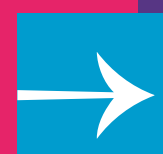


Pojęciownik równościowy



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

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.



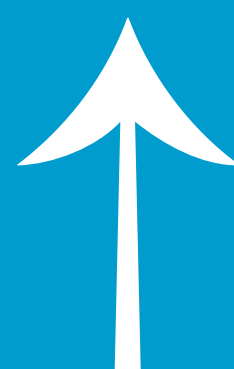
**Od nas zależy,
jaki język
wybieramy.**

Spis rozdziałów:

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



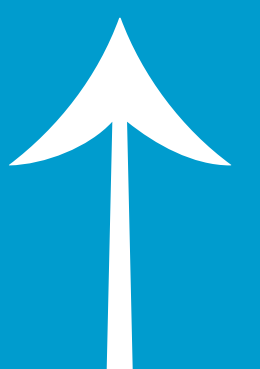
- Ableizm
- Adaptacja
- Ageizm
- Adulteryzm
- Antydyskryminacja
- Antysemityzm
- Aseksualna orientacja, aseksualność
- Bezdomność, osoba w kryzysie bezdomności, osoba doświadczająca bezdomności
- Bifobia
- Biseksualna orientacja, biseksualność
- Budżet wrażliwy na płeć
- Cispłciowość



- Chrystianofobia
- Cudzoziemiec, cudzoziemka
- Coming out
- Dyskryminacja
- 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
- Ekskluzja
- Ekstremizm
- Europejska karta równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym
- Faszyzm, neofaszyzm, „gesty faszystowskie”
- Feminatywy (lub feminatywa)
- Gender, płeć społeczno-kulturowa



→ Heteronorma /
heteronormatywność

→ Heteroseksizm

→ Heteroseksualna orientacja,
heteroseksualność

→ Homofobia

→ Homoseksualność

→ 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
- Mikronierówności
- Mniejszości narodowe i etniczne



- Mobbing
- Molestowanie
- Molestowanie seksualne
- Mowa nienawiści
- Nakłanianie do dyskryminacji
- Niepełnosprawność
- Nietolerancja
- Nieuświadomione nastawienie
- Orientacja seksualna
- Osoba
- Osoba z doświadczeniem migracji
- Osoba nieheteroseksualna



- Osoba niebinarna, genderqueer
- Osoba transpłciowa
- Osoba z niepełnosprawnością lub niepełnosprawnościami
- Osoby LGBTQ+
- Parytet
- Prawa człowieka
- Prawa podstawowe
- Przemoc ze względu na płeć
- Przestępstwa z nienawiści
- Rasizm
- Repatriant, repatriantka
- Rodziny osób LGBTQ+



- Równe traktowanie
- 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
- Tranzycja
- Uchodźca, uchodźczyni
- Uprzedzenie
- 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 zespołu osób zaangażowanych w idee równościowe, stąd różnorodność stylu i objętości haseł. Zachęcamy wszystkich do świadomego włączania 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.





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**).



