



JAK BUDOWAĆ WSPIERAJĄCĄ KOMUNIKACJĘ W SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ?

Przewodnik języka inkluzywnego

AKADEMIA GÓRNICZO-HUTNICZA
IM. STANISŁAWA STASZICA W KRAKOWIE
KRAKÓW 2025

RÓWNOŚĆ
W AGH

Przewodnik języka inkluzywnego

Dokument opracowany przez:

Osoby studiujące na Wydziale Humanistycznym AGH:

Malwina Chodakowska
Beata Dubiel
Ira Francuz
Bartosz Goch
Anna Hrycan
Polina Iegorushkova
Aleksandra Kwaśniewicz
Maksymilian Malcherek
Aleksandra Orłowska
Jakub Ratecki
Lilianna Skut
Jędrzej Woźniak

Zespół ds. Równości w AGH:

Katarzyna Leszczyńska (Wydział Humanistyczny AGH)
Edyta Tobiasiewicz (Wydział Humanistyczny AGH)
Agnieszka Chrzęszcz (Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki)

Rzecznik Równości AGH:

Artur Lesner



Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie

Zespół ds. Równości

Wydział Humanistyczny AGH

Opracowanie graficzne: Jakub Mirek

Wersja dokumentu: 1.0 | **Ostatnia aktualizacja:** 12.08.2025

Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Dlaczego warto mówić językiem, który włącza?.....	6
Zasady inkluzywnej komunikacji.....	8
Zanim rozpoczniesz lekturę tego Przewodnika.....	10
Język wrażliwy na status społeczno-ekonomiczny.....	11
Język wrażliwy na zróżnicowanie etniczne i doświadczenie migracji.....	15
Język wrażliwy na społeczność osób LGBTQ+.....	19
Język wrażliwy na doświadczenie niepełnosprawności i spektrum sprawności.....	22
Język wrażliwy na neuroróżnorodność i doświadczenia zdrowia psychicznego.....	25
Język wrażliwy na religię i światopogląd.....	29
Język wrażliwy na płeć.....	33
Język wrażliwy na kwestie wyglądu i cielesności.....	37
Język wrażliwy na wiek.....	41
Słowniczek.....	44
Bibliografia.....	48
Warto wiedzieć / materiały dodatkowe:.....	54

Wprowadzenie

Jak rozumiemy język inkluzywny? Inkluzywny, czyli włączający. To sposób komunikowania się, który jest wrażliwy na różnorodność i odzwierciedla szacunek dla godności każdej osoby, niezależnie od jej płci, wieku, tożsamości psychoseksualnej, wyglądu, pochodzenia, sprawności czy światopoglądu. Inkluzywność w języku nie jest kwestią „poprawności politycznej”. Nie chodzi w niej o sztywne zasady czy przymus mówienia w określony sposób. Jest to przede wszystkim **etyka komunikacji**, a więc świadome, odpowiedzialne wybory językowe służące budowaniu wspólnoty, w której każda osoba może czuć się bezpiecznie i być sobą. Pamiętajmy o tym, że język to nie tylko sposób nazywania i opisywania świata, lecz również narzędzie budowania rzeczywistości i współtworzenia wspólnot. Nasze słowa mają moc: mogą utrwalać uprzedzenia lub im przeciwdziałać, mogą ranić lub wspierać, motywować, mogą marginalizować, wykluczać lub doceniać.

Wiemy, że świat się zmienia. Pojawiają się nowe słowa, nowe tożsamości, nowe wrażliwości. Dla wielu z nas może to być moment niepewności – jak mówić, żeby nikogo nie wykluczyć? Jak odnaleźć się w języku, który próbuje nadążyć za złożonością współczesnego świata? W tym przewodniku dzielimy się sposobami, które mogą pomóc nauczyć się nam mówić z szacunkiem i być lepiej zrozumianym/zrozumianą, gdy rozmawiamy z innymi ludźmi.

