

# Pojęciownik równościowy

→ Słowa, które warto znać, i określenia, których warto używać, jeśli chcemy mówić i pisać językiem szacunku

Aktualizacja 2024

POZnań\*

# Język jest jak dłuto.

Rzeźbi naszą perspektywę, kształtuje sposób postrzegania rzeczywistości.

# Język ma wielką siłę.

Może włączać, otwierać, wspierać, wzmacniać godność i równość, edukować, podkreślać wspólnotę praw człowieka.

Ale może także wykluczać, zamykać, dyskryminować i poniżać, budować uprzedzenia, wprowadzać w błąd, podkreślać różnice.



**Od nas zależy,  
jaki język  
wybieramy.**

## Spis rozdziałów:

A	B	C	D
E	F	G	H
I	J	K	L
M	N	O	P
Q	R	S	Ś
T	U	W	Z

- Ableizm
- Adaptacja
- Adulteryzm
- Ageizm
- Antydyskryminacja
- Antysemityzm
- Aseksualna orientacja, aseksualność
- Audyzm
- Bezdomność, osoba w kryzysie bezdomności, osoba doświadczająca bezdomności
- Bifobia
- Biseksualna orientacja, biseksualność
- Budżet wrażliwy na płęć



- Ciałopozytywność
- Cispłciowość
- Chrystianofobia
- Cudzoziemiec, cudzoziemka
- Coming out
- Deafizm
- Dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami
- Dyskryminacja
- Dyskryminacja osób niewidomych korzystających z pomocy psów przewodników
- Dyskryminacja bezpośrednia
- Dyskryminacja pośrednia



- Dyskryminacja przez asocjację
- Dyskryminacja przez asumpcję
- Dyskryminacja wielokrotna
- Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność
- Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i/lub tożsamość płciową
- Dyskryminacja ze względu na przekonania religijne oraz bezwyznaniowość
- Dyskryminacja ze względu na światopogląd
- Działania afirmatywne, działania pozytywne
- Edukacja antydyskryminacyjna



- **Ekсклюzja**
- **Ekstremizm**
- **Europejska karta równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym**
- **Faszyzm, neofaszyzm, gesty faszystowskie**
- **Feminy (lub femina)**
- **Gender, płęć społeczno-kulturowa**
- **Głusi lub głusi**
- **Heteronorma / heteronormatywność**
- **Heteroseksizm**
- **Heteroseksualna orientacja, heteroseksualność**
- **Homofobia**



- Homoseksualność
- Iksatywy
- Inkluzja, włączenie
- Integracja migrantek i migrantów
- Interpłciowość, wrodzone zróżnicowanie cech płciowych
- Islamofobia
- Język inkluzywny, język równościowy
- Karta Różnorodności
- Kompetencja międzykulturowa
- Korekta płci, tranzycja
- Ksenofobia
- Kwota, system kwotowy





- Kwota ustawowa
- Kwota partyjna
- Luka płacowa ze względu na płeć
- Marginalizacja społeczna
- Międzykulturowość
- Migracje oraz migranci, migrantki
- Migranci powrotni, migrantki powrotne
- Mikroagresje
- Mikronierówności
- Misgendering
- Mniejszości narodowe i etniczne
- Mobbing



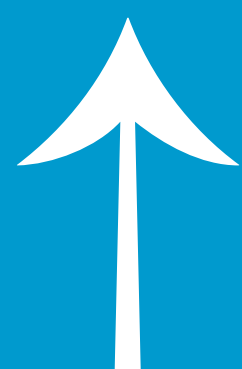
- Molestowanie
- Molestowanie seksualne
- Mowa nienawiści
- Nakłanianie do dyskryminacji
- Neustratywy
- Niepełnosprawność
- Nietolerancja
- Nieświadomione nastawienie
- Orientacja romantyczna
- Orientacja seksualna
- Osoba
- Osobatyw
- Osoba z doświadczeniem migracji



- Osoba nieheteroseksualna
- Osoba transpłciowa
- Osoba z niepełnosprawnością lub niepełnosprawnościami
- Osoby niebinarne (osoby enby)
- Osoby LGBTQ+
- Osoby ze szczególnymi potrzebami
- Outing
- Parytet
- Plan Równości Płci
- Prawa człowieka
- Prawa podstawowe
- Przemoc ze względu na płeć
- Przestępstwa z nienawiści



- Queer, osoba queer
- Rasizm
- Repatriant, repatriantka
- Rodziny osób LGBTQ+
- Równe traktowanie
- Równościowy Plan Działania (RPD)
- Równość wobec prawa
- Różnorodność
- Seksistowska mowa nienawiści
- Seksizm
- Standard minimum
- Stereotyp
- System suwakowy, suwak



- Światopogląd
- Tęczowe rodziny
- Tolerancja
- Tożsamość płciowa
- Tożsamość seksualna
- Transfobia
- Transpłciowość
- Transpłciowa kobieta
- Transpłciowy mężczyzna
- Tranżycja
- Uchodźca, uchodźczyni
- Uniwersalne projektowanie
- Uprzedzenie



- **Weightism, fatfobia**
- **Wielokulturowość**
- **Wykluczenie społeczne**
- **Wyrównywanie szans**
- **Zakaz dyskryminacji**



## Pojęciownik równościowy

to rodzaj praktycznego słowniczka.

Zbiera i wyjaśnia podstawowe pojęcia, które warto znać, i określenia, których warto używać, jeśli chcemy mówić i pisać językiem szacunku. Każde z haseł jest też inspiracją do pogłębiania informacji w aktach prawnych i tematycznych poradnikach. Pojęciownik może służyć osobom pracującym w obszarach administracji publicznej, edukacji i biznesu, działającym społecznie, polityczkom i politykom oraz wszystkim, którzy widzą potrzebę kształtowania rzeczywistości w taki sposób,

**aby każda osoba  
czuła się ważna  
i bezpieczna.**



## Pojęciownik równościowy

powstał jako efekt wspólnej pracy osób zaangażowanych w idee równościowe, stąd różnorodność stylu i objętości haseł. Zachęcamy wszystkich do świadomego włączania się w nurt komunikacji również tych pojęć, które wydają się nowe i obce. Warto je oswajać, jak to robimy z innymi elementami języka, a

**z czasem będą  
brzmieć naturalnie  
i znajomo.**





# Pojęciownik równościowy

jest projektem otwartym i żywym, jak sam język. Przybliża te pojęcia, które dzisiaj mają wpływ na nas i na innych ludzi. Podpowiada, jakiego języka warto używać

**tu i teraz,**

aby zapobiegać dyskryminacji. Zakładamy, że będzie rozwijany i aktualizowany, aby nadążał za potrzebami relacji międzyludzkich i bogactwem języka.



# A

## Ableizm

dyskryminacja ze względu na → **niepełnosprawność**, rozumiana jako nierówne, niesprawiedliwe traktowanie osób z powodu poziomu ich sprawności. Może się przejawiać w ograniczonym dostępie do miejsc pracy, utrzymywaniu barier architektonicznych, niedostosowaniu usług do potrzeb → **osób z różnymi niepełnosprawnościami**.

## Adaptacja

dostosowanie się do nowych warunków, sytuacji, życia w nowym miejscu. Adaptacja jest procesem długotrwałym, można ją jednak wspierać poprzez liczne działania integracyjne (→ **integracja**).

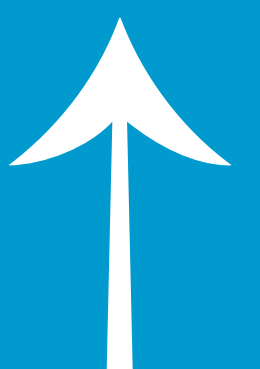


# Adulityzm

→ **dyskryminacja** ze względu na (młody) wiek, rozumiana najczęściej jako nierówne traktowanie osób do 24., czasem nawet do 30. roku życia.

# Ageizm

→ **dyskryminacja** ze względu na (starszy) wiek, rozumiana najczęściej jako nierówne traktowanie osób powyżej 50. roku życia (tzw. osoby 50+).



# Antydyskryminacja

działania w obszarze prawnym, ekonomicznym i społecznym, mające na celu zapobieganie nieuzasadnionemu różnicowaniu, wyłączeniu, ograniczaniu lub uprzywilejowaniu w korzystaniu z **→praw człowieka** na warunkach równości. Obejmują między innymi prawodawstwo antydyskryminacyjne, zapewniające **→równe traktowanie** lub **→wyrównywanie szans** (np. przepisy Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu i dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. (tzw. dyrektywa rasowa) wprowadzające w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, a także przepis Kodeksu wyborczego zwalniający komitety wyborcze **→mniejszości narodowych** z wymogu przekroczenia 5% proggu wyborczego), polityki i programy mające na celu przeciwdziałanie **→dyskryminacji**, np. poprzez **→edukację antydyskryminacyjną**.



# Antysemityzm

określone postrzeganie Żydów, które może się wyrażać jako nienawiść do nich. Antysemityzm przejawia się zarówno w słowach, jak i czynach skierowanych przeciwko Żydom lub osobom, które nie są Żydami, oraz ich własności, a także przeciw instytucjom i obiektom religijnym społeczności żydowskiej. (Robocza definicja →**antysemityzmu**, przyjęta 26 maja 2016 r przez 31 państw członkowskich IHRA – Międzynarodowego Sojuszu na rzecz Pamięci o Holokauście.)

# Aseksualna orientacja, aseksualność

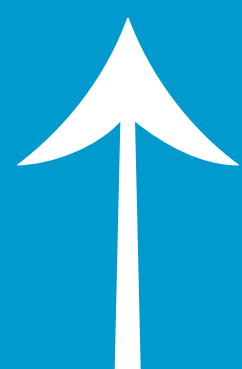
jedna z →**orientacji seksualnych**, traktowana jako spektrum obejmujące osoby, które nie odczuwają pociągu seksualnego do innych osób lub odczuwają go tylko w pewnych szczególnych okolicznościach. Osoby aseksualne mogą tworzyć bliskie, satysfakcjonujące związki.





# Audyzm

termin używany do określenia dyskryminacji lub stereotypów na temat ludzi G/głuchych. Osoba o audystycznym nastawieniu przyjmuje założenie, że kultura osób słyszących jest lepsza i bardziej pożądana niż kultura G/głuchych, i że G/głusi są mniej zdolni i sprawni niż ludzie słyszący. Tak więc audyzm stanowi przekonanie, że życie bez słuchu jest daremne i nieszczęśliwe. Utrata słuchu jest tragedią, a G/głusi powinni identyfikować się z ludźmi słyszącymi. Tego rodzaju forma →**dyskryminacji** występuje wtedy, gdy osoba G/głucha jest posądzona o niezdolność do wykonania zadania, pracy, zachowania – tylko z tego powodu, że nie słyszy.



