadzonych wśród osób pracujących i studiujących. Szczególną uwagę poświęcono mechanizmom zawłaszczenia językowego (*linguistic hijacking*), polegającym na redefiniowaniu pojęć, takich jak równość, merytokracja czy neutralność instytucji, w celu podważenia zasadności polityk równościowych. Analiza pokazuje, że największy sprzeciw budzą działania strukturalne, na przykład ustalanie minimalnego udziału kobiet i mężczyzn, często krytykowane w imię wolności, efektywności i „czystości nauki”. Artykuł dowodzi, że opór wyrażany w języku nie tylko utrudnia implementację zmian, ale również utrwała istniejące hierarchie i układy władzy, przybierając pozór obrony uniwersalnych wartości. Wyniki badań rzucają światło na mechanizmy społecznej reprodukcji nierówności w instytucjach szkolnictwa wyższego.

Słowa kluczowe: płęć; opór; uniwersytet; polityki równości płci; zawłaszczanie językowe

Discursive Strategies of University Gender Equality Policies Delegitimization

This article explores discursive strategies used to delegitimize gender equality policies in academic settings. Drawing on data collected at a technical university, we examine how resistance to these policies is framed. The methodology is based on a qualitative analysis of written comments provided in surveys conducted among academic staff and students. Specifically, we focus on the mechanisms of linguistic hijacking that undermine the legitimacy of equality-oriented actions. These mechanisms involve strategic redefinitions of key terms such as equality, meritocracy, and institutional neutrality. The analysis reveals that structural measures, such as setting minimum gender representation thresholds, are the most contested and often criticized in the name of freedom, efficiency, and the “purity of

Katarzyna Leszczyńska, AGH w Krakowie, Wydział Humanistyczny, kaleszcz@agh.edu.pl, ORCID 0000-0001-9859-8941; Kinga Sekerdej, AGH w Krakowie, Wydział Humanistyczny, sekerdej@agh.edu.pl, ORCID 0000-0002-7238-7393. Tekst opublikowany na warunkach licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska (CC BY-NC-ND 3.0 PL).

science.” We argue that linguistic resistance not only impedes policy implementation but also reinforces existing hierarchies and power structures, while simultaneously appearing to defend universal values. The findings shed light on the social reproduction of inequality mechanisms within academic institutions.

Key words: gender; resistance; university; gender equality policies; linguistic hijacking

Wprowadzenie

W ostatnich latach w uniwersytetach europejskich wdrażane są polityki równościowe, których celem jest zapewnienie równego traktowania ze względu na płeć w strukturach, dydaktyce i badaniach naukowych. Wdrażanie polityk jest związane między innymi z regulacjami Komisji Europejskiej dotyczącymi organizacji nauki w Unii Europejskiej i finansowania badań naukowych. Uczelnie, które chciały partycypować w finansowaniu z programu Horyzont Europa, musiały przyjąć Plan Równości Płci (ang. Gender Equality Plan, dalej: GEP) do końca 2021 roku. Dokument ten ma diagnozować nierówności i projektować działania wspierające równe traktowanie na uczelni. Przyjęcie Planu oznacza przejście przez cykl działań – analizę i diagnozę nierównego traktowania, planowanie (między innymi stworzenie budżetu, zaplanowanie polityki zasobów, zreformowanie struktur), podjęcie działań (szkoleń, wdrażanie instytucji, itd.) i monitorowanie oraz ewaluację. Plan Równości Płci powinien obejmować pięć głównych obszarów w obrębie uczelni. Są to: 1) równość w rozwoju karier naukowych i rekrutacji; 2) równowaga płci w procesach i organach decyzyjnych na uczelniach; 3) włączenie wymiaru płci do projektowania badań naukowych i dydaktyki; 4) równowaga między życiem rodzinnym a pracą zawodową; 5) przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu. Warto zaznaczyć, że w Polsce do grudnia 2021 GEP przyjęło niewiele uczelni, w pełnym brzmieniu jedynie Uniwersytet Warszawski. Od stycznia 2022 roku natomiast do początku 2025 roku ponad 80 uniwersytetów i instytucji badawczych przyjęło ten dokument. Obecnie, jak pokazują badania OPI, 34% polskich uczelni i instytutów naukowych posiada GEP, w tym 47% uczelni publicznych (Ośrodek Przetwarzania Informacji, 2024).

W Europie wiele szkół wyższych potraktowało GEP jako szansę na przeprowadzenie gruntownych badań nad doświadczeniami związanymi z płcią wśród osób studiujących i pracujących, a także na zaprojektowanie kompleksowych polityk wspierających równość. Można mówić o trzech głównych rodzajach polityk równościowych, które miały być wdrożone w uniwersytetach. Są to polityki nakierowane na rozwiązania strukturalne (ang. *fix the numbers*), wiedzę (ang. *fix the knowledge*) i instytucje (ang. *fix the institutions*). Polityki

równościowe skupiające się na strukturze płciowej w uniwersytetach mają na celu zwiększanie liczby osób z grup niedoreprezentowanych i przywracanie równowagi liczbowej kobiet i mężczyzn (*fix the numbers*) (por. Schiebinger i Schraudner, 2011). Przykładem takich polityk nakierowanych na strukturę są kwoty czy parytety bezpośrednio zmierzające do zwiększenia liczby kobiet w strukturach uniwersyteckich. Dodatkowo obejmują one też między innymi wszelkie rozwiązania ułatwiające karierę, takie jak mentoring (Dennehy i Dasgupta, 2017), kształtowanie wzorców osobowych (ang. *role models*) (Herrmann i in., 2016) czy projektowanie przyjaznego otoczenia (Ramsey i in., 2013).

Polityki skupiające się na wiedzy (*fix the knowledge*) (Palmén i in., 2020) projektują rozwiązania niwelujące uprzedzenia w programach nauczania czy badawczych i polegają na włączaniu kategorii uwrażliwiających na płeć i równe traktowanie. Trzeci typ rozwiązań w ramach polityki antydyskryminacyjnej skupia się przede wszystkim na tworzeniu rozwiązań instytucjonalnych wspierających równość (*fix the institutions*). Takie rozwiązania mają zapewniać bezpieczeństwo ofiarom przemocy i molestowania, a także określać sankcje wobec sprawców. Polegają na wypracowaniu i wdrażaniu regulacji, w tym kodeksów, procedur antydyskryminacyjnych, oraz na umocowaniu instytucjonalnym stanowisk lub zespołów (np. rzeczników lub pełnomocników), które mają zapewniać przestrzeganie tych regulacji oraz reprezentować osoby pokrzywdzone.

Projektowanie, wdrażanie i instytucjonalizacja polityk równości płci nie dokonują się w społecznej próżni, lecz są osadzone w szerszych kontekstach społeczno-kulturowych i politycznych. Jak pokazują badania na przykład Clavero i Galligan (2021) czy Lombardo i Bustelo (2022), rozwój polityk równościowych często napotyka opór w postaci backlashu, antygenderowych dyskursów kulturowych oraz mobilizacji ruchów antygenderowych (zob. również analizy Korolczuk i Graff, 2018). W szczególności uniwersytety, jako instytucje o złożonej strukturze hierarchicznej i silnych normach akademickich podkreślających wartość merytokracji, stanowią specyficzne pole wdrażania tych polityk.

Jednym z ważnych i powszechnych mechanizmów reakcji na polityki równościowe w środowisku akademickim jest opór, który przyjmuje zróżnicowane formy – od otwartej krytyki i sprzeciwu po subtelniejsze strategie delegitymizacji czy biernej obstrukcji. Celem niniejszego artykułu jest analiza wzorców oporu dyskursywnego wobec polityk równości płci na uniwersytetach oraz rekonstrukcja dominujących strategii dyskursywnych, za pomocą których ten sprzeciw jest artykułowany i legitymizowany. Analiza oparta jest na komentarzach udzielonych w kwestionariuszu diagnozującym zagadnienia związane z równością i warunkami pracy na jednej z polskich uczelni o profilu technicznym. Analizując strategie oporu dyskursywnego, zwracamy uwagę na pozycje w strukturze uniwersytetu (np. osoby pracujące vs. osoby studiuje), gender aktorów społecznych zaangażowanych w opór oraz typ rozwiązań instytucjonalnych, które

stają się przedmiotem kontestacji (działania afirmacyjne). Analiza ta pozwoli nie tylko zrozumieć mechanizmy społecznej reprodukcji nierówności płci w kontekście akademickim, ale także uchwycić dynamikę sprzeciwu wobec polityk równościowych w polu instytucjonalnym, które – choć często przedstawiane jako neutralne i apolityczne – jest w praktyce miejscem intensywnych negocjacji norm i wartości społecznych.

Założenia teoretyczne

Wdrażanie polityk równościowych zależy od wielu czynników osadzonych w relacji między aktorem, działaniem i sprawstwem a strukturą – obejmującą reguły, dostępne zasoby oraz kontekst społeczny (Clavero i Galligan, 2021; Lombardo i Bustelo, 2022; O'Connor i Barnard, 2021; Rosa i Clavero, 2022; Ahmed, 2012). Na implementację polityk równościowych w uniwersytetach wpływają między innymi aktorzy strategiczni, zaangażowanie władz i kadry profesorskiej, sojusze zespołów równościowych z różnymi grupami (administracją, osobami studiującymi, naukowcami), wykorzystywane narzędzia działania, a także klimat polityczny, kontekst kulturowy i otoczenie uczelni (np. współpraca z mediami). Istotnym elementem procesu wdrażania polityki równościowej jest również opór wobec rozwiązań wspierających równe traktowanie w obrębie kształtowania wiedzy, instytucji i struktur, na który trafiają zespoły wdrażające działania równościowe. W literaturze przedmiotu opór jest definiowany jako akt działania i praktyka społeczna, która może mieć różne formy – indywidualną lub zbiorową, materialną, ucieleśnioną, „słabą” oraz dyskursywną, realizującą się w języku (por. Agócs, 1997; Powell i in., 2017; Putnam i in., 2005; Tildesley i in., 2022). W naszych analizach szczególnie interesuje nas właśnie ten ostatni wymiar – opór ujawniający się w wypowiedziach osób studiujących i pracujących na uniwersytecie.

Jak piszą Clavero i Galligan (2021), choć wzrasta liczba uniwersytetów, które posiadają GEP, skuteczność tego dokumentu jest jednak mocno ograniczona. Celem tego dokumentu, przypomnijmy, jest budowanie polityk wspierających między innymi kariery kobiet w nauce czy przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu. Badaczki wskazują, że mimo wzrostu liczby kobiet na wysokich stanowiskach w uczelniach europejskich (z 15% w 2004 do 24% w 2016 roku), nadal utrzymuje się segregacja pionowa (mniej kobiet na najwyższych szczeblach) i pozioma (niższa reprezentacja w naukach ścisłych i technicznych), a jak pokazują Lombardo i Bustelo (2022), doświadczenie molestowania jest wśród studentek wciąż powszechne. Odpowiedzi na pytanie o to, dlaczego skuteczność GEP jest tak ograniczona, niektóre z badaczek szukają właśnie w powszechności zjawiska oporu wobec działań równościowych (Clavero i Galligan, 2021; Collado i Vázquez-Cupeiro, 2023; Powell i in. 2017).