Jest jednocześnie bardzo ważne, by samo to narzędzie także nie stało się powodem do wykluczania czy zawstydzania. Nie każda osoba od razu odnajdzie się w języku inkluzywnym. Zmiana wymaga czasu, praktyki, a niekiedy także odwagi. Dlatego zachęcamy do życzliwości i cierpliwości – zarówno wobec innych, jak i wobec siebie. Wierzmy, że każda osoba zasługuje na przestrzeń, by się uczyć, pytać i próbować bez lęku przed oceną.

Pamiętajmy o wspólnej odpowiedzialności za naszą społeczność akademicką. Ważną rolę w budowaniu bezpiecznej Akademii i tworzeniu dobrych wzorców komunikacji mają osoby w rolach decyzyjnych – liderzy i liderki naszej Uczelni. Jednak nie tylko one odpowiadają za włączanie zasad inkluzywności do komunikacji wewnętrznej. Jeśli zależy nam na tym, by pracować i studiować w bezpiecznej i wspierającej instytucji, odpowiedzialność za jej kształt ponosimy my wszyscy, niezależnie od płci, wieku, tożsamości etnicznej, orientacji psychoseksualnej czy zajmowanego stanowiska.

W dokumencie wyodrębniliśmy dziewięć rozdziałów, które dotyczą komunikowania wrażliwego na etniczność i doświadczenie migracji, status społeczno-ekonomiczny, niepełnosprawność, zdrowie psychiczne, neuroróżnorodność, wiek, wygląd, płeć, tożsamość psychoseksualną i przynależność do społeczności LGBTQ+, światopogląd i religię. Jak pokazały badania przeprowadzone w naszej Uczelni w 2024 roku, społeczność akademicka AGH jest bardzo zróżnicowana pod względem płci, tożsamości, doświadczenia niepełnosprawności czy etniczności, a nasz przewodnik został opracowany z myślą o uwzględnieniu tego zróżnicowania.

Przewodnik to wynik współpracy osób studiujących i pracujących na różnych stanowiskach, pełniących różne role w Akademii Górniczo-Hutniczej. Był szeroko konsultowany z osobami reprezentującymi różne instytucje, grupy pracownicze i studenckie w naszej Uczelni. Poszczególne rozdziały tekstu zawierają wskazówki, jak komunikować się i jakich określeń unikać, gdy chcemy naszymi słowami wspierać osoby z różnych społeczności czy grup, gdy chcemy wyrazić nasz szacunek dla różnorodności czy podmiotowości różnych osób. Zachęcamy do traktowania tego przewodnika jako otwartego zestawu i źródła inspiracji. Język ma moc budowania mostów i właśnie taki jest cel niniejszego dokumentu.

Dlaczego warto mówić językiem, który włącza?

Język inkluzywny to nie tylko kwestia uprzejmości – to narzędzie, które realnie wpływa na jakość relacji, procesy uczenia się, innowacyjność i dobrostan psychiczny. Coraz więcej badań pokazuje, że sposób, w jaki się komunikujemy, ma znaczenie dla całej kultury organizacyjnej, także w środowisku akademickim.

Warto pamiętać, że:

Język wpływa na poczucie przynależności i psychologiczne bezpieczeństwo

Psychologiczne bezpieczeństwo to przekonanie, że można otwarcie mówić o swoich pomysłach, wątpliwościach i błędach bez ryzyka ośmieszenia lub wykluczenia. Jest ono jednym z kluczowych czynników efektywnej pracy zespołowej i naukowej. Zespoły o wysokim poziomie psychologicznego bezpieczeństwa są bardziej skłonne do dzielenia się wiedzą, uczenia się i podejmowania innowacyjnych działań (Edmondson, Higgins, Singer & Weiner, 2016; Shafaei, Nejati, Omari, & Sharafizad, 2023). Język inkluzywny wspiera takie bezpieczeństwo, ponieważ nie wyklucza, nie etykietuje i nie wzmacnia hierarchii.