Ageizm

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

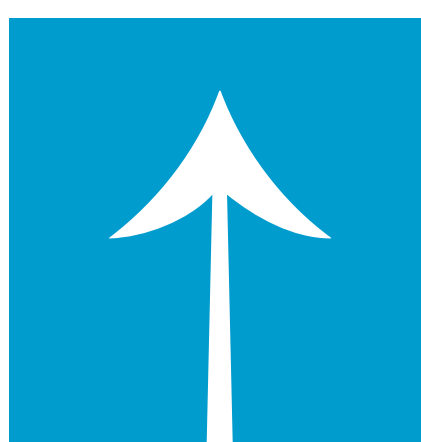
Adulityzm

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



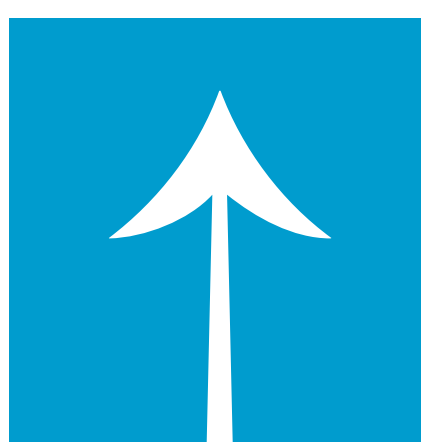
Antydyskryminacja

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, Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r., wprowadzając w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; tzw. dyrektywa rasowa, przepis w Kodeksie wyborczym zwalniający komitety wyborcze **→mniejszości narodowych** z wymogu przekroczenia 5% progu wyborczego), polityki i programy mające na celu przeciwdziałanie **→dyskryminacji**, np. poprzez **→edukację antydyskryminacyjną**.



Antysemityzm

w pierwszym znaczeniu jest to typ postawy ksenofobicznej (→**ksenofobia**) skierowanej przeciwko Żydom. W drugim znaczeniu jest to typ →**dyskryminacji** rasowej, etnicznej lub religijnej skierowanej przeciwko Żydom, opartej na →**uprzedzeniach** wobec tej grupy. Wynikać może z przekonania o wpływie osób pochodzenia żydowskiego na światową władzę, gospodarkę i kulturę, a także z niechęci na tle religijnym, politycznym i ekonomicznym.



Aseksualna orientacja, aseksualność

jedna z →**orientacji seksualnych** określająca brak pociągu seksualnego do innych osób. Osoby aseksualne mogą odczuwać pociąg romantyczny i tworzyć trwałe relacje romantyczne.



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” jest definiowaniem osoby 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.



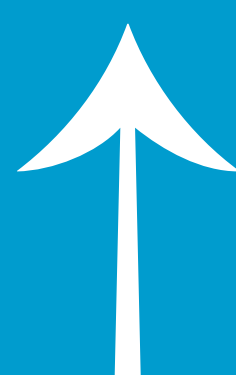
Budżet wrażliwy na płeć

(ang. gender budgeting); zgodnie z szeroką definicją Rady Europy (2005) polega na takim sposobie sporządzania budżetu, który uwzględnia kryterium płci na wszystkich poziomach procesu budżetowego i wiąże się z restrukturyzacją dochodów i wydatków w celu 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 w oparciu o wyniki analizy budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, w tym wszelkie zidentyfikowane różnice i wyzwania 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 istniejące nierówności.



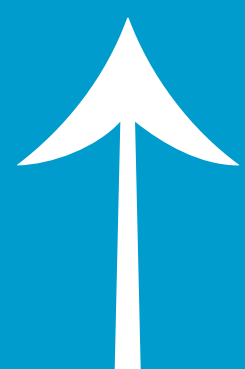


Cispłciowość

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. 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 proces ujawniania własnej → **orientacji seksualnej** lub → **tożsamości płciowej**. Zamiast tego określenia można użyć terminu: ujawnienie się.



D

Dyskryminacja

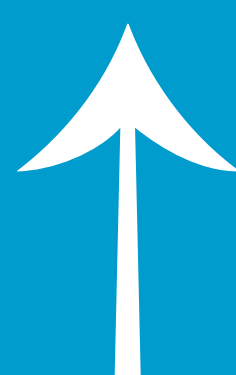
nierówne, a zarazem nieuzasadnione i niesprawiedliwe (krzywdzące) traktowanie osoby z powodu jej rzeczywistej lub domniemanej przynależności do określonej grupy lub kategorii społecznej (społecznej, demograficznej, itp.) albo posiadania pewnych cech i charakterystyk (wyglądu, zainteresowań, itp.). Dyskryminacja 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/osoby będą miały 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 porównywalnej sytuacji, a które takiej cechy nie mają. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej jest sytuacja, gdy kandydatura → **cudzoziemki** posiadającej 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 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, oraz że 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 biała, 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 lub 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.