Opór w uniwersytetach może przybierać różną formę, zarówno formalną, której ekspresją są decyzje polityczne ograniczające możliwości i zasięg działań równościowych, jak i nieformalną, która znajduje wyraz w codziennych praktykach, zaniechaniach (np. braku reakcji na molestowanie) czy szerzej – kulturze organizacyjnej (Ahmed, 2012; Clavero i Galligan, 2021). Może to być opór instytucjonalny, który ujawnia się w złożonym repertuarze reguł, rozwiązań lub struktur. Przykładem są, zdaniem Clavero i Galligan (2021), przeszkody strukturalne, na przykład utrwalone procedury awansowe czy rekrutacyjne, które promują nierówności i ignorują bariery doświadczane przez jedną z płci. Inny przejaw oporu instytucjonalnego to brak realnych działań mimo formalnej implementacji polityk GEP, co zdaniem badaczek jest powszechne w europejskich uniwersytetach (zob. też O'Connor i White, 2021). Mimo deklaracji i formalnych implementacji na poziomie dokumentów nie stoją za nimi realne działania. Lombardo i Bustelo (2022) nazywają ten typ oporu inercyjnym i zwracają uwagę, że szczególnie skutecznie utrudnia on radzenie sobie z przemocą i molestowaniem na uniwersytetach. O ile ten rodzaj oporu jest ważny z perspektywy badania strategicznych aktorów uniwersytetu, odpowiedzialnych za wdrażanie rozwiązań równościowych, o tyle z perspektywy prowadzonych przez nas analiz o wiele bardziej interesujący jest opór, który przejawia się na poziomie codziennych działań, postaw i przekonań społeczności uniwersytetu (Clavero i Galligan, 2021). Może on przybierać formę ukrytą, przejawiając się brakiem zaangażowania, ignorowaniem nowych procedur, podważaniem ich sensu, ale może również być formułowany otwarcie i wprost. W uniwersytecie, tak jak w innych instytucjach społecznych, przybiera nieraz formy subtelne, zakorzenione w strukturach wiedzy i uznania. Miranda Fricker (2007), wprowadzając pojęcie niesprawiedliwości epistemicznej, zwraca uwagę na to, jak osoby z grup marginalizowanych są systematycznie wykluczane jako wiarygodne źródła wiedzy – ich doświadczenia nierówności bywają podważane lub trywializowane, co utrudnia wprowadzanie zmian. W tym samym duchu pisze Nancy Fraser (2005), która zaznacza, że opór może zatem przejawiać się w dyskredytowaniu języka równości lub postrzeganiu go jako zagrożenia dla „neutralności” instytucji. Z kolei Sara Ahmed (2012) pokazuje, że polityki równościowe na poziomie dyskursu bywają traktowane jako przeszkody w sprawnym funkcjonowaniu instytucji, a osoby promujące zmiany często są postrzegane jako „problematiczne” lub wywołujące dyskomfort, co skutkuje ich marginalizacją. W ten sposób opór wobec równości staje się nie tylko kwestią ideologiczną, ale też mechanizmem obronnym instytucji przed zakwestionowaniem własnych struktur władzy. Jak więc pokazują zgodnie Fricker, Ahmed czy Fraser, przestrzenią, w której opór znajduje szczególnie wyraz, jest język i komunikacja.

Oporem językowym może być otwarte sprzeciwianie się inicjatywom równościowym, argumentowanie, polemizowanie czy dyskursywne delegitymizowanie

działań, ale może on przybierać również formy zawołowane (Clavero i Galligan, 2021; Ahmed 2012, Kantola i Lombardo, 2021), które szczególnie interesują nas w tym tekście¹. Językowy/dyskursywny rodzaj oporu przeanalizowała również Roos z zespołem (2020), badając przyczyny niepowodzeń inicjatyw na rzecz równości płci we flamandzkich uniwersytetach. Roos pokazuje, jak opór językowy przestaje być praktyką indywidualną, a wkraczając w szerszą przestrzeń uniwersytetu, staje się defensywną pracą instytucjonalną (ang. *defensive institutional work*). Językowe formy oporu wobec działań równościowych przejawiają się w delegitymizacji działań związanych z poszczególnymi pojęciami, na których bazują polityki równościowe. Jak pokazuje Roos, argumenty przeciw równości odwołują się do różnych typów racjonalności: pragmatycznej (wskazując na trudności we wdrożeniu polityk równościowych w organizacji uniwersytetów), neoliberalnej (wskazując, że te podważają autonomię uniwersytetu i jakość rekrutacji), a także do obaw przed stygmatyzacją kobiet, a zatem racjonalności, która wpisuje się w koncepcję władzy pastoralnej autorstwa Michela Foucault (2010). W naszym tekście, podobnie jak przywołane wyżej badaczki i badacze, definiujemy opór szeroko, rozumiejąc pod tym pojęciem wszystkie działania lub ich zaniechania, które można odczytać jako sprzeciw wobec wdrażania polityk równości w uniwersytetach. Skupiamy się na oporze językowym, który przybiera formy dyskursywnych strategii delegitymizujących zmiany prorównościowe.

Badania nad dyskursem pozwalają na analizę tego, jak aktorzy społeczni nadają różne znaczenia otaczającemu ich światu. W kontekście organizacyjnym dyskursy wpływają na to, co może być uznane za oczywiste, co jest traktowane jako zagadnienie istotne, co jest ważnym problemem wymagającym zmian organizacyjnych (oraz co takim problemem nie jest) oraz jakie są dopuszczalne sposoby rozwiązywania tych problemów (Waldorff, 2013). Dyskurs jest w tym ujęciu rozumiany jako ustrukturyzowane zbiory tekstów oraz powiązane z nimi praktyki ich wytwarzania, przekazywania i przyjmowania, umiejscowione w kontekście historycznym i społecznym (Hardy i Phillips, 2004). Ta definicja podkreśla, że wypowiedzi i teksty powinny być rozpatrywane na szerszym tle społecznym, kulturowym i politycznym. Dyskurs uczestniczek i uczestników życia organizacyjnego jest operacjonalizacją lub translacją pojęć właśnie z tego szerszego kontekstu. W ten sposób idee, które mogą być postrzegane

¹ Zdaniem Clavero i Galligan opór językowy przejawia się w powielanym w dyskusjach akademickich micie merytokracji, który zakłada, że procesy akademickie – rekrutacja, awanse, przyznawanie grantów – są neutralne płciowo i opierają się wyłącznie na kompetencjach. O argumentach odwołujących się do reguły merytokracji piszą również Kantola i Lombardo, które analizowały publiczne dyskursy oporu wywodzące się ze środowisk populistycznej prawicy. Ich zdaniem jednym z najpowszechniejszych uzasadnień podważających parytety płciowe jest przekonanie, że generują one niesprawiedliwość społeczną. Kobiety powinny osiągać sukces na zasadach merytokracji, nie zaś dzięki regulacjom prawnym (Kantola i Lombardo, 2021).

jako abstrakcyjne lub przynależne do innego porządku, przechodzą przez proces „tłumaczenia” do lokalnych okoliczności. Pojęcia abstrakcyjne, jak na przykład „równość”, przenoszone są do lokalnej specyfiki organizacyjnej poprzez przetwarzanie oraz nasycenie ich znaczeniami mającymi sens w tym lokalnym kontekście (Czarniawska i Joerges, 2012).

Warto podkreślić, że dyskursy stanowią integralną część instytucji, a same instytucje są przez dyskurs podtrzymywane, gdyż dostarcza on systemu znaczeń, które kształtują postrzeganie rzeczywistości, a w konsekwencji wpływają na podejmowane działania (Phillips i in., 2004). Organizacje, a szczególnie organizacje publiczne, w tym uniwersytety, są zobowiązane do wytwarzania dokumentów i tekstów, które uzasadniają kierunki rozwoju, zmian czy legitymizują wszelakie decyzje. To teksty, a nie tylko działania, umożliwiają szerokie rozpowszechnianie informacji i wpływają na zachowania wewnątrz organizacji. Dopiero opisane i zakomunikowane przedsięwzięcia, a nie akcje same w sobie, stanowią podstawę instytucjonalizacji zmian. To przede wszystkim za pośrednictwem tekstów informacje o podejmowanych działaniach są szeroko rozpowszechniane i wpływają na działania innych (Phillips i in., 2004). Organizacje są zatem zależne od aktywności dyskursywnych, które wpływają zarówno na działania, jak i na ich postrzeganie, w tym wspólne definicje zjawisk. To również przede wszystkim na poziomie dyskursywnym działania są uznawane za zasadne bądź nie, tym samym podlegając legitymizacji lub delegitymizacji. Zatem zmiana instytucjonalna jest możliwa dzięki dyskursywnym praktykom, które dążą do ustanowienia nowych norm.

W kontekście uczelni wyższych jedną z takich zmian w ostatnich latach są wdrażane GEPs, które wprowadzają polityki równościowe w uniwersytetach. W naszej analizie skupiamy się na dyskursywnych strategiach delegitymizujących ten proces i wyrażających sprzeciw/opór wobec równościowych zmian. Szczególnie interesują nas strategie oparte na „przejęciu / zawłaszczeniu / przechwyceniu językowym” (ang. *linguistic hijacking*). Poprzez zawłaszczenie językowe rozumiemy zmianę właściwości semantycznych kluczowych terminów obecnych w debacie publicznej w sposób, który przekierowuje tę debatę (por. Anderson, 2020; Shoaf i in., 2024). Interesuje nas zwłaszcza przejęcie pojęć – tradycyjnie używanych do wyjaśniania rzeczywistości społecznej – w sposób, który to wyjaśnienie podważa. Przykładem jest w USA słowo „rasizm”, tradycyjnie używane do tłumaczenia systemowych nierówności i dyskryminacji na tle koloru skóry i pochodzenia, wynikających z procesów historycznych, społecznych, prawnych i politycznych. Jednakże środki, które mają tej systemowej dyskryminacji przeciwdziałać, przez przeciwników ich wdrażania same są określane jako „rasistowskie”, gdyż według tej argumentacji dyskryminują białych obywateli USA (Anderson, 2020). Powierzchnianie odwołują się do tych samych wartości (np. „jesteśmy przeciwni rasizmowi”), ale dokonując zawłaszczenia językowego, osłabiają pierwotne znaczenie tego pojęcia. Analogicznie

polityki, które mają przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć, są dyskursywnie przedstawiane jako dyskryminacja mężczyzn.