# B

## **Bezdomność, osoba w kryzysie bezdomności, osoba doświadczająca bezdomności**

bezdomność rozumiemy jako sytuację, w której jednostka z różnych przyczyn jest pozbawiona prawa do miejsca zamieszkania lub możliwości posiadania miejsca zamieszkania i nie może zaspokoić potrzeb życiowych wymagających miejsca zamieszkania. Osobę w takiej sytuacji określamy jako osobę w kryzysie bezdomności lub osobę doświadczającą bezdomności; określenie „bezdomny” definiuje osobę wyłącznie przez sytuację braku miejsca zamieszkania, traktowanego jako stały i główny element charakterystyki tej osoby.



# Bifobia

→**uprzedzenie**, czyli oporna na zmianę, nieracjonalna (czyli oparta na lęku, pogardzie, dyskomforcie) i nieprzychylna postawa wobec osób biseksualnych, leżąca u podłoża →**dyskryminacji** tych osób (patrz też: →**biseksualna orientacja**).

# Biseksualna orientacja, biseksualność

jedna z →**orientacji seksualnych** oznaczająca pociąg romantyczny i seksualny do osób tej samej bądź innej płci. Osoba biseksualna może tworzyć trwałe monogamiczne relacje zarówno z mężczyzną, jak i z kobietą.

# Budżet wrażliwy na płęć

(ang. ‚gender budgeting’); zgodnie z szeroką definicją Rady Europy polega na takim sposobie sporządzania budżetu,





który uwzględnia kryterium płci na wszystkich poziomach procesu budżetowego i wiąże się z restrukturyzacją dochodów i wydatków na rzecz promowania równouprawnienia płci. Praktyczne kroki, które temu służą obejmują: a) ocenę na podstawie kryterium płci w celu sporządzenia bilansu wpływu budżetów uwarunkowanego płcią i uwidocznienia tego wpływu; b) promowanie zmian na rzecz osiągnięcia równouprawnienia płci na podstawie wyników analizy budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, w tym wszelkie zidentyfikowane nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn; c) organizowanie prac w zakresie sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci przez połączenie działań podmiotów rządowych i pozarządowych. Praktyki i metody w zakresie budżetowania z uwzględnieniem aspektu płci w Europie pokazują, że to podejście ma dwa cele: uwzględnienie w budżetach realiów życia kobiet i mężczyzn oraz uwidocznienie istniejących nierówności w budżetowaniu. W praktyce sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci polega na ujawnianiu



różnych skutków decyzji dotyczących wydatków i dochodów dla kobiet i mężczyzn w celu zapewnienia, aby przyczyniały się one do poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci zamiast wzmacniać istniejących nierówności.



# C

## Ciałopozytywność

(ang. ‚body positive’) - akceptowanie ciała, własnego i innych osób, niezależne od wyglądu. Może oznaczać także ruch społeczny popierający pozytywne postrzeganie każdej cielesności, nieoceniając, nienarzucanie standardów piękna i pielęgnowanie poczucia własnej wartości niezależnego od wyglądu ciała. Ciałopozytywność bywa mylona z popieraniem otyłości czy niezdrowego trybu życia.

## Cispłciowość

zgodność między **tożsamością płciową** i płcią metrykalną (oznaczoną przy urodzeniu). Osoby cispłciowe identyfikują się z płcią rozpoznaną u nich przy urodzeniu i wpisaną w dokumenty.



# Chrystianofobia

typ postawy cechującej się lękiem, nienawiścią i brakiem →**tolerancji** wobec chrześcijan i chrześcijanek. Przykładami chrystianofobii są: akty agresji, →**nietolerancji** i →**marginalizacji społecznej**, prześladowania o charakterze werbalnym i/lub fizycznym skierowane przeciwko osobom wyznania chrześcijańskiego. Jest to forma →**dyskryminacji** ze względu na wyznawaną religię.

# Cudzoziemiec, cudzoziemka

osoba nieposiadająca obywatelstwa państwa, w którym przebywa. Żeby mieszkać w Polsce, osoba ta musi posiadać legalny pobyt (uregulowany status pobytowy), a żeby pracować, musi dodatkowo posiadać zezwolenie na pracę (lub być zwolniona z obowiązku jego posiadania). W debacie publicznej rozpowszechnia się pojęcie →**migrant i migrantka**, które są uważane za najbardziej neutralne.



# Coming out

określenie pochodzące od angielskiego “to come out of the closet” – oznaczającego “wyjść z szafy”. Oznacza zamierzone, dobrowolne informowanie innych osób o własnej → **orientacji seksualnej** / romantycznej lub → **tożsamości płciowej**. Nie jest jednorazowym aktem, lecz długotrwałym procesem ujawniania się.





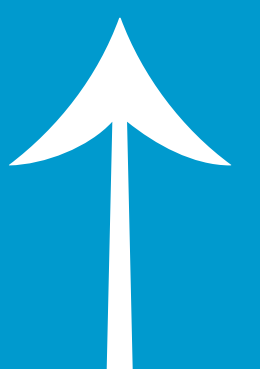
# D

## Deafizm

[czyt: defizm] – dyskryminowanie słyszących przez osoby G/głuche. Postawa taka wynika z długoletniej dyskryminacji oraz lekceważenia potrzeb osób niesłyszących, co doprowadziło do rozwoju wśród G/głuchych szowinistycznego przekonania, że lepszy jest ten, kto nie słyszy.

## Dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami

brak barier, czyli przeszkód architektonicznych, cyfrowych i informacyjno-komunikacyjnych, które uniemożliwiają lub utrudniają, np. osobom poruszającym się na wózku, z małymi dziećmi, niskorosłym, seniorom, g/Głuchym, udział w różnych sferach życia na równi z innymi osobami.



Usuwanie barier i zapewnianie dostępności dla wszystkich obywateli, w tym przede wszystkim osób doświadczających trudności w mobilności czy percepcji, stanowi jedno z kluczowych zadań państwa w ramach zasady sprawiedliwości społecznej. Od 2019 roku w Polsce obowiązuje ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, która nakłada na podmioty publiczne obowiązki dotyczące zapewniania dostępności.

## Dyskryminacja

nierówne, a zarazem nieuzasadnione i niesprawiedliwe (krzywdzące) traktowanie osoby z powodu jej rzeczywistej lub domniemanej przynależności do określonej grupy lub kategorii społecznej (społecznej, demograficznej, itp.) albo posiadania pewnych cech i charakterystyk (wyglądu, zainteresowań itp.). Dyskryminacja przejawia się w działaniach wobec określonych jednostek i grup osób, prowadząc do sytuacji, w której są one pozbawione dostępu do dóbr, możliwości



i wartości cenionych społecznie. Każde takie działanie stanowi naruszenie zasady → **równego traktowania** i jest naruszeniem podstawowych wolności i → **praw człowieka**. Dyskryminacja ma miejsce, gdy pomiędzy osobami występuje relacja władzy (zależności), to znaczy, że jedna osoba może zdecydować o tym, czy inna osoba będzie miała dostęp do zasobów czy usług takich jak: praca, szkolenia, awans zawodowy, możliwość przejazdu środkiem transportu, informacja i inne.

## Dyskryminacja bezpośrednia

dyskryminacja interpersonalna, czyli sytuacja, w której osoba ze względu na jakąś swoją cechę jest traktowana niesprawiedliwie, mniej korzystnie niż inne osoby znajdujące się w porównywalnym położeniu, a które takiej cechy nie mają. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej jest sytuacja, gdy kandydatka → **cu-dziemki** posiadająca zezwolenie na pracę w Polsce i mającej kwalifikacje do pracy na danym stanowisku, o które się





ubiega, zostaje w procesie rekrutacji odrzucona przez pracodawcę z powodu pochodzenia narodowego kandydatki.

## **Dyskryminacja osób niewidomych korzystających z pomocy psów przewodników**

zachowania powodujące ograniczenie dostępności do budynków użyteczności publicznej w stosunku do osób niewidomych z uwagi na towarzystwo psa przewodnika.

## **Dyskryminacja pośrednia**

sytuacja, gdy pozornie neutralna praktyka, postanowienie prawne lub przyjęte kryterium w rzeczywistości stawia w gorszej sytuacji wszystkie lub większość osób należących do danej grupy.



Wyjątkiem są okoliczności, gdy taka praktyka, postanowienie lub kryterium są usprawiedliwione słusznym celem, a środki do osiągnięcia takiego celu są właściwe i konieczne.

## Dyskryminacja przez asocjację

dyskryminowanie osoby, która choć sama nie jest nosicielem cechy prawnie chronionej, to jednak ze względu na więź łączącą ją z taką osobą doświadcza nierównego traktowania, np. odmowa zatrudnienia nauczycielki w szkole podstawowej ze względu na to, że jej syn jest →**osobą transpłciową**.

## Dyskryminacja przez asumpcję

dyskryminowanie osoby, która mylnie odbierana jest jako przynależąca do danej grupy. Przykładem jest sytuacja, gdy osoba o kolorze skóry innym niż biały jest odbierana jako →**cudzoziemiec**,



**cudzoziemka**, a nie jako osoba pochodzenia polskiego, i z tego powodu jest gorzej traktowana.

## Dyskryminacja wielokrotna

sytuacja, gdy różnicujące, nierówne traktowanie danej osoby ma miejsce ze względu na wiele czynników (gdy występują one równocześnie, mówimy o dyskryminacji krzyżowej), np. przynależność do określonej grupy społecznej, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć itp.

## Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na → **niepełnosprawność**, którego celem lub skutkiem jest naruszenie albo zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich → **praw człowieka** i podstawowych wolności w dziedzinie polityki,



gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia.

## **Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i/lub tożsamość płciową**

→dyskryminacja, →heteroseksizm,  
→homofobia, →bifobia, →transfobia.



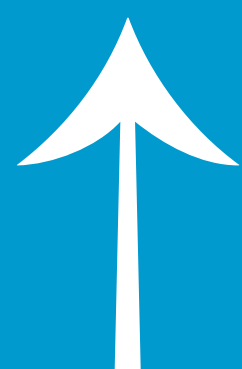


# Dyskryminacja ze względu na przekonania religijne oraz bezwyznaniowość

→dyskryminacja, →antysemityzm,  
→chryścianofobia, →islamofobia.

