

**А. Д. Ворчук**

*Тверской государственный университет, 3 курс*

*Научный руководитель: к.ф.н. Е. П. Денисова*

## **АНАЛИЗ ВНУТРЕННИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ УНИВЕРСИТЕТОВ ГЕРМАНИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ГЕНДЕРНО-НЕЙТРАЛЬНЫХ НОМИНАЦИЙ**

Абсолютное большинство университетов Европы, и университетов Германии в частности, призывают придерживаться принципов плюрализма, непредубежденности и уважительного отношения к взглядам студентов, в том числе к их гендерной идентичности. В связи с этим практически на всех сайтах немецких университетов есть информация, регламентирующая речевое поведение относительно гендерных номинаций в академической среде. Всё больше и больше высших учебных заведений в Германии стараются найти компромисс между строгим языком научных работ и предоставлением студентам возможности выражать себя и свои особенности через языковые средства.

Такой подход реализуется в первую очередь через внутренние рекомендации и правила конкретных университетов, которые касаются использования гендерно-нейтрального языка и избегания мужского рода в качестве общего.

Но прежде, чем анализировать подобные правила, следует обратиться к терминологии. Гендерно-нейтральный язык – это совокупность стилевых приёмов, с помощью которых избегается указание на пол и гендер объекта речи. Гендерно-нейтральный язык используется, чтобы подчеркнуть равное отношение говорящего к мужчинам, женщинам и тем, чья гендерная идентичность не соответствует общепринятой бинарной системе гендеров. В рамках гендерно-нейтрального языка приветствуется отказ от использования местоимения «он» в абстрактных примерах, замена гендерно-специфичных названий профессий и другие языковые практики [Sarrasin 2012: 113-124]. Данная концепция позволяет студентам и сотрудникам университета учитывать гендерную идентичность обучающихся и отображать ее в научных работах, публикациях и официальном общении.

Многие университеты приводят на своих сайтах конкретные примеры использования гендерно-нейтрального языка: так, например, Свободный университет Берлина следует Закону о высшем образовании в федеральной земле Берлин («Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin», в редакции от 26.07.2011 и дополненному в 2021 году) и обязуется учитывать потребности людей с разной гендерной идентичностью в устном и письменном общении [Freie Universität Berlin URL]. Таким образом, в своде правил университета указывается, что в официальном общении учитываются все гендерные идентичности, за исключением случаев, когда имеются в виду только

представители одного конкретного гендера, а в письмах и сертификатах используются обращения «*Guten Tag Vorname Nachname*» или «*Guten Tag Prof. bzw. Dr. Vorname Nachname*» [Freie Universität Berlin URL]. Также для достижения равенства используется как гендерно-нейтральные обозначения (например, пассивные конструкции и причастия), так и *gender gap\**, то есть гендерная звёздочка, которая в устной речи произносится как гортанный взрывной звук (как в слове *Spiegelei*). На сайте университета приведены и ответы на распространённые вопросы, например, о том, зачем нужны единые правила и как следовать этим правилам людям, не являющимися носителями языка или имеющим нарушения зрения.

Ещё одним примером университета, имеющего внутренний регламент использования гендерно-нейтрального языка, является Лейпцигский университет. На сайте университета представлено множество вариантов инклюзивного обращения: гендерная звёздочка, сокращения, рекомендации использовать женский род, как общий, двоеточия, так называемая *Wechselmodell* (*сменная модель*), когда в рамках одного текста попеременно используются номинации то женского, то мужского рода, примеры использования причастий и т. д., также приведены недостатки и достоинства конкретных обращений, например, использование женского рода, как общего, может вызвать недопонимание, так как в массовом сознании слишком прочно укреплён стереотип о том, что только мужской род может быть общим [Universität Leipzig URL].

Так, в качестве одного из примеров гендерно-нейтрального обращения приводится коррелятивная пара, то есть обращение сначала к одному полу и затем сразу же к другому [Universität Leipzig URL], например, *Bürger und Bürgerinnen* (*граждане и гражданки*), *Studentinnen und Studenten* (*студентки и студенты*). Преимуществом подобного обращения является формальное соблюдение равенства и удобство использования в речи, недостатком же является подчёркивание гендерной бинарности языка, из-за чего обращение к людям, чей гендер не вписывается в бинарную систему, становится невозможным.