Badania realizowałyśmy na jednym z polskich uniwersytetów, w którym dominują nauki ścisłe i techniczne (STEM). Analizujemy sposoby kwestionowania zasadności działań mających na celu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w rozwoju kariery akademickiej i zawodowej w środowisku STEM. Co chcemy podkreślić, w artykule nie analizujemy argumentów przeciwników równości, które odzwierciedlają prawicowe lub konserwatywne dyskursy (zob. np. Kantola i Lombardo, 2021). Naszym celem jest natomiast zbadanie, w jaki sposób język liberalno-demokratyczny i równościowy jest wykorzystywany do kontestowania polityk prorównościowych. Koncentrujemy się na specyficznym rodzaju argumentacji, który można określić jako zawłaszczanie językowe. W tym dyskursie polityki i rozwiązania równościowe są delegitymizowane poprzez argumentację opartą na trosce o równość lub przy użyciu terminologii typowej dla liberalno-demokratycznego instrumentarium dyskursywnego (Markiewka, 2017). Chcemy podkreślić, że delegitymizacja zmian jest inną kategorią niż legitymizacja *status quo*. Niekoniecznie bowiem niechęć do zmian jest tożsama z akceptacją sytuacji zastanej. Jeśli zatem przyjąć definicję legitymizacji jako uogólnionego założenia, że dane czynności są pożądane i odpowiednie wewnątrz pewnego społecznie konstruowanego systemu norm, wartości, wierzeń i pojęć (Suchman, 1995, s. 574), to delegitymizacja będzie ogólnym założeniem, że owe czynności nie są ani pożądane, ani odpowiednie w obrębie tychże społecznie konstruowanych norm, wartości, wierzeń i pojęć. Podążając za propozycją Suchmana (1995), by dokonać analitycznego rozróżnienia na legitymizację pragmatyczną, moralną i poznawczą, analogicznie można opisać dyskursy delegitymizacyjne. Zatem delegitymizacja pragmatyczna odnosi się do kalkulacji subiektywnej opłacalności zmian, delegitymizacja moralna – do negatywnej oceny normatywnej działań, a delegitymizacja poznawcza – do oporu ze względu na niezrozumiałość działań lub postrzeganą oczywistość i niepodważalność *status quo* (Suchman, 1995, s. 577–584). Dane empiryczne, na których się opieramy, wskazują, że dyskurs delegitymizacyjny odnosi się do tych trzech wymiarów.

(De)legitymizację dyskursywną można analizować również pod kątem treści argumentacji. Jedną z koncepcji, które mają temu służyć, jest model zaproponowany przez Vaarę, Tienariego i Laurilę (2006), którzy zidentyfikowali pięć strategii legitymizacji dyskursywnej: normalizację, autoryzację, racjonalizację, moralizację oraz narratywizację. Normalizacja to odwoływanie się do podobnych zjawisk lub szerszych trendów, które przedstawia daną opinię jako coś powszechnego, oczywistego i normalnego. Autoryzacja polega na legitymizowaniu przekonań poprzez odwoływanie się do autorytetów. Racjonalizacja to uzasadnienie w kategoriach użyteczności, efektywności, opłacalności i innych wartości, które odwołują się do racjonalnych argumentów. Moralizacja to

odwoływanie się do przekonań etycznych, wartości moralnych lub ideologii po to, by działania uzasadniać lub je delegitymizować. Wreszcie narratywizacja odnosi się do sposobu przedstawienia problemu, który tworzy angażującą lub dramatyczną opowieść, nakłaniającą do identyfikowania się z jej pozytywnymi bohaterami. (Vaara i in., 2006). Przedstawiony model porządkuje sposoby, które są używane przez aktorów w organizacjach do zaznaczania akceptowalności działań organizacyjnych lub, przeciwnie, do ich delegitymizacji, a wiele analiz strategii dyskursywnych legitymizujących praktyki w organizacjach do niego się odwołuje (por. np. Clarke i in., 2024; Holmberg i Alvinus, 2024; Hyndman i Liguori, 2024; Siltaoja, 2009; Waldorff, 2013). W tym artykule omawiamy strategię dyskursywną, jakich używały osoby pracujące i studiujące na jednej z wyższych uczelni technicznych w Polsce. Strategie te identyfikujemy poprzez analizę komentarzy w ankiecie, która dotyczyła diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn oraz potencjalnych nierówności związanych z płcią w tej organizacji. Interesują nas sposoby argumentacji, które wskazywały na podważanie zasadności polityk równościowych, o których pisałyśmy na początku tekstu, w tym na przykład na sprzeciw wobec wprowadzania mechanizmów, które dążyłyby do zrównania szans kobiet i mężczyzn w organizacji tradycyjnie zdominowanej przez mężczyzn zarówno pod względem ich liczby, jak i pozycji władzy. Poprzez strategię dyskursywną rozumiemy wypowiedzi, które kształtują interpretację danego zjawiska oraz stanowią komunikat perswazyjny, który ma przekonać odbiorców do zasadności prezentowanej argumentacji, i mogą służyć do uzasadniania, podważania lub zmiany postrzegania działań i ich legitymizacji (Vaara i in., 2024).

Metodologia

Badania, na których bazujemy, przeprowadzone zostały w 2021 roku w jednej z uczelni technicznych w Polsce podczas przygotowywania Planu Równości Płci. Celem badań było rozpoznanie doświadczeń związanych z (nie)równością w społeczności akademickiej. W badaniach opieraliśmy się na triangulacji metodologicznej: wywiadach pogłębionych z osobami pracującymi i studiującymi, anonimowych ankietach ilościowych online z osobami pracującymi i studiującymi, a także na analizie treści komentarzy jakościowych umieszczonych w ankietach. W artykule skupiamy się wyłącznie na danych uzyskanych w ankietach.

Badania były przeprowadzone w wysoko zmaskulinizowanej uczelni, w której ma miejsce segregacja pionowa i pozioma. Wśród kadry naukowo-dydaktycznej około 70% stanowili mężczyźni, a 30% kobiety. W administracji proporcje są odwrotne. Gdy prowadziliśmy badania, we władzach uczelni 100% stanowisk było obsadzonych przez mężczyzn, a wśród dziekanów wydziałów były trzy kobiety. Na najbardziej popularnych kierunkach w większości studiowali mężczyźni. Jak pokazały badania, nierówne traktowanie przyjmowało

różnorodne formy, przy czym doświadczenia nierówności były sfeminizowane, to znaczy mierzyły się z nimi głównie kobiety.

Ankiety przeprowadzono online, wysłano prośbę do wszystkich osób mających emaile w domenie uniwersytetu². Cel ankiet stanowiło zbieranie nie tylko danych liczbowych, ale i jakościowych. W formularzach zostawiliśmy miejsca, w których prosiliśmy o słowne opowiedzenie o swoich doświadczeniach z równością w uczelni, a także zaopiniowanie różnych działań w ramach polityki równego traktowania. *Response rate* w społeczności studenckiej i doktoranckiej był na poziomie 22%, a w społeczności pracujących naukowo, dydaktycznie i w administracji na poziomie ponad 40% (ankiety wypełniło 3438 osób ze społeczności studenckiej, w tym 315 doktorantów i doktorantek oraz 2001 osób pracujących w uczelni). Udział kobiet i mężczyzn w badaniu był wyrównany, choć nie reprezentatywny dla badanej populacji: 55% badanych stanowili mężczyźni, 43% – kobiety, natomiast 1% – osoby niebinarne; 1% badanych nie udzielił odpowiedzi na pytanie o płeć. Większość osób badanych (71%) studiowała na pierwszym stopniu studiów. W badaniu wzięło udział 315 doktorantów i doktorantek³.

Przeanalizowałyśmy 2033 komentarze, w tym 1645 od osób pracujących oraz 388 komentarzy od osób studiujących. Spośród wszystkich wypowiedzi 348 zaliczyłyśmy do takich, które sprzeciwiają się zmianom. Część komentarzy delegitymizujących zmiany zaklasyfikowałyśmy jako strategie mieszczące się w szeroko pojętym dyskursie pravicowym – w tym te wypowiedzi, które odwoływały się między innymi do wartości chrześcijańskich, tradycji lub naturalnego podziału na role ze względu na płeć. W dyskursie pravicowym pojawiają się również strategie wspólnotowe, wprowadzające kategorię „my” odróżniającą od „innych”. Zatem w komentarzach z tego nurtu pojawiają się argumenty, że „my” jesteśmy wolni od „lewackich ideologii” lub że nierówności należą do „powszechnych na zachodzie”, ale nie „u nas”, gdzie religia, tradycja, i szacunek dla kobiet są mocno zakorzenione. Do kategorii konserwatywno-narodowej zaliczyłyśmy 20 komentarzy osób studiujących i 56 osób pracujących. Stanowiły one odpowiednio 17% i 24% komentarzy delegitymizujących zmiany.

Warto więc zaznaczyć, że ta kategoria nie zagospodarowuje większości argumentów sprzeciwu wobec zmian. Dlatego główny wątek jakościowej analizy, na której się opieramy, stanowią strategie dyskursywne delegitymizujące zmiany w kierunku równości płci, w których można odnaleźć argumentacje odwołujące się do pojęć charakterystycznych dla dyskursu liberalno-demokratycznego, jak wolność, równość, merytokracja. Tego typu komentarze klasyfikujemy jako

² Respondenci zostali poinformowani w treści ankiety, że zebrane dane zostaną wykorzystane do celów naukowych, w tym do przygotowania publikacji naukowych oraz opracowania Planu Równości Płci dla uczelni.

³ Udział w badaniu był dobrowolny i nie wiązał się z żadną gratyfikacją finansową. Treść ankiety została opracowana na podstawie istniejących podobnych narzędzi.

strategie używające zawłaszczenia językowego. Warto jednak zauważyć, że niektóre wypowiedzi trudno jednoznacznie i rozłącznie zaliczyć do jednej z tych dwóch kategorii: „konserwatywno-narodowej” lub „liberalno-demokratycznej”. Były to przypadki łączenia różnych typów dyskursów, i takie komentarze również brałyśmy pod uwagę, dlatego że reprodukowały mechanizm „zawłaszczania językowego”, które stanowi oś naszych badań.

Wyniki

Stosunek badanych do rozwiązań polityki równego traktowania

Zanim przejdziemy do analizy wzorów dyskursywnej delegitymizacji polityk równościowych, przedstawimy wynik badań ilościowych, które sygnalizują stosunek badanych do poszczególnych rozwiązań polityki równego traktowania. Wyniki ujawniają podstawowe zróżnicowania pomiędzy perspektywą męską i kobiecą, nacisk na rozwiązania instytucjonalne oraz niechęć do rozwiązań strukturalnych. Zgodnie ze skalą odpowiedzi (1–5) średnia 3 i poniżej oznaczają niski poziom lub brak akceptacji dla danego rozwiązania (zob. tabela 1).