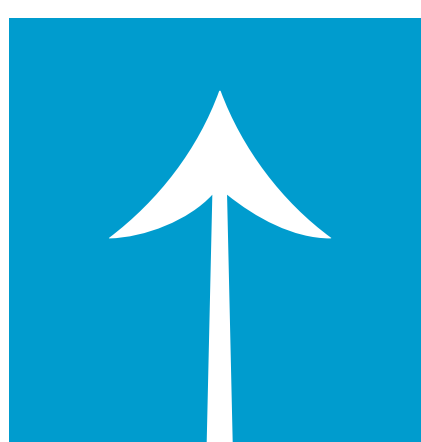
Dyskryminacja ze względu na przekonania religijne oraz bezwyznaniowość

→dyskryminacja, →antysemityzm,
→chrystianofobia, →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 wynikającej z niego hierarchii podejmowanych działań.



Działania afirmatywne, działania pozytywne

państwo lub organizacja typu pracodawca 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 antydiskryminacyjna

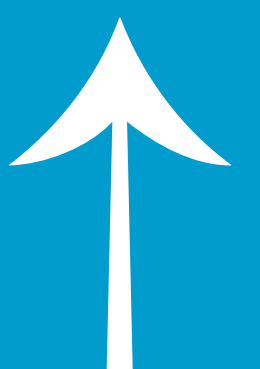
świadome działania podnoszące poziom wiedzy na temat →**dyskryminacji** i przemocy motywowanej →**uprzedzeniami** oraz wiedzy i umiejętności dotyczących wspierania równości i →**różnorodności**. Edukacja antydiskryminacyjna kształtuje postawy osób i grup osób wyrażające szacunek dla drugiego człowieka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

Ekskluzja

→**wykluczenie społeczne**.

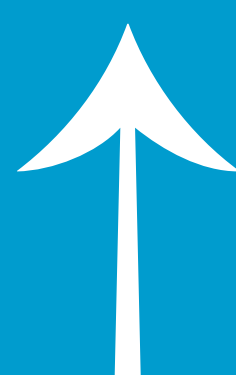
Ekstremizm

(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 postać 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



okrzykach typu „Heil Hitler” lub używaniu symbolu “das Hakenkreuz” (niem.) – hakowatego krzyża, zwanego inaczej „swastyką” (np. umieszczaniu go na elementach garderoby lub sztandarach, noszonych w miejscach publicznych).

Feminatywy (lub feminatywa)

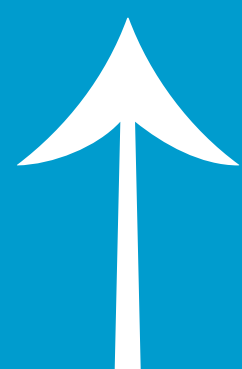
nazwy żeńskie, rzeczowniki w formie żeńskiej, utworzone od formy męskiej poprzez dodanie odpowiedniego formantu feminatywnego zwanego potocznie “żeńską końcówką”. Feminatywy nazywają kobiety ze względu na przysługujący im tytuł, pełnioną funkcję, zajmowane stanowisko oraz wykonywany zawód, a także ze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





Gender, płęć społeczno-kulturowa

pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych (a nie biologicznych) między kobietami a mężczyznami, które są nabyte, 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 wypełnienia różnych norm i 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.



H

Heteronorma / heteronormatywność

kierowanie się kulturowo wyuczonym, wszechobecnym i odgórnie przyjmowanym założeniem, że ludzie są domyślnie → **heteroseksualni** i domyślnie pełnią 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

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 w tworzeniu kultury organizacyjnej, przy zachowaniu poczucia bezpieczeństwa psychologicznego.

Integracja migrantek i migrantów

wielostronny i wielowymiarowy proces → **adaptacji** migrantek i migrantów. Wielostronność oznacza to, że w proces powinni się angażować zarówno → **migranci 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 nieznamość 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 takie działania na rzecz →**migrantek 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 międzykulturowych** 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.