Иным вариантом гендерно-нейтрального обращения, по рекомендациям Лейпцигского университета, являются сокращения, такие как *Sus* вместо *Schülerinnen und Schüler* [Universität Leipzig URL]. Проблема подобных обращений в том, что не во всех областях знаний существуют устоявшиеся сокращения, а придумывать их самостоятельно не всегда имеет смысл, при этом доминирующим всё ещё остаётся бинарное гендерное распределение, что снова исключает из обращения всех, кто не подходит под критерий бинарной гендерной идентичности.

В Тюбингенском университете имени Эберхарда Карла тоже существуют внутренние рекомендации касательно гендерно-нейтрального языка. В отдельном документе, опубликованном на сайте университета, приводятся различные варианты обращений и приводятся их плюсы и минусы. Одной из

таких рекомендаций является использование гендерной звёздочки или же гендерного пробела, но этот способ обращения не совсем универсален: руководство университета отмечает, что подобные обращения неудобны при чтении и «режут глаз», а также могут быть сложны для людей с серьёзными нарушениями зрения, которые используют для чтения шрифт Брайля либо пользуются озвучиванием текста [Eberhard Karls Universität Tübingen URL]. Подобные минусы отмечали и специалисты из Лейпцигского университета. Такая же проблема встречается и при использовании других символов: скобок и косых черт, с помощью которых на письме можно обозначить «включенный» в обращение пол, например, «*Student/innen*» или «*Student(innen)*».

Стоит отметить, что не все университеты имеют четкий свод правил касательно инклюзивного языка. Так, на сайте Фрайбургского университета нет никаких чётких рекомендаций касательно этой темы, но приводятся мнение и призыв руководства университета уважительно относиться к «*Vielfalt unter Studierenden, Wissenschaftler\*innen sowie Mitarbeitenden in Verwaltung, Service und Technik*» [Universität Freiburg URL], т.е. к «многообразию студентов, учёных, а также сотрудников администрации, сферы услуг и технологий». Кроме того, здесь можно найти список организаций и учреждений, вовлечённых в реализацию равенства среди студентов и преподавателей.

Другим университетом без конкретных правил употребления гендерно-нейтрального языка является Кёльнский университет. На сайте университета указано, что в стенах учебного заведения ведётся политика по борьбе с какой-либо дискриминацией и принята стратегия «*Chancengerechtigkeit*» («равенство возможностей»), которой университет закрепил активную работу по обеспечению равенства среди различных социальных групп студентов [Universität zu Köln URL]. На сайте также приведены основные стратегические цели и указана ссылка на «*Gender Equality & Diversity Portal*» («Портал гендерного равенства и разнообразия»), куда любой желающий может обратиться с интересующими вопросами и предложениями.

Интересным примером использования инклюзивного языка является регламент Гейдельбергского университета. По внутренним правилам университета, студенты имеют право использовать своё предпочитаемое имя, отличающееся от имени по паспорту, в целом ряде случаев: в адресе электронной почты, студенческом билете, списках обучающихся и на студенческом портале [Universität Heidelberg URL]. Подобная инициатива позволяет студентам, чья гендерная идентичность не совпадает с их реальным биологическим полом и чьё официальное имя прямо или косвенно на это указывает, выбрать и официально использовать предпочитаемое имя, которое отображало бы их гендерную идентичность. Но при этом никаких других рекомендаций по использованию гендерно-нейтральных обращений на сайте университета не представлено.

К гендерному равенству стремится и Йенский университет имени Фридриха Шиллера, на сайте которого указаны рекомендации для

официальных текстов. Согласно этим рекомендациям, следует использовать нейтральные в гендерном отношении формулировки либо же упоминать оба пола, также можно использовать разделительные знаки, например, косую черту [Friedrich Schiller Universität Jena URL]. Кроме того, на сайте приводятся ссылки на некоторые сторонние сайты, содержащие исследования по данной проблематике и практические советы по гендерно-нейтральным формулировкам. Там же можно найти документ со списком возможных местоимений и объяснение, как их лучше использовать. В качестве возможных местоимений наряду с общепринятыми *sie* и *er* приводятся также *iks*, *sie\*er* / *si\_er* / *er\_sie*, *xier*, *per*, *hen* и формы этих местоимений в косвенных падежах [Friedrich Schiller Universität Jena URL].