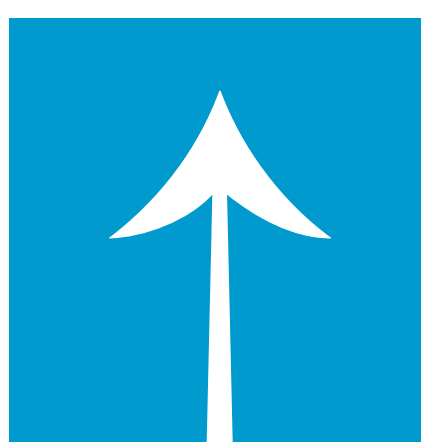
# Dyskryminacja ze względu na światopogląd

krzywdzące, poniżające bądź wykluczające działania podejmowane w stosunku do osoby, która wyraża publicznie swój →**światopogląd** wynikający z przyjętego przez siebie systemu przekonań, postaw, ocen i norm dotyczących natury świata, miejsca człowieka w społeczeństwie, sensu życia oraz związanej z tym hierarchii podejmowanych działań.



# Działania afirmatywne, działania pozytywne

państwo lub organizacja będąca pracodawcą stosują pewne czasowe rozwiązania, podejmują działania czy wprowadzają określone środki prawne mające na celu → **wyrównanie szans** przez uprzywilejowanie osób należących do określonych grup zagrożonych → **wykluczeniem społecznym**, aby zmniejszyć faktyczne nierówności, których te osoby doświadczają. Działania takie są dozwolone, jednak mogą być stosowane wyłącznie w określonym czasie, gdyż w innym przypadku mogą przerodzić się w systemową dyskryminację osób należących do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych.



# E

## Edukacja antydyskryminacyjna

świadome działania podnoszące poziom wiedzy na temat →**dyskryminacji** i przemocy motywowanej →**uprzedzeniami** oraz wiedzy i umiejętności dotyczących wspierania równości i →**różnorodności**. Edukacja antydyskryminacyjna kształtuje postawy osób i grup wyrażające szacunek dla drugiego człowieka i jego odmienności.

## Ekskluzja

→**wykluczenie społeczne**.

## Ekstremizm

(łac. ,extremus: krańcowy'); poglądy oraz zachowania charakteryzujące się skrajnością. W kontekście społeczno-politycznym można mówić o ekstremizmie lewicowym oraz prawicowym, a także o ekstremizmie religijnym.



# Europejska karta równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym

narzędzie adresowane do samorządów lokalnych i regionalnych w Europie, które służy aktywnemu promowaniu równości płci. Zostało opracowane w ramach projektu prowadzonego przez Radę Gmin i Regionów Europy (CEMR) w latach 2005-2006 z wieloma partnerami regionalnymi, między innymi Związkiem Miast Polskich. Podpisanie Karty jest formalnym wyrazem zaangażowania władz lokalnych w propagowanie zasady równości kobiet i mężczyzn, a także deklaracją wdrażania na własnym terenie wynikających z niej zobowiązań. Każdy sygnatariusz zobowiązuje się do opracowania Równościowego Planu Działania, który określa priorytety, działania i środki na to przeznaczone. Karta została przyjęta i jest wdrażana w blisko dwóch tysiącach europejskich samorządów lokalnych i regionalnych.



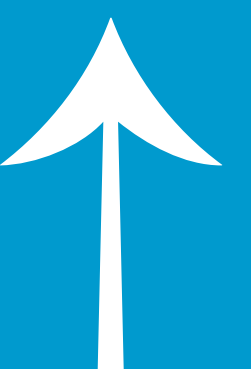


# F

## Faszyzm, neofaszyzm, gesty faszystowskie

faszyzm jest ideologią, a także ruchem społeczno-politycznym o nastawieniu antydemokratycznym i autorytarnym.

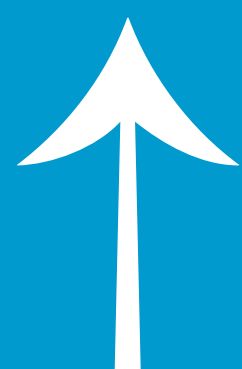
Ideologia faszystowska charakteryzuje się skrajnym nacjonalizmem, → **rasizmem** i gloryfikacją przemocy. Najtragiczniejszą postacią ideologia faszystowska przyjęła w hitlerowskich Niemczech podczas II wojny światowej. Mianem neofaszyzmu określa się współcześnie odradzające się ruchy faszystowskie lub ugrupowania polityczne nawiązujące do elementów ideologii faszystowskiej, domagające się np. deportowania → **migrantek i migrantów** w imię „czystości rasy”. Gesty faszystowskie polegają np. na podniesieniu wyprostowanej prawej ręki oraz niemieckich okrzykach typu *Heil Hitler* lub używaniu



symbolu *das Hakenkreuz* (niem.) – hakowatego krzyża, zwanego inaczej „swastyką” (np. umieszczeniu go na elementach garderoby lub sztandarach, noszonych w miejscach publicznych).

## Feminatywy (lub feminatywa)

nazwy żeńskie, rzeczowniki w formie żeńskiej, utworzone od formy męskiej poprzez dodanie odpowiedniego formantu feminatywnego zwanego potocznie żeńską końcówką. Feminatywy nazywają kobiety ze względu na przysługujący im tytuł, pełnioną funkcję, zajmowane stanowisko oraz wykonywany zawód, a także ze względu na przynależność narodową, pochodzenie, wyznanie, przekonania, właściwości psychiczne i fizyczne, wykonywane czynności itp.

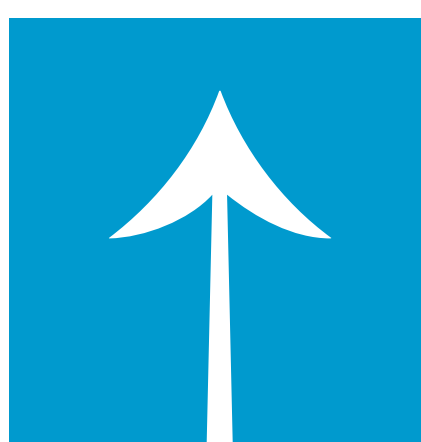


# G

## Gender, płęć społeczno-kulturowa

pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych (a nie biologicznych) między kobietami a mężczyznami, które są nabyte lub przyswojone w procesie wychowania i socjalizacji.

Płęć społeczno-kulturowa jest zespołem atrybutów, postaw, ról społecznych i zachowań przypisywanych mężczyźnie lub kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę. Mechanizmy społeczne powodują, że od kobiet i mężczyzn oczekuje się przestrzegania norm i odgrywania różnych ról, a niezrealizowanie tych wzorców i zadań jest napiętnowane lub karane. Płęć społeczno-kulturowa jako zespół norm zmienia się w czasie, jest zależna od kręgu kulturowego, w którym funkcjonuje oraz od dominującej religii.



# Głusi lub głusi

określenie to piszemy raz małą, raz wielką literą. Używanie wielkiej litery to informacja, że mówimy o grupie osób, która uważa się za mniejszość kulturową. To najczęściej osoby, które nie słyszą od urodzenia, przez co nie miały możliwości poznania świata osób słyszących, np. kultury związanej z fonicznym językiem polskim. Dla Głuchych przestrzeń integracji i komunikacji stanowi polski język migowy. Mała litera w określeniu głusi to znak, że mamy na myśli osoby, które straciły słuch w dojrzałej części swojego życia, przez co mogły nauczyć się gramatyki języka polskiego, a ich pierwsze konfrontacje ze światem odbywały się w języku mówionym. Nasiąknięcie kulturą foniczną sprawia, że osoby Głuche wcale nie stają się bliższe osobom głuchym, bo więzy z okresu słyszenia są bardzo silne. Kultura słyszającej większości – znaki, sensy, którymi się posługujemy – jest dla głuchych bardziej zrozumiała, niż dla Głuchych. Należy pamiętać, że język polski jest dla Głuchych Polaków i Polek językiem obcym.





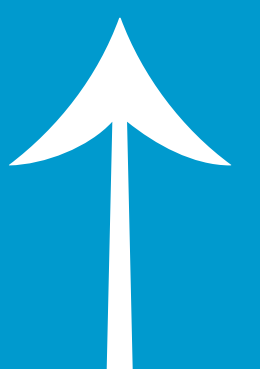
# H

## Heteronorma / heteronormatywność

kierowanie się kulturowo wyuczonym, wszechobecnym i odgórnie przyjmowanym założeniem, że ludzie są domyślnie → **heteroseksualni** i domyślnie odgrywają w społeczeństwie tradycyjne role płciowe (męskie lub kobiece).

## Heteroseksizm

pojęcie odnoszące się do wszelkich praktyk (zwłaszcza instytucjonalnych) dyskryminujących → **osoby LGBT+**. Heteroseksizm opiera się na domniemaniu powszechnej → **heteroseksualności** (→ **heteronorma**) oraz propagowaniu przekonania o wyższości osób heteroseksualnych nad pozostałymi. Przejawem heteroseksizmu jest np. brak prawa legalizującego związku osób tej samej płci lub nakłanianie osób homoseksualnych do „leczenia” → **orientacji seksualnej**.



# Heteroseksualna orientacja, heteroseksualność

jedna z →orientacji seksualnych oznaczająca pociąg romantyczny i seksualny do osób innej płci.

## Homofobia

→uprzedzenie, czyli oporna na zmianę, nieracjonalna (oparta na lęku, pogardzie, dyskomforcie) i nieprzychylna postawa wobec osób homoseksualnych, leżąca u podłoża →dyskryminacji tych osób (→homoseksualna orientacja).

# Homoseksualna orientacja, homoseksualność

jedna z →orientacji seksualnych oznaczająca pociąg romantyczny i seksualny do osób tej samej płci.



# I

## Iksatywy

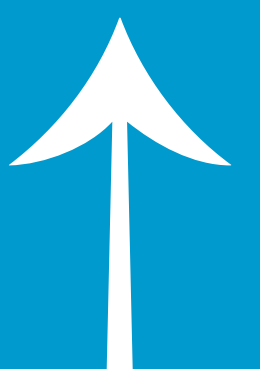
formy graficzne najczęściej literowe - "onx" , "x" , "xx" - występujące w miejscu różnic między formą męską a żeńską, przydatne przede wszystkim w piśmie, np. partnerx.

## Inkluzja, włączenie

włączanie osób z grup doświadczających nierównego traktowania do funkcjonowania w organizacji lub grupie w sposób zapewniający im uczestnictwo na równych zasadach, wpływ i wybór podczas tworzenia kultury organizacyjnej, przy zachowaniu poczucia bezpieczeństwa psychologicznego.