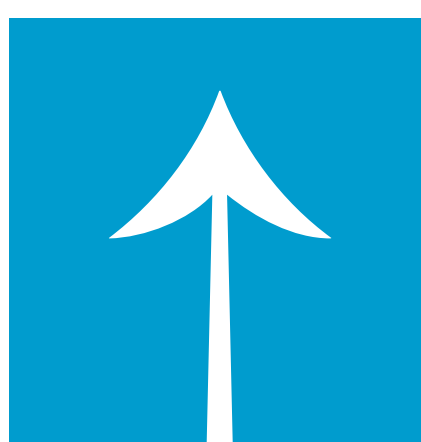


Interpłciowość, wrodzone zróżnicowanie cech płciowych

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

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

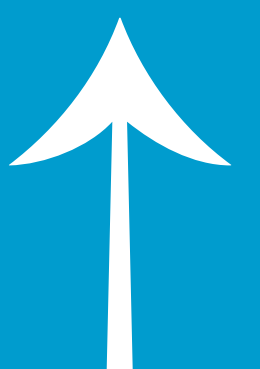
język wrażliwy na innych. Pozwala na uwzględnianie grup pomijanych i nieobecnych w języku, np. poprzez stosowanie języka wrażliwego na płeć (→**feminatywy**). Docenia pozytywne cechy ludzi, unika stereotypowych, dyskryminujących określeń, które poniżają lub wykluczają innych z powodu wieku, płci, orientacji 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 działań informacyjnych dla otoczenia zewnętrznego 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.

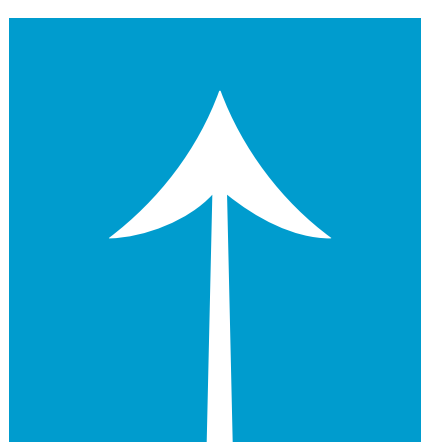
Kompetencja międzykulturowa

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.



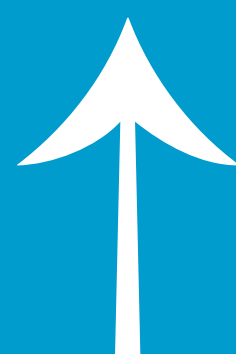
Korekta płci, tranzycja

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 (zmiana funkcjonowania w 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. Postawa ta charakteryzuje się niepokojem i poczuciem zagrożenia ze strony wymienionych osób. Nie chodzi tu przy tym o sam niepokój i poczucie zagrożenia, a o przesadny i nieadekwatny niepokój bądź przesadne i nieadekwatne poczucie zagrożenia. Przesada ta polegać może 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.

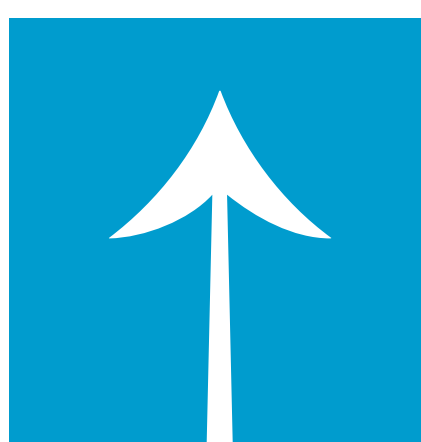


Kwota, system kwotowy

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 braku uczestnictwa jednostek lub grup społecznych w sferach życia, w których uzasadnione jest oczekiwanie, że jednostki te i grupy będą uczestniczyły. Sferami tymi mogą być: rynek pracy, rynek konsumpcji, instytucje wymiaru sprawiedliwości, systemu edukacyjnego. Przyczyną marginalizacji może być: 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 przeszkoda.



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 są 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, nieznajomością języka polskiego, nieznajomością 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, chcą się zbliżyć 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. W sytuacji “powrotu” do kraju z dziećmi, będą one miały polskie obywatelstwo, lecz mogą nie znać języka polskiego, mieć trudności z →**adaptacją** (patrz też: →**osoby z doświadczeniem migracji**).