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что многие немецкие университеты либо имеют свой чёткий свод правил касательно репрезентации различных категорий студентов, либо же следуют общим законам страны касательно гендерной идентичности (с 22.12.2018 граждане Германии имеют право при заполнении документов указать пол как «мужской», «женский», «другой» или «не указано»), из чего следует, что гендерно-нейтральные номинации в официальных документах университетов Германии – это довольно распространённая практика. По мнению же некоторых лингвистов, таких как Р. Харниш и Э. Гоффман [Glück 2020: 45], университеты и административные учреждения превратились в так называемые «тотальные институты» посредством внедрения «языка, учитывающего гендерные аспекты» диктующие новые правила, которые нарушают требования и правила языка как системы, что свидетельствует о неоднозначности мнений касательно гендерно-нейтральных номинаций [Harnisch 2020: 9].

В качестве дальнейшей перспективы исследования представляется интересным на примере текстов, размещенных на сайтах университета или личных страницах преподавателей, рассмотреть, как описанные в данной статье рекомендации по гендерно-нейтральным номинациям реализуются в процессе коммуникации в академической среде, какие из них являются более частотными и продуктивными.

#### ЛИТЕРАТУРА

Glück H. Das Partizip I im Deutschen und seine Karriere als Sexusmarker (Schriften der Stiftung Deutsche Sprache. Band 4). Verein Deutsche Sprache e. V., Paderborn, 2020. 60 S.

Harnisch R. Sprachregime gegen Sprachsystem – eine Übersicht. // Das Partizip I im Deutschen und seine Karriere als Sexusmarker. (Schriften der Stiftung Deutsche Sprache. Band 4). Verein Deutsche Sprache e. V., Paderborn, 2020. S. 9-20.

Sarrasin O., Gabriel U., Gygax P. Sexism and Attitudes Toward Gender-Neutral Language, 2012. Pp. 113-124.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ ПРИМЕРОВ

Eberhard Karls Universität Tübingen. URL: [https://uni-tuebingen.de/securedl/sdl-eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJpYXQiOiJlODI0NDE5MzMsImV4cCI6MTY4MjUzMTkyNiwiZm9udWVlbnNpdF1MdBmY2JpbmI5wZGYiLCJwYWdlIjoxNTA5NzV9.9oo9qbiMI7ffcvmnXWb0RTCH4Et6Yg6bppW455OREiI/2019\\_Leitfaden\\_Geschlechtergerecht-Sprache\\_Universität-Tübingen.pdf](https://uni-tuebingen.de/securedl/sdl-eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJpYXQiOiJlODI0NDE5MzMsImV4cCI6MTY4MjUzMTkyNiwiZm9udWVlbnNpdF1MdBmY2JpbmI5wZGYiLCJwYWdlIjoxNTA5NzV9.9oo9qbiMI7ffcvmnXWb0RTCH4Et6Yg6bppW455OREiI/2019_Leitfaden_Geschlechtergerecht-Sprache_Universität-Tübingen.pdf) (дата обращения: 22.04.2023).

Freie Universität Berlin. URL: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/antidiskriminierung/sprache/gender/index.html> (дата обращения: 22.04.2023).

Universität Freiburg. URL: <https://uni-freiburg.de/universitaet/themen-im-fokus/gender-und-diversity/> (дата обращения: 22.04.2023).

Friedrich Schiller Universität Jena. URL: <https://www.uni-jena.de/universitaet/gleichstellung-und-diversitaet/gleichstellung/gendersprache> (дата обращения: 22.04.2023).

Universität zu Köln. URL: <https://vielfalt.uni-koeln.de/diversitaet-auf-einen-blick> (дата обращения: 22.04.2023).

Universität Leipzig. URL: <https://home.uni-leipzig.de/schreibportal/gendern/#:~:text=Mittlerweile%20ist%20es%20in%20wissenschaftlichen,der%20Sache%20werden%20heiß%20geführt> (дата обращения: 22.04.2023).

Universität Heidelberg. URL: <https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/themenseitegeschlechtlichevielfalt.html> (дата обращения: 22.04.2023).