## Integracja migrantek i migrantów

wielostronny i wielowymiarowy proces → **adaptacji** migrantek i migrantów.



Wielostronność oznacza, że w proces powinni się angażować zarówno →**mi-granci i migrantki**, jak i społeczeństwo przyjmujące. Migrant lub migrantka „sama się nie zintegruje”, potrzebna jest do tego otwartość i gotowość ze strony gospodarzy. Wielowymiarowość mówi nam o różnych płaszczyznach, na których przebiega integracja: formalno-prawnej, zawodowej, społecznej, kulturowej, indywidualnej. Może się zatem okazać, że osoba będzie miała przyznany legalny pobyt i pracę, a jednak niezajomość języka i niezrozumienie norm kulturowych wpłynie na to, że będzie się ona czuła wyobcowana, nie będzie miała znajomych i możliwości angażowania się w życie społeczne. Pojęcie polityki integracyjnej oznacza działania na rzecz →**mi-grantek i migrantów**, które pozwalają im funkcjonować bez barier w nowym społeczeństwie, wspierają ich samodzielność (m.in. ekonomiczną), a z drugiej strony umożliwiają zachowanie tożsamości kulturowej. Polityka integracyjna powinna też wspierać rozwój →**kompetencji między-kulturowych** społeczności przyjmującej.





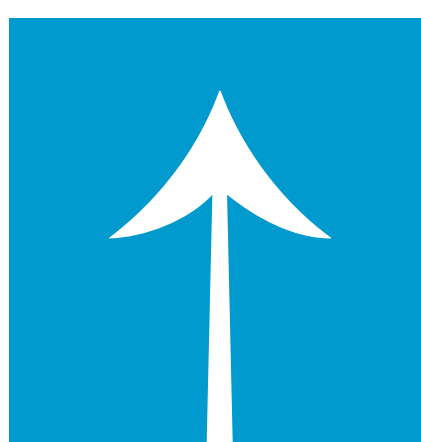
Polityka integracyjna nie jest asymilacją, czyli procesem mającym na celu narzucenie grupie mniejszościowej przejęcia wszystkich norm i wartości społeczeństwa przyjmującego, przy jednoczesnym porzuceniu własnej tożsamości.

## Interpłciowość, wrodzone zróżnicowanie cech płciowych

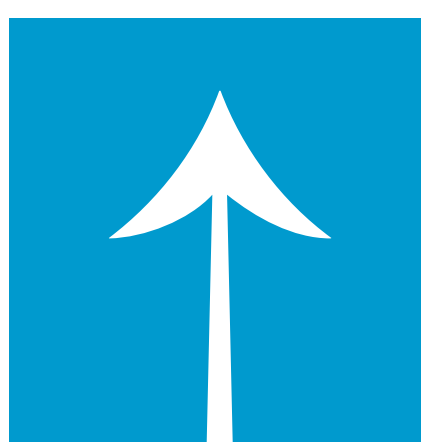
pojęcie odnosi się do osób, których ciało nie wpisuje się w binarny podział ludzi na mężczyzn i kobiety ze względu na: budowę chromosomów, struktur hormonalnych czy wewnętrznych i/lub zewnętrznych narządów płciowych.

## Islamofobia

typ postawy ksenofobicznej (→**ksenofobia**) skierowany przeciwko islamowi oraz muzułmanom i muzułmankom. Przejawiać się może np. w lżeniu religii muzułmańskiej, profanacji symboli religijnych (np. w formie



obraźliwych karykatur Mahometa), zakazywaniu osobom wyznania muzułmańskiego manifestowania swojej religijności niekolidującego z wartościami społeczeństwa przyjmującego, →**dyskryminacji** osób wyznających islam (np. w procesie rekrutacji do pracy).



# J

## Język inkluzywny, język równościowy

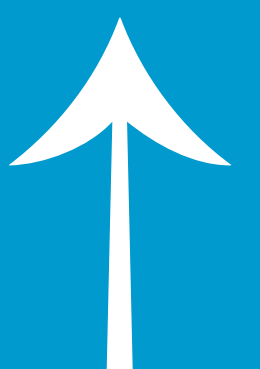
język wrażliwy na innych. Pozwala na uwzględnianie grup pomijanych i nieobecnych w języku, np. poprzez stosowanie języka wrażliwego na płeć (→ **feminatywy**). Docenia pozytywne cechy ludzi, unika stereotypowych, dyskryminujących określeń, które poniżają lub wykluczają innych z powodu wieku, płci, orientacji seksualnej, koloru skóry, religii lub → **światopoglądu**, pochodzenia etnicznego czy społecznego oraz cech fizycznych lub psychicznych. Podkreśla podmiotowość każdej osoby, jest wolny od uprzedzeń.



# K

## Karta Różnorodności

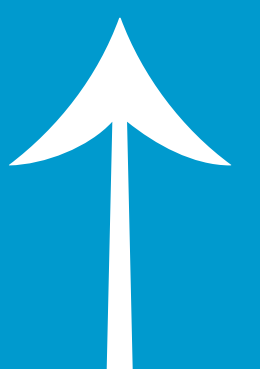
pisemna deklaracja, podpisywana przez pracodawcę z sektora komercyjnego, publicznego lub pozarządowego. Pracodawca zobowiązuje się w ten sposób do wprowadzenia →**zakazu dyskryminacji** w miejscu pracy i podejmowania działań na rzecz tworzenia i promocji →**różnorodności** oraz wyraża gotowość do zaangażowania w te działania całego personelu i partnerów biznesowych. Treść Karty Różnorodności odnosi się do budowania wewnętrznej kultury organizacyjnej, polityki personalnej, monitoringu i edukacji zapewniających →**równe traktowanie**, przeciwdziałanie →**dyskryminacji** i →**mobbingowi** oraz szacunek dla →**różnorodności**. Karta zobowiązuje także do zewnętrznych działań informacyjnych na temat zasad stosowanych w zarządzaniu personelem, czyli równego traktowania i wspierania różnorodności. w miejscu pracy oraz ich efektów.



Karta Różnorodności to inicjatywa międzynarodowa, wspierana przez Komisję Europejską. W Polsce od 2012 roku Kartę Różnorodności promuje Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

## **Kompetencja międzykulturowa**

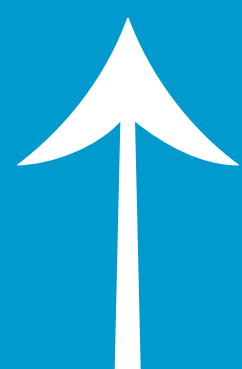
zdolność osoby uczącej się do zachowania się adekwatnie i umiejętnie w sytuacji zetknięcia się z działaniem, postawą i oczekiwaniami obcych dla niej kultur. Adekwatność i umiejętność zachowania się oznaczają, że osoba zdaje sobie sprawę z różnic kulturowych pomiędzy jej własną i obcą kulturą oraz potrafi sprostać problemom wynikającym z tych różnic.





# Korekta płci, tranzycja

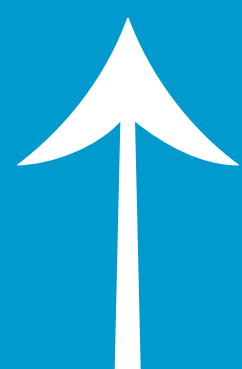
proces obejmujący zróżnicowane działania, mające na celu uzyskanie wyglądu ciała i/lub danych formalnych odpowiadających odczuwanej płci, czyli →**tożsamości płciowej** osoby. W zależności od indywidualnych potrzeb, decyzji i możliwości →**osoby transpłciowej** korekta obejmuje tranzycję medyczną (dokonanie zmian w ciele), tranzycję prawną (uzgodnienie i wprowadzenie zmiany oznaczenia płci w dokumentach), a także tranzycję społeczną (w obrębie roli społecznej). Wiedza na temat procesu tranzycji oraz faktu, że części procesu nie muszą przebiegać równolegle jest ważnym czynnikiem w dążeniu do zapewnienia pełnej ochrony praw i wolności →**osobom transpłciowym**, zapobiegania →**wykluczeniu** (→**ekskluzji**) oraz wspierania tych osób także w obszarach pozaprawnych.





# Ksenofobia

(gr. „ksenos”: obcy, gość i „phobos”: strach, uporczywy i chorobliwy lęk); niechęć, wrogość w stosunku do obcych, np. → **migrantek i migrantów**, → **mniejszości narodowych i etnicznych**, osób o innym kolorze skóry, wyznawców innych religii itp. Taka postawa charakteryzuje się przesadnym oraz nieadekwatnym niepokojem i poczuciem zagrożenia ze strony wymienionych osób. Przesada może polegać na wrogim traktowaniu osób obcych tylko dlatego, że są „obcy”. Nawet gdy w → **stereotypie** danej grupy obcej przeważają treści pozytywne, stosunek do tej grupy może zostać zniekształcony przez uogólnioną postawę ksenofobiczną.



# Kwota, system kwotowy

mechanizm wyrównywania udziału osób z grup dyskryminowanych w gremiach decyzyjnych polegający na określeniu minimalnego udziału danej grupy (25-49%) w danym gremium. Najczęściej dotyczy stopniowego zwiększania dostępu kobiet jako płci niedoreprezentowanej do stanowisk w sferze politycznej (celem jest zwiększenie udziału kobiet w parlamencie) lub w sferze gospodarczej (w celu zwiększenia udziału kobiet w radach nadzorczych i/lub w zarządach spółek).

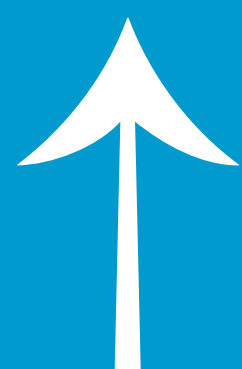
## Kwota ustawowa

kwota wprowadzona do konstytucji i/lub ordynacji wyborczej mająca charakter obligatoryjny; zgodnie z polskim Kodeksem wyborczym liczba kobiet (i odpowiednio także mężczyzn) kandydujących na listach wyborczych nie może być mniejsza niż 35% liczby wszystkich osób kandydujących.



# Kwota partyjna

tzw. miękka kwota, przyjmowana na zasadzie dobrowolności, może być wprowadzona w ramach poszczególnych partii politycznych.