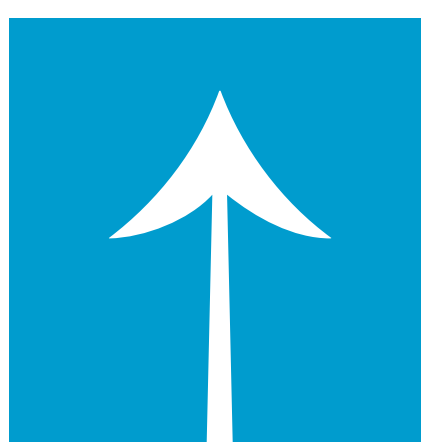
Mikronierówności

werbalny lub niewerbalny, subtelny i trudno uchwytany 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.



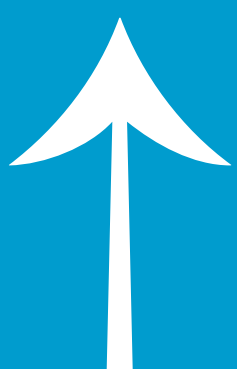
Mniejszości narodowe i etniczne

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 polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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

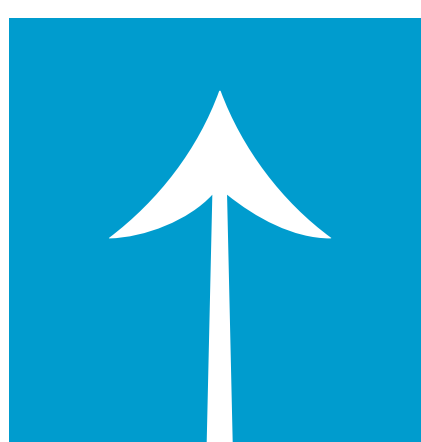
pojęcie zdefiniowane w polskim Kodeksie pracy jako nieakceptowane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wokół niego zastraszającej, wrogiej lub uwłaczającej atmosfery. Przepisy Kodeksu pracy zabraniają stosowania jakichkolwiek konsekwencji wobec pracowników, 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 kontinuum niechcianych i niepożądanych zachowań bezpośrednich, takich



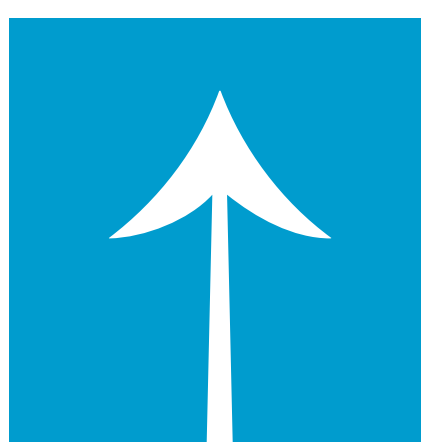
jak: niepożądany dotyk oraz komentarze, dowcipy lub gesty o charakterze seksualnym, komentowanie wyglądu, odnoszenie się do →**orientacji seksualnej** w obraźliwy sposób, robienie i pokazywanie zdjęć, napisów o seksualnym charakterze, prezentowanie pornografii osobom, które tego nie chcą, zmuszanie do 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 →**ksenofo-bii**. 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.



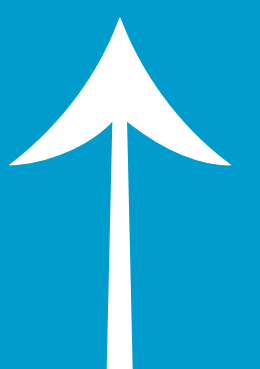
N

Nakłanianie do dyskryminacji

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

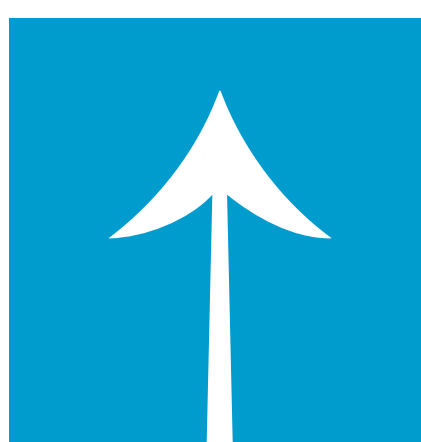
Niepełnosprawność

trwała lub okresowa niezdolność do wypełniania 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 pełnieniu 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 seksualna