Tabela 1. Różnice międzypłciowe w średniej akceptacji przez osoby studiujące różnych działań naprawczych w zakresie nauki i nauczania

	M	K	p
Dbałość o wprowadzenie reprezentacji różnych grup interesów w ciałach decyzyjnych	2,80	3,85	< 0,001
Polityka afirmatywna, tj. określenie wymaganego minimalnego procenta udziału kobiet i mężczyzn na danych stanowiskach	1,39	2,04	< 0,001
Przedszkole, żłobek prowadzone przez uczelnię na terenie kampusu	3,39	3,82	< 0,001
Opieka popołudniowa, popołudniowe dodatkowe zajęcia dla dzieci osób zatrudnionych i studiujących w uczelni	3,34	3,73	< 0,001
Opieka wakacyjna dla dzieci osób zatrudnionych i studiujących w uczelni	3,14	3,46	< 0,001
Szkolenia dla osób studiujących i pracujących z edukacji antydyskryminacyjnej, równego traktowania, przeciwdziałania molestowaniu	2,89	3,93	< 0,001
Kodeks postępowania określający akceptowane i nieakceptowane normy zachowania na uczelni	3,24	4,03	< 0,001
Możliwość zgłaszania niewłaściwych zachowań (anonimowo bądź przy zachowaniu poufności)	4,17	4,68	< 0,001
Powołanie stanowiska związanego z równością płci i równym traktowaniem	2,67	3,78	< 0,001

M = mężczyźni, K = Kobiety, p = poziom istotności statystycznej różnic między średnimi

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Różnice międzypłciowe w średniej akceptacji różnych działań naprawczych dla dwóch grup pracowników

	Pracownicy/pracowniczki administracyjni/ administracyjne			Pracownicy/pracowniczki badawczo-dydaktyczni/ badawczo-dydaktyczne		
	M	K	p	M	K	p
Dbłość o wprowadzenie reprezentacji różnych grup interesów w ciałach decyzyjnych	3,38	3,73	0,002	2,90	3,75	< 0,001
Polityka afirmatywna, tj. określenie wymaganego minimalnego procenta udziału kobiet i mężczyzn na danych stanowiskach	2,16	3,24	<0,001	1,70	2,94	< 0,001
Przedszkole, żłobek prowadzone przez uczelnię na terenie kampusu	3,96	4,18	0,03	4,03	4,24	0,011
Popołudniowe dodatkowe zajęcia dla dzieci osób zatrudnionych i studiujących	3,90	4,07	0,096	3,85	4,12	0,001
Opieka wakacyjna dla dzieci osób zatrudnionych i studiujących	3,95	4,27	0,001	3,82	4,17	<0,001
Większa dostępność pracy zdalnej (również po pandemii)	4,02	4,22	0,014	3,90	4,32	< 0,001
Szkolenia dla osób studiujących i pracujących z edukacji antydyskryminacyjnej, równego traktowania, przeciwdziałania molestowaniu	3,26	3,84	<0,001	2,79	3,47	< 0,001
Kodeks postępowania określający akceptowane i nieakceptowane normy zachowania na uczelni	3,97	4,12	0,123	3,60	3,98	< 0,001
Możliwość zgłaszania niewłaściwych zachowań (anonimowo bądź przy zachowaniu poufności)	4,01	4,40	<0,001	3,72	4,23	< 0,001
Powołanie stanowiska związanego z równością płci i równym traktowaniem	2,85	3,35	<0,001	2,45	3,20	< 0,001

M = mężczyźni, K = Kobiety, p = poziom istotności statystycznej różnic między średnimi

Źródło: opracowanie własne.

Jak widać na podstawie powyższych wyników, większość opiniowanych rozwiązań spotkała się z akceptacją, największy opór budzą zaś polityki afirmatywne, choć różnicuje się on płciowo i statusowo. Najbardziej niechętni politykom tego typu byli przede wszystkim mężczyźni studiujący i pracujący oraz kobiety studiujące. Charakterystyczne okazało się również większe poparcie dla określenia minimalnego procenta udziału kobiet na danych stanowiskach wśród kadry administracyjnej, było to mniej akceptowalne dla kadry naukowej.

Badania jakościowe

Podobnie jak analizy ilościowe badania jakościowe wykazały, że opór był wyrażany przede wszystkim wobec polityk strukturalnych, afirmatywnych, ukierunkowanych na zwiększenie liczby kobiet w różnych jednostkach uniwersytetu. Kontestowano szkolenia kierowane tylko do kobiet, parytety, kwoty, a także wszelkie działania na rzecz zwiększenia zaangażowania kobiet w naukach ścisłych i na studiach.

Opór zarówno w przypadku osób studiujących, jak i pracujących był wyrażany przede wszystkim, choć niewyłącznie, przez mężczyzn. Kobiety zazwyczaj chętniej wspierały i chwaliły w komentarzach rozwiązania równościowe.

Zawłaszczenie językowe jako narzędzie sprzeciwu wobec polityk równości

W tej części tekstu przytaczamy główne dyskursywne wzory argumentacji, które były wykorzystywane do wyrażania sprzeciwu wobec polityk równościowych w uczelni i ich delegitymizacji oraz unieważniania. Wzory te wpisują się w mechanizmy zawłaszczania języka odnoszącego się w tym przypadku do progresywnych wartości na potrzeby argumentacji, która w rzeczywistości może służyć odrzuceniu progresywnych zmian. Jak pokazujemy w analizie, praktyka zawłaszczania języka obejmuje język praw człowieka, równości szans, merytokracji i neutralności instytucjonalnej. Na koniec pokazujemy strategie delegitymizacji, które wyłaniają się z przytoczonych wzorów argumentacji.

Zawłaszczanie języka równości i antydyskryminacji

Zawłaszczanie języka równości i antydyskryminacji w celu delegitymizacji polityk równego traktowania na uczelni dokonuje się na trzy zasadnicze sposoby. Po pierwsze, poprzez przejęcie kluczowych pojęć z retoryki dyskryminacji, seksizmu i nierówności. Po drugie, przez jednoczesne wyznaczanie granic tego, co nie mieści się w tych kategoriach. Po trzecie, poprzez redefinicję ról sprawcy i ofiary w kontekście nierówności płciowych. W tych trzech obszarach działa mechanizm będący istotą językowego zawłaszczenia, który Anderson (2020) określa mianem modelu korupcji semantycznej (ang. *semantic corruption model*). Opisuje on, w jaki sposób zmiana sieci odniesień semantycznych prowadzi do przejęcia i zniekształcenia znaczenia kluczowych terminów z obszaru praw człowieka. Tego rodzaju proces, jak podkreśla Anderson, znacząco utrudnia komunikację na temat rzeczywistych problemów społecznych.

W analizowanym materiale powszechne jest przejęcie pojęć dotychczas służących do opisu sytuacji kobiet w instytucjach publicznych – takich jak „seksizm”,

„dyskryminacja”, „nierówność” – i zastosowanie ich do przedstawienia pozycji mężczyzn. Przyczyną seksizmu, którego mają oni doświadczać, stają się polityki równościowe, szkolenia skierowane do kobiet i działania afirmacyjne.

Doświadczenia zagrożenia, które mogą wynikać z postrzeganej utraty przywilejów, są językowo przekształcane w doświadczenia opresji. W analizowanych komentarzach pojawiają się określenia takie jak „przemoc”, „dyskryminacja”, „odebrano możliwość” – typowe dla opisu realnej marginalizacji, na przykład w przypadku mniejszości społecznych. W rezultacie uwaga zostaje przesunięta z problemu strukturalnej nierówności na emocje grupy dominującej. Przykłady takiego przejęcia widać w poniższych cytatach:

Tzw. „polityka afirmatywna” jest działaniem przemocowym i seksistowskim, stawiającym źle pojmowaną równość ponad kompetencjami. Najlepszym rozwiązaniem dla zapewnienia równości płci jest jak największe uniezależnienie decyzji podejmowanych w stosunku do danej osoby od jej płci, a nie sztuczne regulacje wymuszające pewien rodzaj traktowania danej płci. (MP)⁴

Na moim wydziale wprowadzono stypendium oraz warsztaty przeznaczone tylko dla kobiet, przez co ja i moi koledzy czujemy się dyskryminowani. Odebrano nam tym samym możliwość rozwoju. Nasze apele i skargi zostały zlekceważone. (MS)

Polityki równościowe w analizowanych komentarzach postrzegane są jako gra o sumie zerowej – działania antydyskryminacyjne mają prowadzić do strat po stronie mężczyzn. Zawłaszczaniu pojęć takich jak „dyskryminacja” czy „nierówność” towarzyszy praktyka dyskursywnego unieważniania doświadczeń kobiet związanych z naruszeniami w przestrzeni uczelni – na przykład w postaci seksistowskich żartów czy molestowania. Tego rodzaju doświadczenia bywają w komentarzach bagatelizowane, ośmieszane lub przedstawiane z ironią i sarkazmem, które mają na celu sprowadzenie problemu nierówności do absurdu. Przypisywane są przewrażliwieniu, subiektywności, brakowi dystansu. Jak pisałi niektórzy autorzy wypowiedzi: „to nie jest przemoc, to tylko głupi żart”, „czy teraz 70 płci będzie się domagać miejsca?”, „to już seksizm?”. W takich strategiach odwołuje się często do uproszczonych definicji seksizmu jako przemocy fizycznej czy dyskryminacji jako formalnego zakazu po to, by zneutralizować i podważyć nowe sposoby opisu nierówności.

Tego rodzaju praktykę uciszania (ang. *silencing*) opisała Dotson (2011), wskazując, że polega ona na systematycznym odbieraniu głosu osobom doświadczającym opresji. Fricker w książce *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing* (2007) interpretuje tego typu uciszanie jako odmowę

⁴ Posługujemy się następującymi skrótami: M – mężczyzna, K – kobieta, P – osoba pracująca, S – osoba studiująca.

epistemicznego statusu doświadczeniom osób dyskryminowanych. Jest to jej zdaniem również przejaw niesprawiedliwości hermeneutycznej, która realizuje się w braku uznania, że pewne formy doświadczenia, takie jak mikroagresje, komentarze dotyczące wyglądu czy izolowanie kobiet w grupach, są realnymi przejawami opresji, mimo że nie mieszczą się w ramach dominujących słowników. Gdy ktoś mówi „to nie jest dyskryminacja”, nie tylko zaprzecza czyjemuś doświadczeniu, ale również rości sobie prawo do epistemicznego autorytetu – wyłączności na definiowanie rzeczywistości. U podstaw tych narracji leży indywidualistyczne, neoliberalne podejście do równości oraz przekonanie o fałszywej symetrii, o której pisała Fraser (2005), w której ignoruje się strukturalny charakter nierówności, a każdą formę działań wyrównawczych przedstawia się jako opresyjną.

W analizowanych wypowiedziach dochodzi do odwrócenia znaczeń. Ofiarami stają się w tym dyskursie mężczyźni, którzy mogą stracić dotychczasową pozycję, zaś kobiety, mające możliwość skorzystania z działań wyrównawczych, są w tej argumentacji w sposób nieuzasadniony uprzywilejowane. Dyskryminacja, bycie ofiarą są tu rozumiane symetrycznie i formalnie, bez kontekstu historycznego lub strukturalnego. Można wskazać na obecność epistemicznej ślepoty w wypowiedziach, które negują potrzebę działań równościowych (zob. Fricker, 2007). Ślepotą ta polega na braku uznania, że kobiety funkcjonują w strukturze systemowych barier – takich jak ograniczony dostęp do sieci wsparcia, stereotypizacja kompetencji czy ukryte mechanizmy wykluczania. W tym kontekście działania afirmatywne są postrzegane jako niesprawiedliwe, ponieważ punktem odniesienia jest mężczyzna jako uniwersalny podmiot, który „niczego nie dostał za darmo” i „doszedł do wszystkiego sam”. Przykład takiego mechanizmu widać w poniższej wypowiedzi:

Osobiście czuję się kimś, kogo różnego rodzaju programy „diversity and inclusion” od lat dyskryminują – tylko dlatego, że urodziłem się w niewłaściwym czasie mężczyzną. Moje koleżanki mogły wziąć udział w wielu inicjatywach promocyjnych (czy to w liceum, czy na studiach), podczas gdy ja musiałem wszystko osiągnąć sam – nikt nie brał pod uwagę kompetencji (lub ich braku), liczyła się tylko płeć. Na świecie dochodzi już do tak absurdalnych sytuacji, że dysponując CV kobiety i CV mężczyzny o dokładnie tych samych kompetencjach i doświadczeniu, do rozmów kwalifikacyjnych zaprasza się wyłącznie kobietę – nie chciałbym, żeby uczelnia poszedł [sic!] w tym kierunku. (MP)

W analizowanych wypowiedziach ujawnia się zjawisko „męskiego poczucia krzywdy” (ang. *masculine grievance*) (por. Rafail i Freitas, 2019; Hanson i in., 2023) charakterystyczne dla męskich ruchów backlashowych, zbudowane na poczuciu utraty, resentymencie i sprzeciwu wobec zmian równościowych. To emocjonalna reakcja na przesunięcia w strukturze władzy, polegająca na postrzeganiu działań afirmatywnych jako niesprawiedliwych i godzących w równość.