# L

## Luka płacowa ze względu na płeć

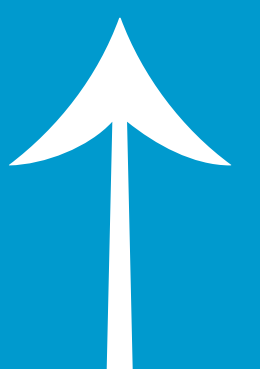
(ang. „gender pay gap”); różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni. Oblicza się ją na podstawie wynagrodzeń wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne. Pod uwagę brane są tylko firmy zatrudniające przynajmniej dziesięć osób. Ten sposób obliczania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie bierze pod uwagę wszystkich czynników, które mogą odgrywać rolę, takich jak poziom wykształcenia, liczba przepracowanych godzin, rodzaj pracy, przerwy w karierze lub praca w niepełnym wymiarze godzin. Pokazuje jednak, że w całej UE kobiety generalnie zarabiają mniej niż mężczyźni. W 2020 roku luka płacowa wynosiła w Europie 14,1%, co oznacza, że kobietom w UE płacono za godzinę średnio 14,1% mniej niż mężczyznom.



# M

## Marginalizacja społeczna

stan bądź proces wyrażający się w nieuczestniczeniu jednostek lub grup społecznych w sferach życia, w których uzasadnione jest oczekiwanie, że te jednostki i grupy będą uczestniczyły. Takimi sferami mogą być: rynek pracy, rynek konsumpcji, instytucje wymiaru sprawiedliwości, systemu edukacyjnego. Przykładowymi przyczynami marginalizacji są: ubóstwo, niski poziom edukacji, bezrobocie, → **niepełnosprawność**. Zmarginalizowane grupy i jednostki (np. → **osoby w kryzysie bezdomności, osoby bezrobotne**) żyją więc poza głównym nurtem wybranych obszarów życia danego społeczeństwa i mogą być przez to społeczeństwo traktowane jak przeszkody.





# Międzykulturowość

takie oddziaływania pomiędzy różnymi kulturami, które pozwalają na budowanie między nimi relacji i wzajemne poznanie. Istotą międzykulturowości jest komunikacja, dialog i zrozumienie. Komunikacja międzykulturowa i edukacja międzykulturowa to narzędzia służące lepszemu wzajemnemu zrozumieniu osób posiadających różne doświadczenie kulturowe, wymianie wiedzy, idei, myśli, pojęć i emocji między przedstawicielami różnych kultur.

## Migracje oraz migranci, migrantki

migracje to proces przemieszczania się między krajami; mogą mieć charakter krótkotrwały lub długotrwały, wahadłowy lub powrotny. Migracje mogą być dobrowolne lub przymusowe (→ **uchodźca, uchodźczyni**). Są różne cele migracji; osoby migrujące przyjeżdżają do nowego kraju, aby pracować, kształcić się, połączyć się z rodziną lub w innym celu.

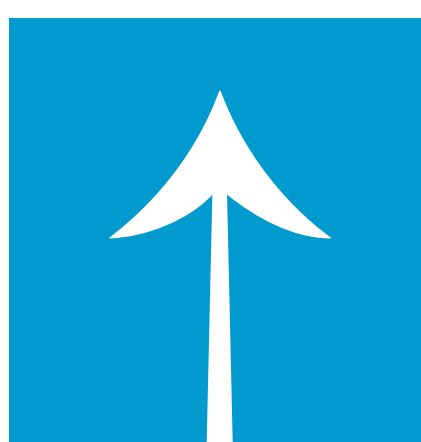




Migracje mają charakter nieturystyczny. Osoby, które migrują, nazywamy migrantami, migrantkami lub →**osobami z doświadczeniem migracji**. Najczęściej mają one trudności związane z załatwianiem spraw administracyjno-prawnych, nieznaną języka polskiego i funkcjonowania urzędów, instytucji oraz życia codziennego, brakiem kontaktów społecznych. →**Adaptacja** migrantów i migrantek jest procesem i zależy zarówno od nich samych (np. od przekonania, że chcą tutaj mieszkać i zbliżyć się do polskiego społeczeństwa) oraz społeczności przyjmującej (przekonania, że osoby te są równoprawnymi członkami społeczeństwa, a trudności warto minimalizować). Najkorzystniejszą strategią adaptacyjną jest →**integracja**.

## **Migranci powrotni, migrantki powrotne**

osoby, które powróciły z długotrwałej →**migracji** z zagranicy. Dzieci powracające z tymi osobami do kraju będą miały polskie obywatelstwo, lecz mogą nie



znać języka polskiego, mieć trudności z →**adaptacją** (patrz też: →**osoby z doświadczeniem migracji**).

## Mikroagresje

pospolite gesty i komentarze, krótkotrwałe i z pozoru nieznaczące, choć niosące ładunek emocjonalny niechęci czy lekceważenia pod adresem osób należących do mniejszości. Dla większości społeczeństwa ich poniżający ton może nie być czytelny, np. można je uznać za „niewinne żarty” czy też „odwieczny” sposób komentowania rzeczywistości, jednak dla osób z mniejszości mikroagresje są przykre i nieadekwatne do sytuacji. Duże nasilenie mikroagresji w danym środowisku powoduje skumulowany efekt niechęci i wrogości.

## Mikronierówności

werbalny lub niewerbalny, subtelny i trudno uchwytny sposób wyrażania →**uprzedzeń**, który może prowadzić do →**wykluczenia** (→**ekskluzji**) albo →**dyskryminacji**. Dzieje się tak w wyniku



efektu kumulacji mikronierówności, które pojedynczo nie mają negatywnego charakteru i nie wpływają na funkcjonowanie jednostki w grupie czy w organizacji.

## Misgendering

zwracanie się do osoby → **transpłciowej** z użyciem form językowych, które nie odpowiadają jej → **tożsamości płciowej** i nie uwzględniają jej preferowanego imienia czy zaimków.

## Mniejszości narodowe i etniczne

zbiorowości historycznie (tzn. co najmniej od 100 lat) zamieszkujące w Polsce, posiadające polskie obywatelstwo, ale mające poczucie odrębności narodowej lub etnicznej. W Polsce można wyodrębnić dziewięć mniejszości narodowych (są to Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy i Żydzi) oraz cztery mniejszości etniczne (Karaimi, Łemkowie, Romowie i Tatarzy). W swoich społecznościach kultywują tradycje

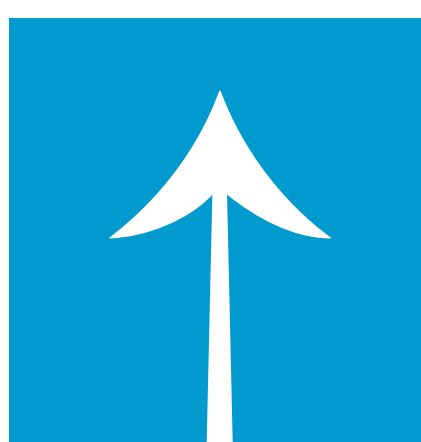




narodowe, etniczne i religijne. Na przykład w Poznaniu nie ma historycznie zamieszkującej mniejszości ukraińskiej, mieszkają natomiast → **migranci i migrantki** z Ukrainy. Wśród Romów są zarówno mniejszości etniczne, jak i Romowie, którzy przyjechali z innych krajów.

## Mobbing

działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi. Według polskiego Kodeksu pracy mobbing skutkuje na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, co powoduje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powoduje lub ma na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu osób współpracujących. Konieczne przesłanki mobbingu to długotrwałość i uporczywość, przy czym są one określane jako rozciągnięte w czasie, stale powtarzane działania będące nękanieniem lub zastraszaniem pracownika.



# Molestowanie

pojęcie zdefiniowane w polskim Kodeksie pracy jako nieakceptowane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wokół niego zastraszającej, wrogiej lub uwłaczającej atmosfery. Przepisy Kodeksu pracy zabraniają stosowania jakichkolwiek konsekwencji wobec pracowników, którzy przeciwstawili się molestowaniu oraz którzy mu się podporządkowali.

## Molestowanie seksualne

każda forma niepożądanych zachowań werbalnych, niewerbalnych lub fizycznych o charakterze seksualnym, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, zwłaszcza poprzez tworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, upodlenia, poniżenia lub obrazy. Molestowanie seksualne obejmuje continuum niechcianych i niepożądanych zachowań bezpośrednich, takich jak: dotyk oraz komentarze, dowcipy lub gesty





o charakterze seksualnym, komentowanie wyglądu, odnoszenie się do → **orientacji seksualnej** w obraźliwy sposób, robienie i pokazywanie zdjęć, napisów o seksualnym charakterze, prezentowanie pornografii osobom, które tego nie chcą, zmuszanie do czynności seksualnych oraz zachowań przy użyciu technologii informatycznych, takich jak udostępnianie niepożądanych komentarzy, filmów, zdjęć, dowcipów o charakterze seksualnym, rozpowszechnianie plotek o życiu intymnym itp. W polskim prawie molestowanie seksualne jest ujęte jedynie w Kodeksie pracy jako „forma dyskryminacji ze względu na płeć, oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy”. Definicja ta jest tożsama z definicją znajdującą się w ustawie



z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

## Mowa nienawiści

publiczne wypowiedzi słowne lub pisemne oraz przedstawienia ikoniczne, które wyrażają w sposób skrajny negatywne uczucia i poglądy pod adresem jednostek lub grup. Są to np.: poniżenia, znieważenia, pomówienia, wypowiedzi łżące, oskarżające i wyszydzające. Wypowiedzi uznawane za mowę nienawiści dotyczą najczęściej zjawiska →**rasizmu**, nienawiści wobec mniejszości seksualnych oraz →**ksenofobii**. Mowa nienawiści stosowana bywa w orzecznictwie prawnym jako moment graniczny wolności słowa, ograniczający swobodę wypowiedzi. Wolność wypowiedzi jest ograniczona poprzez godność drugiej osoby oraz ochronę jej prawa do swobody myśli, sumienia, wyznania.



# N

## Nakłanianie do dyskryminacji

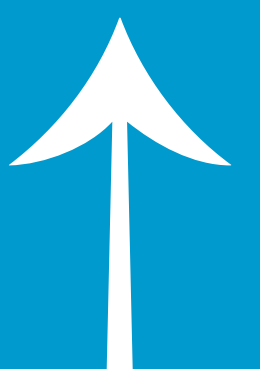
działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady → **równego traktowania** lub nakazanie jej naruszenia. Przykład: pracodawca zleca agencji pracy tymczasowej znalezienie pracowników wyłącznie w wieku poniżej 40 lat.

## Neutratywy

formy językowe pozwalające na zachowanie neutralności płciowej (to, ono), np. dewocie, autorze, poszłom, zrobiłom.

## Niepełnosprawność

trwała lub okresowa niezdolność do odgrywania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodująca niezdolność do pracy.