ukierunkowanie pociągu romantycznego i seksualnego oraz możliwość angażowania się w relacje uczuciowe i erotyczne z osobami danej płci. Wyodróżniamy cztery podstawowe orientacje seksualne: →**heteroseksualną**, →**homoseksualną**, →**biseksualną** i →**aseksualną**. Mówiąc o osobach o określonej orientacji seksualnej, używamy sformułowań: osoba heteroseksualna, osoba homoseksualna, osoba biseksualna, osoba asekualna.



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 osób pozwala uniknąć krzywdzącej koncentracji na wybranym aspekcie czy obecności jednej cechy. Sformułowania te często pojawiają się w Pojęciowniku, dlatego nie ma odsyłaczy do hasła.

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.

Osoba niebinarna, genderqueer

osoba określająca swoją →**tożsamość płciową** poza dychotomicznym podziałem na kobiety i mężczyzn, płć żeńską i męską.

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 kobieta lub mężczyzn) 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 LGBT+

osoby LGBT+ to pojęcie oznaczające osoby o →**orientacjach seksualnych** i →**tożsamościach płciowych** innych niż →**heteroseksualność** i →**cispłciowość**. 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 ich. Akronimu LGBT+ nie używamy samodzielnie, zawsze poprzedzamy go słowami podkreślającymi podmiotowość osób tworzących grupę, na przykład: osoby LGBT+, społeczność LGBT+ lub społeczność osób LGBT+. Można spotkać różne warianty tego skrótu, w tym LGBTIAQP (I – osoby interpłciowe, A – osoby aseksualne lub osoby sojusznice, od ang. “allies”, Q – osoby queer i P – osoby panseksualne).



P

Parytet

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

Prawa człowieka

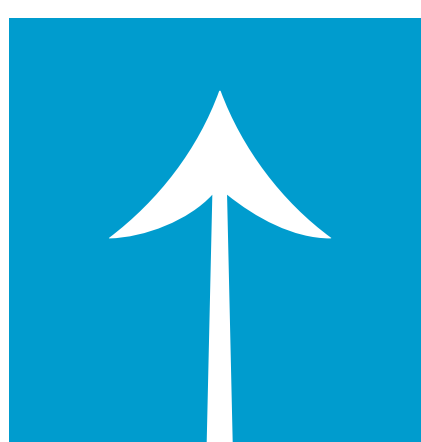
równe, niezbywalne i powszechne prawa wszystkich członków wspólnoty ludzkiej, wynikające z samego faktu bycia człowiekiem. Ich źródłem jest przyrodzona godność każdego człowieka. Obejmują między innymi wolność i równość praw, prawo do życia, wolności, bezpieczeństwa, do równości wobec prawa, do sądu 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, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości.



Wartości te są wspólne Państwu 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** lub ekspresję płciową, lub której ofiarami stają się w przeważającej mierze osoby danej płci. Może ona powodować krzywdę o charakterze fizycznym, seksualnym, emocjonalnym i psychicznym 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 dominujących 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** lub inne podobne cechy. 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**.



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. Osoba taka nabywa obywatelstwo polskie, jednakże podobnie jak inni →**migranci i migrantki** często ma trudności adaptacyjne.

Rodziny osób LGBTQ+

→**osoby LGBTQ+**, podobnie jak osoby →**heteronormatywne**, wchodzi 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 tęczne**.

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 jednakowej ochrony prawnej przed →**dyskryminacją** przynależne jest każdemu z nas. Nie oznacza to, że →**równe traktowanie** oznacza traktowanie jednakowe.