Jak pisał jeden z badanych, polityki równościowe w uczelni to przykład „obecnego trendu antymęskiego. Podejmowane działania nie mają na celu umożliwienia równego dostępu do rozwoju mężczyzn i kobiet, wprowadzają przywileje dla kobiet kosztem mężczyzn” (MS).

Utopia czystych kompetencji i zawłaszczanie kategorii merytokracji

Kolejnym poziomem zawłaszczania jest język merytokracji, przedstawianej jako jedyna legitymizowana forma sprawiedliwości. Wypowiedzi typu „powinny decydować wyłącznie kompetencje” (MS), „parytety zabijają szkolnictwo wyższe” (MS), „wszyscy mają równe szanse, bo egzaminy są zakodowane” (MS), budują obraz systemu, który jest neutralny, obiektywny i sprawiedliwy. W tym dyskursie działania równościowe, takie jak parytety czy rekrutacje z uwzględnieniem różnorodności, są przedstawiane jako naruszające „naturalny” porządek rzeczy, jako „marnotrawstwo”, „ideologia” lub „zagrożenie dla nauki”. Praktyki równościowe są przeciwstawiane pojęciom „czystej nauki”, „neutralności”, „profesjonalizmu”. Takie uzasadnienie konstruuje utopijną wizję uniwersytetu, pomija jego ideologiczne powiązania i strukturalne powielanie istniejących nierówności. *Status quo* w tej perspektywie jest widziane jako obiektywne i neutralne, dążenie do zmian zaś jako naruszenie zasad merytokracyjnych. Przykłady zawłaszczania kategorii merytokracji widać w poniższych cytatach:

Za wszelką cenę powinniśmy dążyć do tego, by Uczelnią rządziła merytokracja. Panujący trend światowy, który w każdej nierówności upatruje dyskryminacji jest niezwykle szkodliwy i w istocie wprowadza mechanizmy dyskryminacyjne par excellence (np. kwoty), stojące w sprzeczności z nauką (różnice płci pod względem cech osobowości, co przekłada się na indywidualne wybory). Uczelnia powinna się przed tym bronić. Uprzejmość, delikatność, kultura osobista, dyskrecja, życzliwość, wyrozumiałość itd. – wachlarz cnót jest bogaty i rozpoznany w naszej kulturze od tysięcy lat. Nie zastępujemy go jednym wytrychem o nazwie „nierówność/dyskryminacja”. (MP)

Polityka afirmatywna? Jak ktoś śmie dyskryminować kogokolwiek za posiadaną wiedzę oraz umiejętności, które zdobył podczas swojego procesu nauczania? Hańba. Chciałbym się dowiedzieć, kto udzielałby takich szkoleń, jakie jest wykształcenie takiej osoby z oznaczeniem ścisłego, technicznego/humanistycznego stopnia oraz skąd przeznaczane byłyby na to środki. (MS)

Blagam, wszelkie parytety zabijają szkolnictwo wyższe, nie róbmy z uczelni korporacji, tu powinny decydować WYŁĄCZNIE kompetencje. Sytuacja, w której mężczyzna mimo większej ilości punktów na rekrutacji nie dostałby się na kierunek, bo trzeba było zapłacić udział kobiet, TO SEGREGACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I SEKSIZM. SEKSIZM DZIAŁA W OBIE STRONY! (MS)

W analizowanych cytatach merytokracja staje się więc retoryczną bronią przeciwko równości. I tym razem mamy tu do czynienia z retoryczną symetrią i przekonaniem, że każda interwencja na rzecz wyrównania szans jest równie niesprawiedliwa jak nierówność, a zatem sama staje się nierównością (zob. też Fraser, 2005). Osłabia to potencjalne zbiorowe rozumienie nierówności jako zakorzenionej w szerszych systemach władzy przy jednoczesnym deklaratywnym wsparciu równości. Badania pokazują, że poprzez mit merytokracji (Clarke i in., 2024) lub wspieranie zmian, lecz bez wskazania ich ram czasowych z założeniem, że nastąpią one naturalnie (Roos i in., 2020), władze na uczelniach mimo deklaracji wdrażania mechanizmów równania szans w akademii *de facto* dyskursywnie zaprzeczają istnieniu barier w karierach kobiet.

O micie merytokracji jako narzędziu reprodukcji nierówności pisały między innymi Clavero i Galligan (2021), Clarke i in. (2024) i Roos i in. (2020). Ideologia merytokracji, przedstawiana jako neutralna i obiektywna, jest wskazywana jako najczęstszy dyskursywny sposób uzasadniania *status quo*, w tym w środowiskach STEM (Seron i in., 2018). Podkreślanie merytokracji przekierowuje dodatkowo uwagę na odpowiedzialność jednostek, kamuflując tym samym strukturalne problemy (Clarke i in., 2024; Seron i in., 2018; Śliwa i Johansson, 2013; Tildesley, 2023) związane zarówno z podzielanymi przekonaniami i uprzedzeniami, jak i na przykład z obciążeniami obowiązkami rodzinnymi (por. Benard i Correll, 2010; Górska i in., 2021; Miksys i in., 2024). Widać to wyraźnie w analizowanych wypowiedziach. Język merytokracji zakłada idealną równość warunków, w których wszyscy startują z tej samej pozycji, a system sam wyłania „najlepszych”. Nie uwzględnia jednak społecznych i strukturalnych uwarunkowań, które nie są merytokratyczne – takich jak wpływ płci, uprzedzeń, stereotypów, klasy społecznej, powiązanego z nią kapitału i pochodzenia. Nie bierze pod uwagę kluczowego znaczenia tych czynników dla wyborów edukacyjnych, ścieżek kariery, postrzegania kompetencji czy dostępu do zasobów symbolicznych i sieci społecznych. W nauce ważnym mechanizmem budowania zespołów i struktur władzy są zaprzeczające merytokracji praktyki *boys' club*, czyli relacje między mężczyznami, którzy nieformalnie, często nieświadomie wspierają się w drodze do kariery. I to właśnie te różnice równościowe i niemerytoryczne praktyki starają się niwelować działania równościowe w nauce (por. Gould, 2023).

Uniwersytet jako przestrzeń wolna od wpływu społecznego – rozgrywanie autonomii i neutralności

W analizowanych komentarzach widoczny jest silny opór wobec działań równościowych, który realizuje się poprzez zawłaszczanie pojęć takich jak neutralność nauki, autonomia uczelni czy apolityczność instytucji akademickiej.

Retoryka ta opiera się na przekonaniu, że uniwersytet powinien być „czysty”, wolny od ideologii „totalnej równości” (MS), emocji i społecznych „mód”. Jak głoszą niektóre wypowiedzi: „precz z polityką na Uczelniach!!!” (MS), „nie dajmy się ponieść poprawności politycznej” (MS), „Wszystko ma podłoże czysto ideologiczne i mam nadzieję, że uczelnia pozostanie ostatnim bastionem normalności i nie będzie tutaj bezsensownych, wymuszonych parytetów” (MS).

Ten sposób argumentacji stanowi przykład zawłaszczenia języka neutralności instytucjonalnej. Działania równościowe – takie jak polityki antydyskryminacyjne, włączające projekty badawcze czy inicjatywy tożsamościowe – zostają przedstawione jako element obcy wobec nauki, jako „ideologia” zakłócająca rzekomo apolityczną naturę uniwersytetu. Tymczasem – idąc tropem Pierre’a Bourdieu (2003) czy Michela Foucault (2020) – neutralność instytucji społecznych jest fikcją: uczelnie są instytucjami władzy, które produkują wiedzę, hierarchie i tożsamości społeczne. Sara Ahmed (2012) wskazuje, że współczesne uczelnie są głęboko wpisane w system neoliberalny i konserwatywny, a ich rzekoma „neutralność” służy ukrywaniu polityczności *status quo*. Autorka opisuje, jak działania równościowe są postrzegane jako „naruszenie” instytucjonalnej czystości. W jej ujęciu samo mówienie o równości traktowane jest jako zagrożenie dla autorytetu uczelni.

W analizowanych wypowiedziach pojawia się także zawłaszczenie języka wartości intelektualnych, gdzie pytania badawcze dotyczące równości lub tożsamości są delegitymizowane poprzez nadanie im etykiety ideologii. Jak czytamy w komentarzach: „niektóre pytania są głupkowate i nacechowane lewacką ideologią”, „co za bałwan układał tę ankietę”. To przykład tego, co Dotson (2011) określa mianem *testimonial quieting*, instytucjonalnego wyciszania przez ośmieszanie języka i praktyk epistemicznych osób spoza dominującego porządku.

Choć fakt seksistowskich komentarzy i innych okrutnych rzeczy jest poważnym problemem. Nie uważam że „wykorzystanie przykładów” sugerujących płęć jest złą rzeczą. Chodź oczywiście komentarze względem wyglądu nie powinni [sic!] mieć miejsca. Uważam, że każda uczelnia powinna skupić się na edukacji. Unikać wplątania się w politykę. Jednostka edukacyjna powinna jedynie kontrolować, czy pracownicy nie łamią prawa. A poza tym nie powinna analizować, czy każde wypowiedziane słowo kogoś uraża. (MS)

Niektóre z powyższych pytań są głupkowate i nacechowane lewacką ideologią. Wstydzę mi, że uczelnia w to się bawi. (MP)

Opór wobec równości ujawnia się, jak już pisałyśmy, również w formie afektywnej, poprzez śmiech, ironię, irytację. Jak pokazuje Ahmed (2012), emocje nie są jedynie reakcją, lecz pełnią funkcję polityczną – organizują przestrzeń społeczną. Wypowiedzi takie jak: „czy to już przemoc?”, „to tylko żart”, „trzeba

mieć dystans”, służyć nie tylko bagatelizowaniu konkretnych sytuacji, ale także „wyciszeniu afektywnym”, uczynieniu osoby mówiącej o nierównościach „toksyczną”, „zbyt emocjonalną”, „ideologiczną”. Warto zwrócić uwagę, że komentarze te są zarówno autorstwa mężczyzn, jak i – choć w mniejszym stopniu – kobiet:

Stereotypy lub uwagi nie powinny być surowo traktowane, ponieważ najczęściej są przedstawiane w sposób żartobliwy i nie wiem jak bardzo trzeba być spiętym, żeby komuś to przeszkadzało. (KS)

Doświadczenia nierówności zostają uznane za subiektywne, przesadne lub nieistotne, a język, którym się posługują, jest ośmieszany lub dezawuowany. Jak pokazuje Ahmed (2021) w koncepcji skargi jako pedagogiki feministycznej (ang. *complaint as feminist pedagogy*), mówienie o nierównościach staje się formą oporu, ale też naraża na instytucjonalne represje – narzekający „psują atmosferę”, są problemem, który należy przemilczeć, a nie rozwiązać.