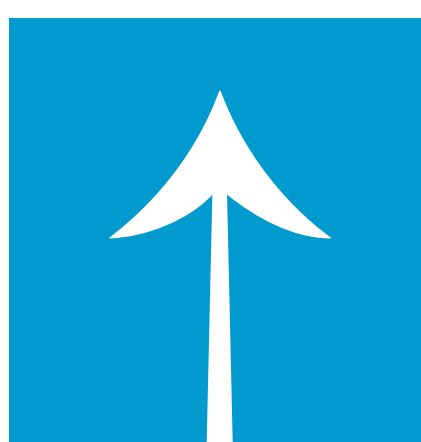




Niepełnosprawność to wielowymiarowe zjawisko, które wynika ze wzajemnych oddziaływań między ludźmi a ich fizycznym i społecznym otoczeniem oraz jest efektem barier napotykanym w otoczeniu fizycznym i społecznym.

Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization) wprowadza następujące pojęcia:

- niesprawność – każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;
- niepełnosprawność – każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposobie lub zakresie, które są uznawane za typowe dla człowieka;
- ograniczenia w odgrywaniu ról społecznych, deficyty wynikające z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczające lub uniemożliwiające pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami.



# Nietolerancja

brak szacunku dla cudzych praktyk i przekonań przejawiający się niedopuszczaniem do zachowań czy poglądów różniących się od własnych. Leży u podstaw →**ksenofobii** i →**dyskryminacji**.

# Nieświadomione nastawienie

(ang. „unconscious bias”); termin odnoszący się do błędów poznawczych powstających w procesie przetwarzania informacji na temat nas samych oraz innych osób. Błędy te oparte są właśnie na stereotypowych założeniach wobec określonych grup społecznych. Nieświadome nastawienia (pozytywne i negatywne) mogą prowadzić do błędów w ocenie i podejmowaniu decyzji, stojąc jednocześnie w sprzeczności z jednoznacznie deklarowanymi i świadomie utrzymywanymi przekonaniami.





# O

## Orientacja romantyczna

ukierunkowanie pragnień romantycznych oraz możliwość tworzenia relacji uczuciowych z osobami danej płci. Można wyróżnić: heteroromantyczność, homoromantyczność, biromantyczność i aromantyczność. Odróżnienie orientacji romantycznej i seksualnej może być przydatne zwłaszcza, gdy w doświadczeniu danej osoby nie są one “spójne” (można być osobą asekualną i heteroromantyczną).

## Orientacja seksualna

ukierunkowanie pociągu seksualnego oraz możliwość angażowania się w relacje erotyczne z osobami danej płci. Wyróżnia się: →**heteroseksualność**, →**homoseksualność**, →**biseksualność** i →**aseksualność**. Mówiąc o osobach



o określonej orientacji seksualnej, używamy sformułowań: osoba heteroseksualna, osoba homoseksualna, osoba biseksualna, osoba aseksualna.

## Osoba

pojęcie często używane w →**języku inkluzywnym (równościowym)**, aby podkreślić podmiotowość drugiego człowieka, przypisaną ludziom niezależnie od ich sytuacji, kondycji, płci, orientacji seksualnej, pochodzenia czy poglądów. Użycie pojęć: osoba, osoby, społeczność pozwala uniknąć krzywdzącej koncentracji na wybranym aspekcie czy obecności jednej cechy. Sformułowania te często pojawiają się w Pojęciowniku, dlatego nie ma odsyłaczy do hasła.

## Osobatyw

forma językowa niewskazująca na płeć osoby, o której się mówi. Najczęściej składa się z wyrazu „osoba” oraz imiesłowu przymiotnikowego lub samego przymiotnika, np. osoba kandydująca.



# Osoba z doświadczeniem migracji

zarówno →**migrant, migrantka**, jak i obywatel, obywatelka Polski mający doświadczenie →**migracji** do innego kraju. Osoby takie często na przykład nie znają wystarczająco języka polskiego, nie znają realiów życia codziennego, mogą mieć trudności w →**adaptacji**.

# Osoba nieheteroseksualna

osoba, której →**orientacja seksualna** jest inna niż →**heteroseksualna**. Osoby nieheteroseksualne w większości określają się jako geje, lesbijki lub →**osoby biseksualne**, natomiast część z nich nie identyfikuje się z żadnym z tych pojęć.



# Osoby niebinarne (osoby enby)

osoby, których → **tożsamość płciowa** nie może być zdefiniowana przez samą kobiecość lub samą męskość. Osoby niebinarne to określenie parasolowe obejmujące m. in.: osoby, które utożsamiają się z obiema płciami (bigender), osoby, które nie utożsamiają się z żadną płcią (agender), osoby, których poczucie płci ulega zmianom na przestrzeni czasu (genderfluid) oraz osoby, których tożsamość wykracza poza dychotomiczny podział na mężczyzn i kobiety, płć męską i żeńską (genderfluid).

## Osoba transpłciowa

osoba określająca swoją → **tożsamość płciową** inaczej niż wynika to z jej płci metrykalnej (oznaczonej przy urodzeniu). Osoby transpłciowe mogą być binarne (określające się jako kobiety lub mężczyźni) albo niebinarne (patrz: → **osoba niebinarna**).





# Osoba z niepełno- sprawnością lub nie- pełnosprawnościami

osoba, która ma stale, długotrwale lub okresowo naruszoną sprawność fizyczną, psychiczną lub intelektualną, co może w oddziaływaniu z różnymi barierami utrudniać czy uniemożliwiać jej pełny i skuteczny udział w życiu społecznym na zasadzie równości z innymi osobami.

# Osoby ze szczególnymi potrzebami

każdy może mieć szczególne potrzeby – wynika to z konkretnej sytuacji, konkretnej osoby w konkretnym środowisku. Osoby ze szczególnymi potrzebami to przykładowo osoby starsze, osoby z niepełnosprawnością lub inne osoby mające trwale lub czasowo naruszoną sprawność w zakresie mobilności czy percepcji (np. osoby korzystające z kul, protez, wózków, słabe, chorujące, niesłyszące,





niedowidzące, z trudnościami manualnymi i poznawczymi, nieznające miejscowego języka, z wózkiem dziecięcym, z ciężkim bagażem itp.).

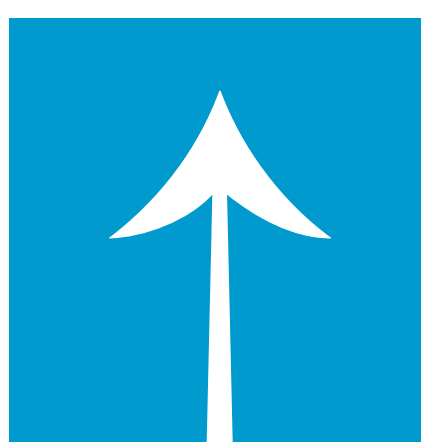
## Osoby LGBT+

to pojęcie oznaczające osoby o →**orientacjach seksualnych** i →**tożsamościach płciowych** innych niż →**heteroseksualność** i →**cisplciowość**. W akronimie LGBT+ litera L oznacza lesbijki, G – gejów, B – osoby →**biseksualne**, T – osoby transpłciowe. Znak + przy akronimie oznacza włączenie wszystkich innych →**orientacji seksualnych** i →**tożsamości płciowych**, bez pominięcia żadnej z nich. Akronimu LGBT+ nie używamy samodzielnie, zawsze poprzedzamy go słowami podkreślającymi podmiotowość osób tworzących grupę, na przykład: osoby LGBT+, społeczność LGBT+. Można spotkać różne warianty tego skrótu, w tym LGBTIAQP (I – osoby interpłciowe, A – osoby aseksualne lub osoby sojusznicze, od ang. ‚allies‘, Q – osoby queer i P – osoby panseksualne).



# Outing

ujawnianie tożsamości płciowej lub → **orientacji seksualnej / romantycznej** danej osoby bez jej zgody, wynikające z braku świadomości na temat możliwych negatywnych konsekwencji dla tej osoby albo z celowej intencji zaszkodzenia jej.



# P

## Parytet

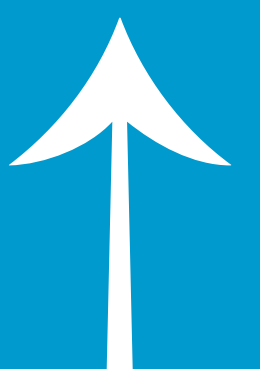
mechanizm polegający na określeniu równego (50/50) udziału kobiet i mężczyzn w gremium decyzyjnym lub na liście wyborczej.

## Plan Równości Płci

(ang. „gender equality plan”, GEP) – to oficjalnie przyjęty i opublikowany dokument, który opisuje działania danego pracodawcy wprowadzające i promujące równowagę płci i przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć. Jest jednym z warunków dostępu do środków programu ramowego Unii Europejskiej do spraw badań naukowych i innowacji Horyzont Europa na lata 2021–2027.

## Prawa człowieka

równe, niezbywalne i powszechne prawa wszystkich członków wspólnoty ludzkiej



wynikające z samego faktu bycia człowiekiem. Ich źródłem jest przyrodzona godność każdego człowieka. Obejmują między innymi wolność i równość praw, prawo do życia, wolności, bezpieczeństwa, do równości wobec prawa, do sądu i obrony, do poruszania się, posiadania obywatelstwa, do małżeństwa i założenia rodziny, do ochrony życia prywatnego, do posiadania własności, do wolności myśli, sumienia, religii, poglądów i ich wyrażania, do pokojowego gromadzenia się i zrzeszania, do uczestniczenia w rządzeniu swoim krajem, do zabezpieczenia społecznego zdrowia i dobrobytu, do pracy, urlopu i wypoczynku, do oświaty i uczestniczenia w kulturze. Prawa człowieka zostały określone w Powszechnej deklaracji praw człowieka, rezolucji Zgromadzenia Ogólnego Organizacji Narodów Zjednoczonych z 10 grudnia 1948 r. Prawa człowieka powinny być chronione przepisami prawa przez państwa członkowskie ONZ.

## **Prawa podstawowe**

prawa osobiste, obywatelskie, polityczne,



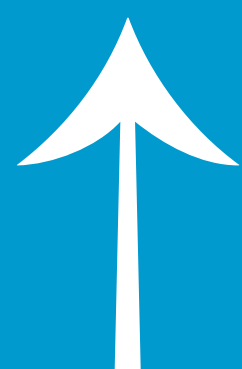


gospodarcze i społeczne, które przysługują obywatelom i obywatelkom Unii Europejskiej, zebrane w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Odnoszą się do niepodzielnych, powszechnych wartości Unii Europejskiej, czyli poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, a także poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości.