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

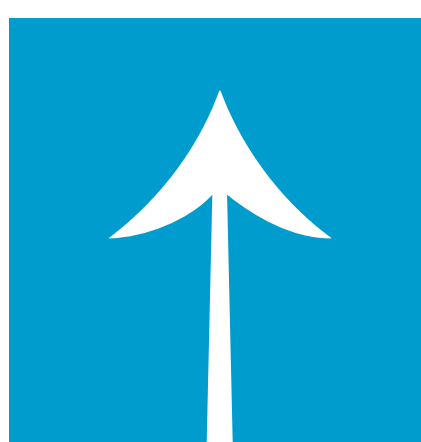
zdefiniowana między innymi w rekomendacji Rady Europy z marca 2019 roku w dokumencie Recommendation CM/Rec(2019) jako wszelkie przekazy publiczne nawołujące do **→przemocy ze względu na płeć**, wzmacniające nienawiść lub wrogość do kobiet jako grupy społecznej ze względu na płeć. Seksistowska mowa nienawiści są „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 wzbu-
dzania 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.

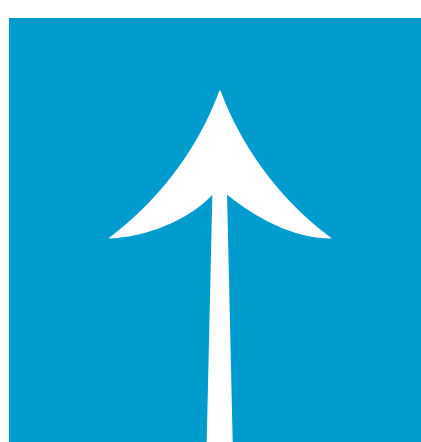
Seksizm

→**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 jest to stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się 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,



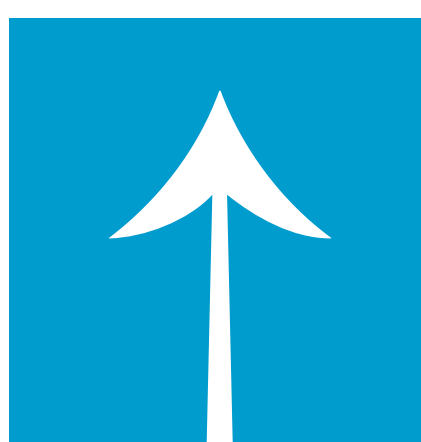
edukacji i innych oraz unikanie sztucznych podziałów na role i obszary wyłącznie „kobiece” lub wyłącznie „męskie”. Polegają one na preferencyjnym traktowaniu osób z tej grupy, która napotyka szczególne bariery i ograniczenia utrudniające równy dostęp do zasobów i dóbr społecznych (→**działania afirmatywne, 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 LGBTQ+** 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 za-
kresie istotnych dla nas spraw. Tole-
rancja to uznanie prawa innych osób
do wyznawania i głoszenia poglądów,
z którymi się nie zgadzamy oraz prak-
tykowania sposobów życia, których nie
aprobowujemy. Granice tolerancji najczę-
ściej określane są przy pomocy takich
pojęć, jak krzywda i uprawnienia.

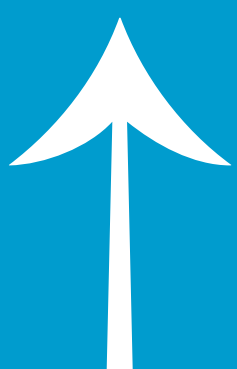


Tożsamość płciowa

określa subiektywne poczucie przynależności do danej płci. Nie musi ograniczać się do poczucia bycia mężczyzną lub kobietą, może obejmować także tożsamości niebinarne (wykraczające poza dychotomiczne rozumienie płci; patrz: →**osoba niebinarna**). Tożsamość płciowa może odpowiadać płci metrykalnej (przypisanej przy urodzeniu) lub może się od niej różnić. Tożsamość płciowa jest niezależna od →**orientacji seksualnej**, co oznacza, że →**osoby transpłciowe** mogą mieć różną →**orientację seksualną**.