Zawłaszczanie kategorii jakości nauki

W analizowanym materiale jednym z mechanizmów oporu wobec równości jest zawłaszczenie pojęcia jakości nauki. Pojawia się ono w wypowiedziach, które prezentują działania równościowe – takie jak parytety, polityki inkluzywne czy instytucjonalne zespoły do spraw równości – jako sprzeczne z jakością nauki, poziomem akademickim czy rozwojem merytorycznym uczelni. Cytaty takie jak: „parytety zabijają szkolnictwo wyższe”, „polityka afirmatywna mogłaby zburzyć dobre kierunki” czy „może wpływać negatywnie na poziom naukowy uczelni”, stanowią tego wyrazisty przykład. W komentarzach dezawuowane są działania równościowe jako „nieefektywne”, „nienaukowe”, „narzucone z góry”.

Niech uczelnia zajmie się tym, jak podnieść poziom badań naukowych i jakość dydaktyki, a nie takimi głupotami jak „równouprawnienie mężczyzn i kobiet”. (MP)

Wszystkie formy tworzenia dodatkowych stanowisk dla premiowania kobiet kosztem mężczyzn jest finansowym marnotrawstwem (te kompetencje mogą mieć już istniejące stanowiska). Jakakolwiek forma premiowania jednej płci bez patrzenia na jej kompetencje jest zła i w efekcie doprowadzi do pogorszenia się jakości kształcenia i nauki. (MP)

Lepszym by było, gdyby organizatorzy tej ankiety zajęli się poprawą jakości kształcenia na studiach w kierunku większej innowacyjności programu nauczania, niż marnowali czas i pieniądze na tego typu działalność. (MS)

W tej logice równość nie jest traktowana jako wartość wspierająca rozwój akademicki, ale jako zagrożenie dla efektywności i jakości. Działania redystrybucyjne (np. parytety, akcje afirmatywne) są postrzegane jako zagrożenie dla

rynkowego modelu uczelni, w którym efektywność utożsamia się z indywidualną rywalizacją, konkurencją i oderwaniem od społecznego kontekstu.

Ahmed (2005) zwraca uwagę, że w tego rodzaju narracjach równość przestaje być neutralnym celem – staje się przeszkodą, która zakłóca działanie „prawdziwej” nauki. Jak mówił jeden z badanych: „ktoś śmie dyskryminować kogośkolwiek za wiedzę?”. Inny zaznacza, że „władze zamiast powoływać Zespół ds. Planu Równości Płci, który będzie zajmował się sztucznymi problemami i który będzie generował żenujące ankiety, powinny poświęcić ten czas i środki na rozwiązanie realnych problemów i absurdów związanych z pracą naukową na naszej alma mater” (MP). W tej konstrukcji działań równościowych jako „przeszkód” pojawia się zawłaszczenie języka zarządzania i racjonalności. Problemy strukturalne – takie jak seksizm, nierówność płci, brak reprezentacji – zostają przedstawione jako problemy jednostkowe, wyjątkowe lub przeszłe, które „można rozwiązać normalnie”, wychowywać, lub bagatelizować, a nie wprowadzać sankcje.

W efekcie polityki równościowej nie są oceniane na podstawie ich rzeczywistych skutków, lecz odrzucane *a priori* jako zagrożenie dla efektywności, jakości i obiektywizmu, które same w sobie są pojęciami już ukształtowanymi przez nierówność.

Przejmowanie języka praw człowieka i gender blindness

W analizowanych wypowiedziach widoczny jest mechanizm zawłaszczania języka praw człowieka, który – choć na pierwszy rzut oka apeluje do idei równości i sprawiedliwości – służy delegitymizacji działań redystrybucyjnych i uznaniowych (zob. Fraser, 2005). Jak pisała Butler (2021), przechwytywanie pojęć takich jak „wolność słowa” jest powszechne w ruchach działających przeciw mniejszościom – na przykład w obronie mowy nienawiści. W tym przypadku mamy do czynienia z przechwyceniem między innymi kategorii „równość”, „prawa człowieka”, „uniwersalność”, które zostają użyte w sposób neutralizujący konkretne problemy strukturalnej nierówności.

W wypowiedziach typu: „wszyscy mają równe szanse, ponieważ egzaminy są zakodowane”, „liczy się człowiek, nie płeć”, „kobiety i mężczyźni mają takie same prawo do kształcenia na uczelni, więc o jakim wprowadzaniu równości mówimy?”, ujawnia się fałszywy uniwersalizm, który – jak pokazuje Fraser (2005) – polega na udawaniu, że doświadczenia dominujących grup są „ogólnoludzkie”, „neutralne” i „niewinne politycznie”. W tym ujęciu równość jest zredukowana do formalnego dostępu (np. do egzaminów), a różnica – czy to płci, klasy, czy pochodzenia – zostaje wymazana. To tzw. *gender blindness*, język uniwersalizmu, który pozornie promuje równość, a w rzeczywistości usuwa

z pola widzenia konkretne mechanizmy dyskryminacji i różnorodność doświadczeń, szczególnie tych, którzy są dyskryminowani.

Zawłaszczenie języka praw człowieka pozwala jednak przedstawić działania równościowe jako niepotrzebne, ideologiczne lub wręcz dyskryminujące wobec grup dominujących.

W wypowiedziach takich jak:

Problemem nie jest płeć, problemem jest człowiek. Prawa odnoszące się do godności człowieka powinny być uniwersalne i jednakowe niezależnie od wieku i płci. (KP)

Realne dobro człowieka ponad ślepe realizowanie założeń takiej, czy innej ideologii. Jakakolwiek forma premiowania jednej płci bez patrzenia na jej kompetencje jest zła. (MS)

działania naprawcze zostają przedstawione jako „uprzywilejowanie kobiet”. W ten sposób język praw i równości formalnej staje się narzędziem *linguistic hijacking* – przejścia słownika emancypacyjnego.

Jak pokazuje Fraser, równość formalna bez uznania i redystrybucji jedynie konserwuje istniejące hierarchie. Przykład: jeśli kobiety mają „takie same prawa”, ale nadal są rzadziej obecne na stanowiskach profesorskich, to system nie działa równo – mimo formalnych zapisów. Zignorowanie tej różnicy i przedstawienie jej jako „naturalnej” lub „nieistotnej” jest właśnie przejawem fałszywego uniwersalizmu. W analizowanych wypowiedziach obecna jest również naturalizacja różnic – na przykład przekonanie, że różnice osobowości „same” prowadzą do różnych wyborów edukacyjnych:

To, że studenci, założmy mężczyźni, traktują inaczej swoich kolegów studentów, niż koleżanki nie oznacza od razu nierówności. I tak samo dotyczy się w drugą stronę w przypadku studentem [sic!] kobiet. Występują pewne różnice w charakterach kobiet, zainteresowaniach i bardzo, bardzo wielu rzeczach w porównaniu do mężczyzn. Nie oznacza to nic złego, bo tak po prostu jest, a wręcz w wielu dziedzinach było to pomocne. Nie chciałbym, by było coś robione na siłę i sam uważam, że kobiety są w stanie konkurować z mężczyznami na tych samych zasadach i nie potrzebują żadnych ułatwień. Samo zrobienie ułatwień może przynieść coś, z czym chce się walczyć. (MS)

Uprzejmość, delikatność, kultura osobista, dyskrecja, życzliwość, wyrozumiałość, itd. – wachlarz cnót jest bogaty i rozpoznany w naszej kulturze od tysięcy lat. Nie zastępujemy go jednym wytrychem o nazwie „nierówność/dyskryminacja”. (MP)

To kolejny poziom zawłaszczenia – tym razem języka różnorodności, który nie służy wzmocnieniu polityk włączających, ale legitymizacji ich braku. Jeżeli bowiem różnice są „naturalne”, „wrodzone”, to nie ma sensu ich niwelować – nie ma potrzeby. W ten sposób strukturalna nierówność zostaje zdepolityzowana i przedstawiona jako rozsądny, wręcz naukowy porządek rzeczy.

(De)legitimizacje dyskursywne polityk równości

Jak więc kształtują się dyskursy delegitymizujące polityki równościowe na uczelni i będące równocześnie wyrazem oporu wobec nich? Na podstawie analizy komentarzy i wzorów zawłaszczeń językowych możemy wyodrębnić różne wzory argumentacji, które narracyjnie delegitymizują zasadność wprowadzania zmian instytucjonalnych czy diagnozowania kwestii równego traktowania w przestrzeni uniwersytetu. Skupiamy się tu przede wszystkim na tych strategiach, które kontestując potencjalne zmiany celem wyrównania szans kobiet i mężczyzn, używają języka odwołującego się właśnie do wartości równości czy wolności, a nie na przykład do tradycji.

Z przedstawionych komentarzy, wyodrębniłyśmy powtarzające się wzory argumentacji dyskursywnie sprzeciwiających się zmianom. Te wzory przyporządkowałyśmy do jednej z trzech kategorii: delegitymizacji pragmatycznej, delegitymizacji moralnej lub delegitymizacji poznawczej. Pod opisem tych kategorii podajemy liczbę zaklasyfikowanych do nich komentarzy z podziałem na płeć (gdzie „bd” oznacza brak danych) oraz na osoby pracujące i studiujące.

Delegitimizacja pragmatyczna

Delegitimizacja pragmatyczna opiera się na wskazywaniu nieopłacalności podejmowania różnych inicjatyw. Odwołuje się zatem do argumentów wskazujących na praktyczną bezużyteczność pewnych rozwiązań. Podstawowe wzory dyskursywne, wyodrębnione w komentarzach, wpisujące się w delegitimizację pragmatyczną, można sprowadzić do następujących twierdzeń:

1. Wprowadzanie kolejnych dokumentów/przeprowadzanie ankiet to rozwiązania biurokratyczne i fasadowe. Generują jedynie koszty, zajmują czas, wzmagają biurokrację, a w istocie niczego nie wnoszą.
2. Jeśli pojawia się problem nierówności, to nie jest on systemowy, tylko wynika z niewłaściwych zachowań jednostek. Rozwiązywać go zatem należy przez zwracanie uwagi takim osobom lub poprzez szkolenia z komunikacji interpersonalnej lub kultury osobistej.
3. Są istotniejsze kwestie, które wymagają natychmiastowych działań. Należy się zająć podwyżkami pracowniczymi, nepotyzmem, złymi praktykami zarządczymi, różnymi ułatwieniami dla osób pracujących lub studiujących. Problem równego traktowania jest czymś wtórnym i pochodnym, a przede wszystkim w zestawieniu z ważniejszymi kwestiami – mało istotnym.