Wartości te są wspólne państwom członkowskim UE w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, **→tolerancji**, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn.

## **Przemoc ze względu na płeć**

przemoc, która jest skierowana przeciwko osobie ze względu na jej płeć, **→tożsamość płciową** albo ekspresję płciową lub której ofiarami stają się w przeważającej mierze osoby danej płci. Może ona powodować krzywdę o charakterze fizycznym, seksualnym, emocjonalnym



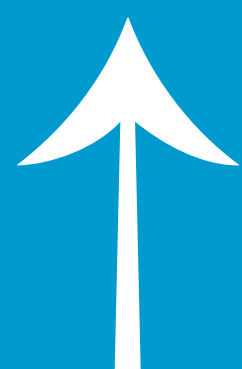


i psychologicznym lub szkodę o charakterze ekonomicznym. Przemoc ze względu na płeć jest motywowana →**stereotypami** i →**uprzedzeniami** związanymi z płcią, a zatem wynika z normatywnych oczekiwań związanych z kobiecością i męskością, które dominują w danym społeczeństwie i kulturze, oraz z nierównych relacji władzy między płciami. Przemoc ze względu na płeć jest rozumiana jako forma dyskryminacji oraz pogwałcenie podstawowych wolności ofiary i obejmuje różne formy krzywdzących praktyk, takie jak przemoc w bliskich związkach, przemoc seksualną (w tym gwałt, napaść na tle seksualnym, →**molestowanie seksualne**), dzieciobójstwo, handel ludźmi, niewolnictwo, zmuszanie do prostytucji, przymusowe małżeństwa, łamanie praw reprodukcyjnych, okaleczanie żeńskich narządów płciowych, tak zwane przestępstwa popełniane „w imię honoru” i inne.



# Przestępstwa z nienawiści

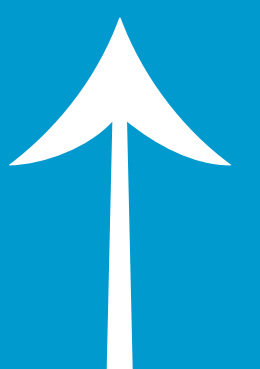
każde przestępstwo natury kryminalnej motywowane **→uprzedzeniami**, wymierzone w ludzi i ich mienie, w wyniku którego ofiara lub inny cel przestępstwa są dobierane ze względu na ich faktyczne bądź domniemane powiązanie, związek, przynależność, członkostwo lub udzielanie wsparcia grupie wyróżnianej na podstawie cech charakterystycznych wspólnych dla jej członków, takich jak faktyczna lub domniemana narodowość lub pochodzenie etniczne, język, kolor skóry, religia, płeć, wiek, **→niepełnosprawność** fizyczna lub psychiczna, **→orientacja seksualna** itp. Warto mieć na uwadze, że przestępstwa z nienawiści są zabronione przez prawo karne. Jednak w Polsce nie ma prawnokarnej ochrony przed przestępstwami z nienawiści motywowanymi **→homofobią** lub **→transfobią**.



# Q

## Queer

→ **osoba queer** (ang. ,queer–dziwny, osobliwy’)—określenie używane przez osoby, które nie chcą precyzować swojej → **orientacji seksualnej** czy → **tożsamości płciowej** oraz identyfikują się ze społecznością → **osób LGBT+**. Słowo queer jest również używane jako termin parasolowy, obejmujący całość społeczności → **LGBTIAQP**.



# R

## Rasizm

→**dyskryminacja** ze względu na kolor skóry i/lub pochodzenie etniczne.

## Repatriant, repatriantka

osoba polskiego pochodzenia, która przybyła do Polski w celu repatriacji z zamiarem osiedlenia się na stałe. Taka osoba nabywa obywatelstwo polskie jednakże podobnie jak inni →**migranci i migrantki** często ma trudności adaptacyjne.

## Rodziny osób LGBT+

→**osoby LGBT+**, podobnie jak osoby →**heteronormatywne**, wchodzą w trwałe relacje miłosne, a niekiedy tworzą rodziny, wychowują wspólnie dzieci. Dzieci te czasem pochodzą z wcześniejszych związków heteroseksualnych, coraz częściej





też osoby LGBT+ planują rodzicielstwo wspólnie, korzystając z metod wspomaganego rozrodu lub przysposobienia (w Polsce niedostępnego dla par tej samej płci). Ich rodziny często są przez nie określane jako →**rodziny tęczowe**.

## Równe traktowanie

traktowanie wolne od wszelkich form →**dyskryminacji** z przyczyn takich jak między innymi płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, rasa, religia i przekonania oraz →**niepełnosprawność** i →**orientacja seksualna**. Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej wszyscy obywatele i obywatelki są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Jest to podstawowe pojęcie z zakresu →**praw człowieka**.





# Równość wobec prawa

jedna z podstawowych norm prawnych. Oznacza, iż wszyscy, bez względu na dzielące ich różnice, są równi wobec istniejącego prawa. Jest ona nierozdzielnie związana z przyrodzoną godnością każdego człowieka. Równość wobec prawa to także uprawnienie do jednako-  
wej ochrony prawnej przed →**dyskryminacją**, które jest przynależne każdemu. Nie oznacza to, że →**równe traktowanie** oznacza traktowanie jednakowe.

## Równościowy Plan Działania (RPD)

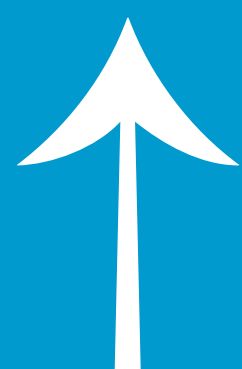
stworzony i wdrożony przez sygnatariusza Europejskiej Karty Równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym plan, który wyznacza cele i priorytety sygnatariusza, działania, jakie planuje podjąć i środki finansowe, jakie przeznaczy na ten cel, aby wypełnić zobowiązania wynikające z Karty. Równościowy Plan Działania powinien



zawierać terminy realizacji jego założeń, powinien być skonsultowany z odpowiednimi zainteresowanymi stronami i szeroko rozpowszechniony. Sygnatariusz powinien także publikować sprawozdania z postępów realizacji Planu oraz uaktualniać stosownie do okoliczności.

## Różnorodność

pojęcie, które wychodzi od uznania, poszanowania i czerpania z różnic między ludźmi. Wśród wielu cech różniących nas między sobą najczęściej wymieniane i istotne dla funkcjonowania w różnych sferach życia społecznego są: płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe lub etniczne, religia, wyznanie, →**światopogląd**, wiek, →**(nie)pełnosprawność**, →**orientacja seksualna** i →**tożsamość płciowa**. Dostrzeganie tych różnic, wychodzenie im naprzeciw i czerpanie z nich korzyści, a co za tym idzie – lub iść może – świadome rozwijanie strategii, polityk i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji, jest nazywane zarządzaniem różnorodnością.



# S

## Seksistowska mowa nienawiści

zdefiniowana między innymi w rekomendacji Rady Europy z marca 2019 r. w dokumencie Recommendation CM/Rec (2019) jako wszelkie przekazy publiczne nawołujące do → **przemocy ze względu na płeć**, wzmacniające nienawiść lub wrogość do kobiet jako grupy społecznej ze względu na płeć. Seksistowska mowa nienawiści „to przekazy grożące kobietom, zastraszające je i podkreślające ich niższość w stosunku do mężczyzn. Może przybrać formę wypowiedzi ustnych, pisemnych, przedstawień graficznych, gestów itp. Mamy z nią także do czynienia w przypadku publicznego wzbudzania lęku i grożenia przemocą wobec kobiet, a także zaprzeczania, trywializowania lub usprawiedliwiania takiej przemocy” (Fundacja Autonomia, *Zablokuj seksizm*, s. 8). Jest ona formą szerzenia nienawiści.





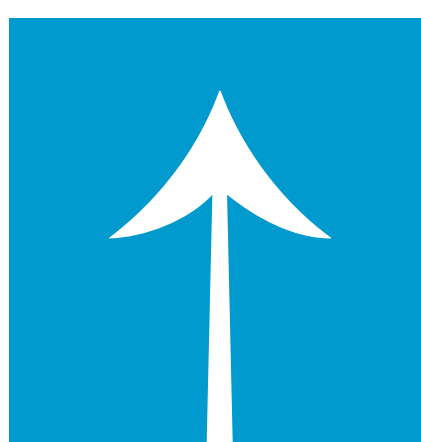
Według Komitetu Ministrów Rady Europy do skutków seksizmu i seksistowskiej mowy nienawiści zalicza się naruszenie wrodzonej godności lub praw osoby lub grupy osób; fizyczna, seksualna, psychologiczna i socjoekonomiczna krzywda lub cierpienie osoby lub grupy osób; stworzenie zastraszającego, wrogiego, upokarzającego, poniżającego lub obraźliwego środowiska; stworzenie bariery dla autonomii i pełnego przestrzegania → **praw człowieka** osoby lub grupy osób; podtrzymywanie i wzmacnianie → **stereotypów** na temat płci.

## Seksizm

→ **dyskryminacja ze względu na płeć**, wynikająca ze → **stereotypów** i negatywnych nastawień (→ **uprzedzeń**) wobec osób danej płci.

## Standard minimum

lista szczegółowych pytań, które pozwalają stwierdzić, czy wniosek o dofinansowanie projektu ze środków unijnych spełnia minimalne wymagania w zakresie





przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn zapewnia kobietom i mężczyznom taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych (np. usług publicznych czy rynku pracy). Obowiązek przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn wynika z zapisów traktatu amsterdamskiego i rozporządzeń Rady UE regulujących wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego w państwach członkowskich Unii. Realizowanie zasady równości szans to działania wyrównujące szanse tej płci, która jest w gorszym położeniu, ma ograniczony dostęp do dóbr, usług, rynku pracy, stanowisk, edukacji i innych oraz unikanie sztucznych podziałów na role i obszary wyłącznie „kobiece” lub wyłącznie „męskie”. Polegają one na preferencyjnym traktowaniu osób z tej grupy, która napotyka szczególne bariery i ograniczenia utrudniające równy dostęp do zasobów i dóbr społecznych (→**działania afirmatywne, działania pozytywne**).