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**, jak również →**osoby niebinarne**.

Transpłciowa kobieta

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

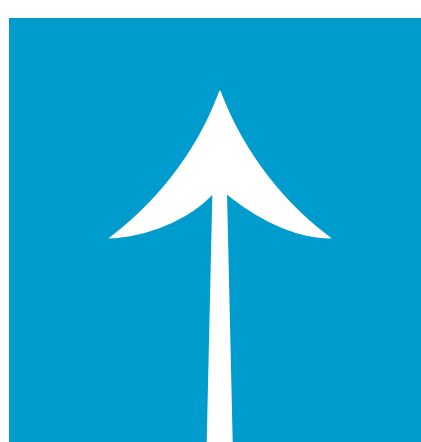


Transpłciowy mężczyzna

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

Tranzycja

→korekta płci.



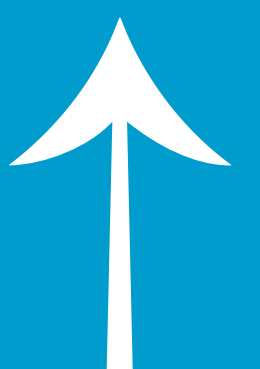
U

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).

Uprzedzenie

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



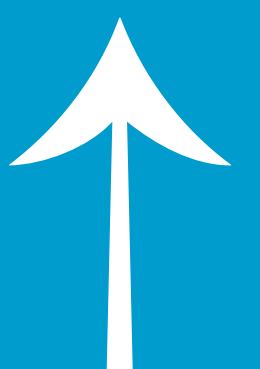


Wielokulturowość

(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 oraz psychologiczne (np. brak znajomości lokalnego języka, trauma wojenna), jak i społeczno-zawodowe (np. niskie kwalifikacje) uniemożliwiają funkcjonowanie w życiu danego społeczeństwa.



Wyrównywanie szans

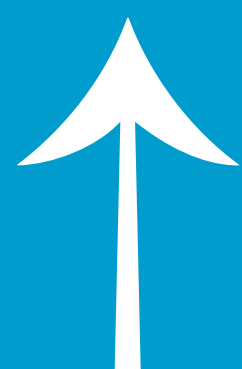
procesy prawne i społeczne, realizowane przez państwo, samorząd i organizacje pozarządowe, które prowadzą do likwidowania barier i zwiększania szans na równość w dostępie do instytucji, edukacji, ochrony zdrowia, usług opiekuńczych i innych dóbr i usług publicznych, różnych form aktywności, informacji 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

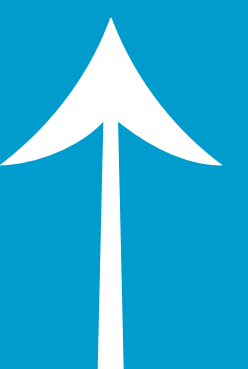
Zakaz dyskryminacji

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

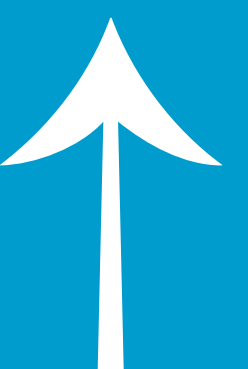
→ Ustawa o gwarancjach wolności
sumienia i wyznania

→ 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)

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

- dr hab. Iwona Chmura-Rutkowska
- dr Izabela Czerniejewska
- dr Przemysław Foligowski
- Ewa Gałka
- Stella Gołębiewska
- dr hab. Baha Kalinowska-Sufinowicz
- Anna Krakowska
- Agnieszka Krzyśka
- Iwona Matuszczak-Szulc
- dr Marta Mazurek
- Patryk Pawełczak
- Magdalena Pietrusik-Adamska
- Dominika Sadowska
- dr Jowita Wycisk

→ Opracowanie merytoryczne: Zespół ds. Polityki Równości i Różnorodności powołany przez Prezydenta Miasta Poznania.

Kontakt: rownosc@um.poznan.pl

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

maj 2021

POZnań*