Tabela 3. Delegitymizacja pragmatyczna – wzory argumentacyjne

Wzory argumentacji	Delegitymizacja pragmatyczna w komentarzach							
	Osoby pracujące				Osoby studiujące			
	K	M	bd	suma	K	M	bd	suma
Wprowadzanie kolejnych dokumentów/przeprowadzanie ankiet do rozwiązania biurokratyczne i fasadowe	10	54	0	64	1	17	0	18
Jeśli pojawia się problem nierówności, to nie jest on systemowy, tylko wynika z niewłaściwych zachowań jednostek	8	21	0	29	1	1	0	2
Są istotniejsze kwestie, które wymagają natychmiastowych działań	4	23	0	27	1	11	1	13

Źródło: opracowanie własne.

Delegitymizacja moralna

Delegitymizacja moralna skupia się na negatywnej ocenie wartości proponowanych działań. To ta klasa argumentacji, która podkreśla, że taki kierunek zmian nie jest moralnie właściwy. W analizowanych wypowiedziach część delegitymizacji moralnej dotyczyła wartości zachowania tradycyjnych, postrzeganych jako „normalne” i „naturalne” relacji między kobietami i mężczyznami i ról, które tradycyjnie przyjmowano w przestrzeni uniwersytetu technicznego. Ponieważ tutaj interesuje nas kwestia zawłaszczenia językowego, skupiamy się jednak na komentarzach, które nie delegitymizują wprost dążenia do równych szans kobiet i mężczyzn jako moralnie niewłaściwego. Koncentrujemy się na tych uwagach, które nie dyskredytują wartości równości, tylko jako moralnie niewłaściwe przedstawiają próby rozwiązań instytucjonalnych.

Możemy znaleźć też argumenty odwołujące się do samej koncepcji uniwersytetu jako przestrzeni wolnej od ideologii. Opór wobec polityk równościowych jest opisywany jako ochrona uniwersytetu przed ideologią polityczną, „ideologią totalnej równości”, „lewacką” czy „modną”. Takie uzasadnienie konstruuje utopijną wizję uniwersytetu, pomija jego powiązanie z ideologiami neoliberalnymi czy konserwatywnymi. Podstawowe wzory dyskursywne w tej kategorii sprowadzają się do poniższych twierdzeń.

1. Polityki równościowe to w istocie praktyki dyskryminujące mężczyzn. Polityki afirmacyjne skierowane do kobiet – kursy, studia podyplomowe, parytety, kwoty – są widziane jako narzędzia „krzywdzenia” i dyskryminacji mężczyzn studiujących i pracujących, a nawet „seksizmu”. Te argumenty należą do typowych dla różnych ruchów backlashowych

- i maskulinistycznych, które polityki feministyczne interpretują w kategoriach dyskryminacyjnych i gry o sumie zerowej.
2. Polityki równościowe zaprzeczają autonomii nauki i niezależności uczelni. To upolitycznienie uczelni, która powinna być neutralna światopoglądowo. Takie regulacje nie wynikają z autentycznej troski o równość, a są wynikiem poddania się zewnętrznym hegemonicznym naciskom instytucji, które nie powinny wpływać na niezależne środowisko akademickie.

Tabela 4. Delegitymizacja moralna – wzory argumentacyjne

Wzory argumentacji	Delegitymizacja moralna w komentarzach							
	Osoby pracujące				Osoby studiujące			
	K	M	bd	suma	K	M	bd	suma
Polityki równościowe to w istocie praktyki dyskryminacyjne	13	44	1	58	1	62	3	66
Polityki równościowe zaprzeczają autonomii nauki i niezależności uczelni	4	14	0	18	0	5	0	5

Źródło: opracowanie własne.

Delegitymizacja poznawcza

Trzeci sposób delegitymizacji polityk równościowych można zaklasyfikować jako delegitymizację poznawczą. To klasa argumentów, które podważają sens zmian z perspektywy tego, jak uczelnia funkcjonuje i powinna funkcjonować. Wprawdzie trudno jednoznacznie oddzielić delegitymizację poznawczą od moralnej, gdyż intuicje moralne wpływają na postrzeganie rzeczywistości (por. Haidt, 2001), a delegitymizacja poznawcza zawiera ocenę normatywną, a nie wyłącznie opisową. Jednakże tutaj skupiamy się na tych sposobach argumentacji, które wyraźnie odnoszą się albo do postrzeganej oczywistości *status quo*, albo do wskazywania nieracjonalności polityk równościowych. Nie jest to jednak racjonalność odwołująca się do argumentów pragmatycznych (jak np. koszty), tylko do argumentów normatywnych, sugerujących, że nie tędy droga do równości. Główne przekonanie, wokół którego budowane są różne strategie delegitymizujące poznawczo zmiany, stanowi deklarowana wartość merytokracji. Wiara w merytokrację zakłada, że awans opiera się wyłącznie na indywidualnych zdolnościach, zdobywaniu wiedzy, poziomie naukowym, kompetencjach i ciężkiej pracy, nie zależy od innych czynników, takich jak struktura, władza, kapitał społeczny czy pozycja społeczna. Warto zaznaczyć, że to odwołanie do merytokracji pojawia się w różnych dyskursach oporu w wielu krajach (por. Bourabain, 2021; 2024; Johansson i in., 2019; Peterson i in., 2021; Seron i in., 2018; Śliwa i Johansson, 2013). Poniższe stwierdzenia, bazujące na przekonaniu

o merytokracji, były powtarzającymi się wzorami dyskursywnymi poznawczo delegitymizującymi polityki równościowe.

1. Polityki równościowe to zaprzeczenie merytokracji. O pozycji w strukturze uniwersytetu powinny decydować jedynie kompetencje.
2. Problem nierówności jest przesadnie, niepotrzebnie i szkodliwe wyolbrzymiany. W ten sposób polityki równościowe mogą być przeciwnie skuteczne.
3. Każda osoba, niezależnie od płci i innych czynników, ma równe możliwości i szanse na rozwój swojej kariery w ramach uniwersytetu.
4. Sprawiedliwe zasady powinny być uniwersalne. Tylko wtedy wszyscy są równo traktowani. A programy ułatwiające dostęp grupom mniejszościowym (jakkolwiek zdefiniowanym) są sztuczne i zaprzeczają tej równości.

Tabela 5. Delegitymizacja poznawcza – wzory argumentacyjne

Wzory argumentacji	Delegitymizacja poznawcza w komentarzach							
	Osoby pracujące				Osoby studiujące			
	K	M	bd	suma	K	M	bd	suma
Polityki równościowe to zaprzeczenie merytokracji	25	42	0	97	1	2	0	3
Problem nierówności jest wyolbrzymiany	17	33	0	50	2	19	1	22
Każda osoba ma równe możliwości i szanse	16	32	0	48	1	4	1	6
Sprawiedliwe zasady powinny być uniwersalne	3	12	0	15	0	0	0	0

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe wzory argumentacji zostały przyporządkowane do jednej z trzech kategorii delegitymizacji, choć kategorie te nie są rozłączne i można argumentować, że w niektórych narracjach zawiera się zarówno aspekt poznawczy, jak i moralny czy pragmatyczny. Diagnoza poznawcza wiąże się bowiem jednocześnie z oceną moralną i racjonalizacją pragmatyczną (Haidt, 2001). Jednakże jeden ze wzorów argumentacyjnych warto przytoczyć oddzielnie, ponieważ w nim szczególnie widać te trzy aspekty. Chodzi o konstatację, że nie ma problemu nierówności na uniwersytecie. To delegitymizacja na poziomie poznawczym, ponieważ wskazuje, że *status quo* nie wymaga zmian, gdyż nie ma problemu nierówności. To również moralna ocena stanu rzeczy. Jeśli równość postrzegana jest jako moralnie właściwa, to podane stwierdzenie ocenia, że nie dzieje się w tym wymiarze niesprawiedliwość czy krzywda, którą należałoby naprawić czy zadośćuczynić. Wreszcie, przytaczane są tu argumenty

pragmatyczne. Skoro w uczelni nie ma problemu nierówności, szkoda marnować zasoby i czas na tego typu przedsięwzięcia.

Tabela 6. Komentarze wskazujące, że problem nierówności nie istnieje

	Osoby pracujące				Osoby studiujące			
	K	M	bd	suma	K	M	bd	suma
Polityki równościowe to w istocie praktyki dyskryminacyjne	19	56	0	75	8	34	0	42

Podsumowanie

Opór wobec polityk równościowych w uniwersytecie przybiera różne formy. Nie ogranicza się wyłącznie do konserwatywnego odrzucenia zmian, lecz przyjmuje też bardziej subtelne formy: włączania do słownika sprzeciwu pojęć kojarzonych z seksizmem, dyskryminacją czy marginalizacją. W ten sposób opór dopasowuje się do obszaru, któremu się sprzeciwia.

To włączenie powoduje, że dochodzi do rozmycia pojęć i rozszerzenia ich tak, że tracą one właściwie sens i sprowadzają polityki równościowe do absurdu. Jeśli każdy jest dyskryminowany, jeśli działania naprawcze mają wzmacniać nierówności, to podważa ich zasadność i odbiera im legitymizację. Można powiedzieć, że opór wobec działań i polityk równościowych próbuje pobić je ich własną bronią. To jednak coś więcej niż tylko przechwytywanie pojęć, to również przechwytywanie doświadczeń, unieważnianie. Jak zauważa Dotson (2011), to praktyka uciszania (ang. *silencing*) zarówno tych, którzy doświadczyli nierówności, jak i tych, którzy działają na rzecz ich zmiany. Doświadczenia kobiet związane z nierównym traktowaniem, doświadczenia nadużyć jawią się jako śmieszne, mało istotne, przejawskrawione, przesadzone, o wiele mniej dotkliwe niż te, które są wynikiem działań antydyskryminacyjnych, przede wszystkim afirmatywnych. Ofiarami polityk równościowych – w analizowanych komentarzach – są przede wszystkim mężczyźni, ale i kobiety, które zdaniem autorów wypowiedzi mogą czuć się niekomfortowo, nie wiedząc, czy ich pozycja jest uzasadniona merytorycznie, czy ze względu na obowiązujące kwoty. W ten sposób tworzy się fałszywa symetria. Nierówności maskują również utopijne wyobrażenia o neutralnym, autonomicznym uniwersytecie, czystej merytokracji i wolnej od polityki nauce, które maskują strukturalne mechanizmy wykluczenia i przerzucają odpowiedzialność za dyskryminacje wyłącznie na jednostkę. W tym kontekście działania równościowe jawią się jako zakłócenie, przeszkoda w rozwoju jakości badań i kształcenia, a nie jako korektę niesprawiedliwych warunków, które osłabiają szanse na równe uczestnictwo kobiet w akademii.

Analizowane wzory dyskursywne wzmacniają się wzajemnie. Nie odwołują się bowiem do jednego rodzaju argumentacji, tylko odzwierciedlają różne wymiary oporu. Dlatego możemy mówić o delegitymizacji pragmatycznej, czyli o argumentach wskazujących, że nie warto (z różnych praktycznych powodów) wdrażać polityk równościowych. Jednocześnie są one wzmacniane delegitymizacją moralną, oceniającą negatywnie te polityki jako w istocie dyskryminacyjne. Ten repertuar sprzeciwu dopełnia delegitymizacja poznawcza, z argumentami o oczywistości założenia, że uczelnie są lub powinny być areną wartości uniwersalnych i merytokracyjnych, a polityki równościowe naruszają ten model. Choć jak pokazują nasze badania ilościowe, większość badanych popiera działania na rzecz równości, a głos oporu to statystyczna mniejszość, nie można lekceważyć jego znaczenia. W kontekście rosnącego w siłę kulturowego i politycznego backlashu analiza strategii oporu pozwala lepiej zrozumieć jego mechanizmy i potencjalną siłę oddziaływania.