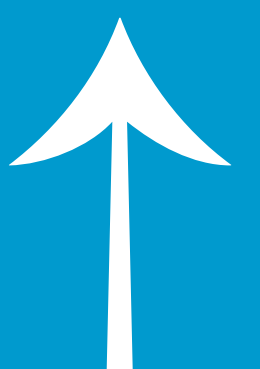


# Stereotyp

uproszczony, uogólniony, trudny do zmiany schemat postrzegania oraz myślenia na temat całych grup lub osób należących do danej grupy społecznej. System zbiorowych przekonań na temat grup i/lub ludzi należących do danej grupy społecznej.

# System suwakowy, suwak

naprzemienne umieszczanie na listach wyborczych kandydatek i kandydatów.



# Ś

## Światopogląd

względnie stały zespół sądów (często wartościujących), przekonań i opinii na temat otaczającego świata, czerpanych z rozmaitych dziedzin, głównie z nauki, sztuki, religii i filozofii.



# T

## Tęczowe rodziny

samookreślenie używane przez → **rodziny osób LGBT+** z dziećmi.

## Tolerancja

(łac. ‚tolerantia’: cierpliwość, wytrwałość);  
pojęcie z obszaru socjologii, kultury i religii. Oznacza postawę zgody na to, aby zbiorowość, której jesteśmy członkami, była wewnętrznie zróżnicowana w zakresie istotnych dla nas spraw. Tolerancja to uznanie prawa innych osób do wyznawania i głoszenia poglądów, z którymi się nie zgadzamy, oraz praktykowania sposobów życia, których nie aprobujemy. Granice tolerancji najczęściej określane są przy pomocy takich pojęć jak krzywda i uprawnienia.





# Tożsamość płciowa

określa subiektywne subiektywne poczucie przynależności do danej płci. Najczęściej oznacza poczucie bycia kobietą lub mężczyzną, może też obejmować tożsamości niebinarne ( patrz: →**osoba niebinarna**). Tożsamość płciowa może odpowiadać płci metrykalnej (przypisanej przy urodzeniu) - wówczas mówimy o osobach →**cispłciowych**; może się też od niej różnić - wówczas mówimy o osobach →**transpłciowych**. Tożsamość płciowa jest niezależna od →**orientacji seksualnej** i →**orientacji romantycznej**, co oznacza, że →**osoby transpłciowe** mogą mieć różną →**orientację seksualną** i →**orientację romantyczną**.

# Tożsamość seksualna

etykieta słowna funkcjonująca w obrębie danej kultury, przy pomocy której osoby o zróżnicowanej →**orientacji seksualnej** dokonują samookreślenia, np.: gej, lesbijka, queer.



# Transfobia

uprzedzenie, czyli oporna na zmianę, nieracjonalna (oparta na lęku, pogardzie, dyskomforcie) i nieprzychylna postawa wobec →**osób transpłciowych**, leżąca u podłoża →**dyskryminacji** tych osób.

# Transpłciowość

wszelkie formy niezgodności między płcią przypisaną przy urodzeniu i tożsamością płciową. Wśród →**osób transpłciowych** znajdują się osoby o jednoznacznie męskiej lub jednoznacznie żeńskiej →**tożsamości płciowej**, a także →**osoby niebinarne**.

# Transpłciowa kobieta

osoba o tożsamości żeńskiej, której przy urodzeniu przypisano płeć męską.

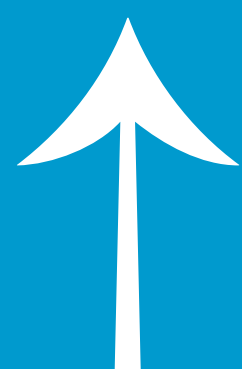


# Transpłciowy mężczyzna

osoba o tożsamości męskiej, której przy urodzeniu przypisano płeć żeńską.

# Tranzycja

→korekta płci.



# U

## Uchodźca, uchodźczyni

osoba, która na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej zmuszona była opuścić kraj pochodzenia oraz która z powodu tych obaw nie może lub nie chce korzystać z ochrony swojego kraju. Osoba ubiegająca się o ochronę międzynarodową (ang. „asylum seeker”) może otrzymać status uchodźcy lub inną formę ochrony (azyl, ochronę uzupełniającą, pobyt humanitarny, pobyt tolerowany).

## Uniwersalne projektowanie

oznacza projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, aby były użyteczne dla





wszystkich w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub projektowania specjalistycznego. Projektowanie uniwersalne nie wyklucza pomocy technicznych dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to potrzebne. Projektowanie uniwersalne to działanie społeczeństwa włączającego wszystkich obywateli, zapewniającego im pełną równość i możliwość uczestnictwa w życiu społecznym.

## Uprzedzenie

negatywne bądź wrogie nastawienie wobec określonej grupy społecznej i/lub osób należących do tej grupy.



# W

## Weightism

fatfobia, dyskryminacja osób borykających się z problemem nadwagi lub otyłości, poprzez przypisywanie im negatywnych stereotypów związanych z brakiem dbałości o zdrowie lub higienę osobistą.

## Wielokulturowość

(ang. ,multiculturalism'); obecność wielu różnorodnych kultur w obrębie jednego państwa. Z wielokulturowością może wiązać się potrzeba tworzenia polityki na rzecz zarządzania różnorodnością kulturową.

## Wykluczenie społeczne

jedna z form → **marginalizacji społecznej**, która oznacza sytuację ograniczenia lub całkowitej niemożności udziału w wielu obszarach życia społecznego.



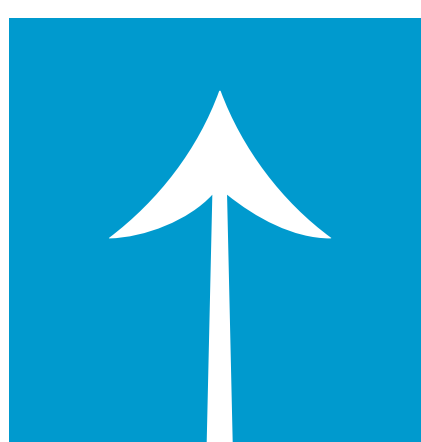
Wykluczeniem społecznym mogą być zagrożeni → **uchodźcy i uchodźczynie**, poszukujący w Polsce schronienia, którym bariery kulturowe, psychologiczne (np. brak znajomości lokalnego języka, trauma wojenna) oraz społeczno-zawodowe (np. niskie kwalifikacje) uniemożliwiają funkcjonowanie w życiu danego społeczeństwa.

## **Wyrównywanie szans**

procesy prawne i społeczne realizowane przez państwo, samorząd i organizacje pozarządowe, które prowadzą do likwidowania barier i zwiększania szans na równość w dostępie do instytucji, edukacji, ochrony zdrowia, usług opiekuńczych i innych dóbr i usług publicznych, różnych form aktywności, informacji itp. Założenie równości wszystkich osób nie tylko wobec prawa, ale też równości traktowania, szans i dostępu zakłada prowadzenie działań na rzecz grup zagrożonych → **wykluczeniem** lub doświadczających nierównego traktowania (np. osób starszych, → **osób z niepełnosprawnościami**,



→osób LGBT+, →mniejszości narodowych i etnicznych, kobiet), czyli →działań afirmatywnych, działań pozytywnych.





# Z

## Zakaz dyskryminacji

jedna z fundamentalnych zasad, będących konsekwencją i logicznym następstwem zasady równości. Każdy człowiek jest równy wobec prawa i przysługuje mu ochrona przed →**dyskryminacją**, która jest zabroniona zarówno przez ustawodawstwo polskie, jak i prawo Unii Europejskiej. Prawodawstwo polskie i ratyfikowane umowy międzynarodowe będące w Polsce źródłem prawa zakazują dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, →**światopogląd**, →**niepełnosprawność**, wiek i →**orientację seksualną**. Są to jedynie przykładowe przesłanki, których katalog nie jest zamknięty.



# Przepisy prawa w zakresie równego traktowania

- Dyrektywy tzw. pakietu antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej;
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej;
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności;
- Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej;
- Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych;
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet;
- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej;



- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych;
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych;
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka;
- Traktat o Unii Europejskiej;
- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej;**
- Ustawa Kodeks karny;
- Ustawa Kodeks pracy;
- Ustawa mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym;
- Ustawa o cudzoziemcach;
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
- Ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania;
- Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym;



- Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego;
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- Ustawa o repatriacji;
- Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej;
- Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych;
- Ustawa o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.





Tworzymy  
miasto  
równych  
szans  
i ~~różnych~~  
możliwości

POZnań\*

# Zespół ds. Polityki **Równości** i **Różnorodności**

tworzą osoby reprezentujące stronę społeczną, grono eksperckie oraz miejscy urzędnicy i urzędniczki.

Wspólnie pracujemy nad kierunkami polityki równościowej Miasta Poznania. Zapraszamy do stosowania i udostępniania Pojęciownika równościowego, aby wspólnie tworzyć bardziej sprawiedliwą rzeczywistość.

## **Marta Mazurek**

→ przewodnicząca Zespołu, radna Miasta Poznania, członkini Komitetu Stałego ds. Równości Płci Rady Gmin i Regionów Europy (CEMR)

**Hasła przygotował  
Zespół ds. Polityki Równości  
i Różnorodności powołany przez  
Prezydenta Miasta Poznania:**

- Ewelina Burzycka
- dr hab. prof. UAM Iwona Chmura-Rutkowska
- dr Izabela Czerniejewska
- dr Przemysław Foligowski
- Ewa Gałka
- Justyna Glapa
- Stella Gołębiowska
- Hanna Janowicz
- dr hab. prof. UEP Baha Kalinowska-Sufinowicz
- Edyta Kasprzak
- Tomasz Kasprzyk
- Anna Krakowska
- Agnieszka Krzyńska
- Eliza Malarecka
- Iwona Matuszczak-Szulc
- dr Marta Mazurek
- Michał Mieloch
- Patryk Pawełczak
- Magdalena Pietrusik-Adamska
- Dominika Sadowska
- dr Jowita Wycisk
- Agnieszka Zawadzka

## **Ponadto hasła nadesłały\_li:**

- Berenika Borto
- IHRA (Międzynarodowy Sojusz na rzecz Upamiętniania Holokaustu)
- Olgierd Kosiba
- Agnieszka Maciejewska



→ Opracowanie merytoryczne:  
Zespół ds. Polityki Równości  
i Różnorodności powołany przez  
Prezydenta Miasta Poznania.  
Kontakt: [rownosc@um.poznan.pl](mailto:rownosc@um.poznan.pl)

→ Korekta: Monika Kujawa

→ Projekt graficzny: Cezary Tyliński,  
Studio Kreatywne, Urząd Miasta  
Poznania.

październik 2021

POZnań\*