Bibliografia

- Agócs, C. (1997). Institutionalized Resistance to Organizational Change: Denial, Inaction and Repression. *Journal of Business Ethics*, 16(9), 917. <https://doi.org/10.1023/a:1017939404578>
- Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press.
- Ahmed, S. (2012) *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Anderson, D. (2020). Linguistic Hijacking. *Feminist Philosophy Quarterly*, 6(3). <https://doi.org/10.5206/FPQ/2020.3.8162>
- Benard, S., Correll, S. J. (2010). *Normative Discrimination and the Motherhood Penalty*. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Bourabain, D. (2024). Racial and Gender Inequality as a (Non)Crisis: The Discursive Strategies of Academic-Managers in Belgian and Danish universities. *Journal of Business Research*, 178, 114659. <https://doi.org/10.1016/j.JBUSRES.2024.114659>
- Bourdieu, P. (2003). *Homo Academicus*. Polity Press.
- Butler, J. (2021). *Excitable Speech: A Politics of the Performative*. Routledge.
- Castaño Collado, C., Vázquez-Cupeiro, S. (2023). Resistencias y contrarresistencias a las políticas de igualdad de género en las universidades españolas. *Papers. Revista De Sociologia*, 108(2), e3105. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3105>
- Clarke, N., Higgs, M., Garavan, T. (2024). Legitimizing Organizational Secrecy. *Journal of Business Ethics*, 197, 19–38. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05763-3>
- Clavero, S., Galligan, Y. (2020). Analysing Gender and Institutional Change in Academia: Evaluating the Utility of Feminist Institutional Approaches. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(6), 650–666. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1733736>

- Clavero, S., Galligan, Y. (2021). Delivering Gender Justice in Academia through Gender Equality Plans? Normative and Practical Challenges. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 1115–1132. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12658>
- Czarniawska, B., Joerges, B. (2012). Travels of Ideas. *Translating Organizational Change*, 13–48. <https://doi.org/10.1515/9783110879735.13>
- Dennehy, T. C., Dasgupta, N. (2017). *Female Peer Mentors Early in College Increase Women's Positive Academic Experiences and Retention in Engineering*. 114(23). <https://doi.org/10.1073/pnas.1613117114>
- Dotson, K. (2011). Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing. *Hypatia*, 26(2), 236–257. <https://doi.org/10.1111/J.1527-2001.2011.01177.X>
- Foucault, M. (2010). *Bezpieczeństwo, terytorium, populacja. Wykłady w Collège de France 1977–1978* (M. Herer, tłum.). Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Foucault, M. (2020). *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia* (T. Komendant, tłum.). Aletheia.
- Fraser, N. (2005). *Redystrybucja czy uznanie. Debata polityczno-filozoficzna* (M. Bobako, T. Dominiak, tłum.). Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP.
- Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/ACPROF:OSO/9780198237907.001.0001>
- Górska, A. M., Kulicka, K., Staniszevska, Z., Dobija, D. (2021). Deepening Inequalities: What Did COVID-19 Reveal about the Gendered Nature of Academic Work? *Gender, Work & Organization*, 28(4), 1546–1561. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12696>
- Gould, J. (2023). Leadership in Science: How Female Researchers are Breaking up the Boys' Club. *Nature*. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-00061-w>
- Haidt, J. (2001). The Emotional Dog and Its Rational Tail: A Social Intuitionist Approach to Moral Judgment. *Psychological Review*, 108(4), 814–834. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.4.814>
- Hanson, K. R., Pascoe, C. J., Light, R. (2023). “It’s Getting Difficult to Be a Straight White Man”: Bundled Masculinity Grievances on Reddit. *Sex Roles*, 88(3–4), 169–186. <https://doi.org/10.1007/S11199-022-01344-8/FIGURES/3>
- Hardy, C., Phillips, N. (2004). Discourse and Power. *The SAGE Handbook of Organizational Discourse*, 299–316. <https://doi.org/10.4135/9781848608122.N14>
- Herrmann, S. D., Adelman, R. M., Bodford, J. E., Graudejus, O., Okun, M. A., Kwan, V. S. Y. (2016). The Effects of a Female Role Model on Academic Performance and Persistence of Women in STEM Courses. *Basic and Applied Social Psychology*, 38(5), 258–268. <https://doi.org/10.1080/01973533.2016.1209757>
- Holmberg, A., Alvinus, A. (2024). Organizational resistance through organizing principles: the case of gender equality in the military. *Gender in Management*, 39(3), 313–327. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2022-0180/FULL/PDF>
- Hyndman, N., Liguori, M. (2024). Rationalising Externally-Driven Change: Charities and the Exploitation of New-Practice Requirements. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 53(5), 1101–1128. <https://doi.org/10.1177/08997640231204297>

- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M., Lidestav, G. (2019). The Discursive Resistance of Men to Gender-equality Interventions: Negotiating “Unjustness” and “Unnecessity” in Swedish Forestry. *Men and Masculinities*, 22(2), 177–196. <https://doi.org/10.1177/1097184X17706400>
- Kantola, J., Lombardo, E. (2021). Strategies of right populists in opposing gender equality in a polarized European Parliament. *International Political Science Review*, 42(5), 565–579. <https://doi.org/10.1177/0192512120963953>
- Korolczuk, E., Graff, A. (2018). Gender as “Ebola from Brussels”: The Anticolonial Frame and the Rise of Illiberal Populism. *Signs. Journal of Women in Culture and Society*, 43(4), 797–821. <https://doi.org/10.1086/696691>
- Lombardo, E., Bustelo, M. (2022). Sexual and Sexist Harassment in Spanish Universities: Policy Implementation and Resistances Against Gender Equality Measures. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 8–22. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>
- Markiewka, T. S. (2017). *Język neoliberalizmu: filozofia, polityka i media*. Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Miksys, C., Leonard, C., Castonguay, S., Morton, S., Gartstein, M., VAuLTS Leadership Team. (2024). STEM in Higher Education: Analysis of Gendered Themes Across Pacific Northwest Institutional Policies. *ADVANCE Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.5399/OSU/ADVJRN.4.2.8>
- Ośrodek Przetwarzania Informacji. (2024). Plany równości płci w instytucjach naukowych w Polsce. <https://radon.nauka.gov.pl/analizy/plany-rownosci-plci-w-instytucjach-naukowych-w-polsce>. (1.04.2025)
- O’Connor, P., Barnard, S. (2021). Problematising Excellence as a Legitimising Discourse. *Palgrave Studies in Gender and Education*, 47–69. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_3
- O’Connor, P., White, K. (2021) (red.) *Gender, Power and Higher Education in a Globalised World*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_2
- Palmén, R., Arroyo, L., Müller, J., Reidl, S., Caprile, M., Unger, M. (2020). Integrating the Gender Dimension in Teaching, Research Content & Knowledge and Technology Transfer: Validating the EFFORTI Evaluation Framework through Three Case Studies in Europe. *Evaluation and Program Planning*, 79, 101751. <https://doi.org/10.1016/J.EVALPROGPLAN.2019.101751>
- Peterson, H., Carvalho, T., Jordansson, B., de Lourdes Machado-Taylor, M. (2021). Institutionalised Resistance to Gender Equality Initiatives in Swedish and Portuguese Academia. W: P. O’Connor, K. White (red.), *Gender, Power and Higher Education in a Globalised World* (s. 25–46). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_2
- Phillips, N., Lawrence, T. B., & Hardy, C. (2004). Discourse and Institutions. *Source: The Academy of Management Review*, 29(4), 635–652. <https://www.jstor.org/stable/20159075>
- Powell, S., Ah-King, M., and Hussénus, A. (2018) “Are We to Become a Gender University?” Facets of Resistance to a Gender Equality Project. *Gender, Work & Organization*, 25, 127–143. <https://doi.org/10.1111/gwao.12204>

- Putnam, L. L., Grant, D., Michelson, G., Cutcher, L. (2005). Discourse and Resistance: Targets, Practices, and Consequences. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0893318905276557>
- Rafail, P., Freitas, I. (2019). Grievance Articulation and Community Reactions in the Men's Rights Movement Online. *Social Media + Society*, 5(2). <https://doi.org/10.1177/2056305119841387>
- Ramsey, L. R., Betz, D. E., Sakaquaptewa, D. (2013). The Effects of an Academic Environment Intervention on Science Identification among Women in STEM. *Social Psychology of Education*, 16(3), 377–397. <https://doi.org/10.1007/S11218-013-9218-6/FIGURES/1>
- Roos, H., Mampaey, J., Huisman, J., Luyckx, J. (2020). The Failure of Gender Equality Initiatives in Academia: Exploring Defensive Institutional Work in Flemish Universities. *Gender and Society*, 34(3), 467–495. <https://doi.org/10.1177/0891243220914521>
- Rosa, R., & Clavero, S. (2022). Gender Equality in Higher Education and Research. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1–7. <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>
- Schiebinger, L., Schraudner, M. (2011). Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 154–167. <https://doi.org/10.1179/030801811X13013181961518>
- Seron, C., Silbey, S., Cech, E., Rubineau, B. (2018). “I am Not a Feminist, but...”: Hegemony of a Meritocratic Ideology and the Limits of Critique Among Women in Engineering. *Work and Occupations*, 45(2), 131–167. <https://doi.org/10.1177/0730888418759774>
- Shoaf, H., Pierce, H., López, J. L. (2024). Witches, Victims, and Villains: #MeToo and the Political Polarization of Sexual Violence. *Violence Against Women*, 30(8), 1910–1933. <https://doi.org/10.1177/10778012241239949>
- Siltaoja, M. (2009). On the Discursive Construction of a Socially Responsible Organization. *Scandinavian Journal of Management*, 25(2), 191–202. <https://doi.org/10.1016/J.SCAMAN.2009.02.004>
- Śliwa, M., Johansson, M. (2013). The Discourse of Meritocracy Contested/Reproduced: Foreign Women Academics in UK Business Schools. *Organization*, 21(6), 821–843. <https://doi.org/10.1177/1350508413486850>
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review* 20(3).
- Tildesley, R. (2023). Transforming Academic Research? Resistances to Gender Mainstreaming Implementation in Universities. *European Journal of Women's Studies*, 30(4), 486–501. <https://doi.org/10.1177/13505068231207034>
- Tildesley, R., Lombardo, E., Verge, T. (2022). Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities. *Politics & Gender*, 18(4), 879–910. <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>

-
- Vaara, E., Tienari, J., Laurila, J. (2006). Pulp and Paper Fiction: On the Discursive Legitimation of Global Industrial Restructuring. *Organization Studies*, 27(6), 789–813. <https://doi.org/10.1177/0170840606061071>
- Waldorff, S. B. (2013). What is the Meaning of Public Sector Health? Translating Discourse into New Organizational Practices. *Journal of Change Management*, 13(3), 283–307. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.822673>