Inkluzywna komunikacja wspiera zdrowie psychiczne i obniża poziom stresu

Używanie wykluczającego lub stygmatyzującego języka może prowadzić do mikroagresji, czyli subtelnych, codziennych form dyskryminacji, które kumulują się i wpływają negatywnie na dobrostan psychiczny osób należących do mniejszościowych grup społecznych (Bragard, Etienne, Merckaert, Libert, Razavi, 2010). Język inkluzywny działa jak przeciwwaga: wzmacnia poczucie godności i redukuje stres, co jest szczególnie ważne w środowiskach akademickich, gdzie presja i konkurencja bywają wysokie.

Język kształtuje nasze wyobrażenia i postawy społeczne

To, jak mówimy, wpływa na to, jak myślimy. Język może modelować nasze postrzeganie rzeczywistości i wpływać na to, jak rozumiemy role społeczne, tożsamości czy normy. Jeśli język, którym się posługujemy, odzwierciedla różnorodność i uznanie dla wielu perspektyw, łatwiej nam budować otwarte, niehierarchiczne relacje (Webermann, Murphy, Singh & Schacht, 2020).

Różnorodne i inkluzywne zespoły są bardziej innowacyjne

Zespoły, które uwzględniają różne perspektywy, w tym także wynikające z odmiennych doświadczeń społecznych, neurotypów, płci, pochodzenia czy sprawności, wykazują się większą zdolnością do rozwiązywania złożonych problemów i generowania nowatorskich rozwiązań. Badania naukowe jednoznacznie wskazują, że zespoły zróżnicowane pod względem płci, pochodzenia etnicznego, wieku, kompetencji i stylów poznawczych osiągają

lepsze wyniki w zakresie podejmowania decyzji, innowacyjności oraz wpływu naukowego i biznesowego. Zróżnicowanie zespołów sprzyja bardziej starannemu przetwarzaniu informacji i zmniejsza ryzyko błędów poznawczych, czyli nieracjonalnego sposobu postrzegania rzeczywistości, co przekłada się na wyższą jakość decyzji i większą efektywność działania (Van Knippenberg, Nishii & Dwertmann, 2020; Van Knippenberg, De Dreu & Homan, 2004). Do pełnego wykorzystania potencjału różnorodności potrzebna jest jednak komunikacja, która nikogo nie marginalizuje.

Język inkluzywny przeciwdziała wykluczeniu i uprzedzeniom oraz sprzyja merytokracji

Stosowanie inkluzywnego języka może przeciwdziałać stereotypizacji i uprzedzeniom, także nieświadomym, które wpływają na decyzje rekrutacyjne, ocenę kompetencji czy przydzielanie zadań. Decyzje oparte na stereotypach, uprzedzeniach podważają zasady merytokracji, które w nauce powinny być kluczowe. Uważne dobieranie słów, unikanie uogólnień i uwzględnianie różnorodności to sposób na redukcję tych mechanizmów. Jest to szczególnie ważne w edukacji, gdzie język nauczycieli i nauczycielek kształtuje poczucie własnej wartości i sprawczości u studentek i studentów z różnych środowisk.

Zasady inkluzywnej komunikacji

Poniżej prezentujemy kilka uniwersalnych wskazówek, które pozwalają wprowadzać język inkluzywny w codzienną praktykę komunikacyjną. Zasady te mogą być stosowane w rozmaitych obszarach i sytuacjach z życia akademickiego: w rozmowach oraz korespondencji z innymi osobami, przy tworzeniu sylabusów, prac naukowych, prowadzeniu zajęć, przygotowywaniu prezentacji czy referatów.

- **Zwracaj się, mów i pisz o innych osobach lub grupach tak, jak chcą być nazywane.** Warto używać terminów, które dokładnie oddają tożsamość i doświadczenia, pamiętając o aktualnych preferencjach społeczności. Używając określeń preferowanych przez daną osobę lub grupę, sprawiamy, że jej tożsamość zostaje uznana i uszanowana.
- **Unikaj założeń na temat danej osoby czy grupy.** Uważaj na stwierdzenia bazujące na przypuszczeniach, pozorach, zasłyszanych historiach czy założeniach ustalanych na podstawie takich kategorii, jak wygląd, brzmienie imienia, nazwiska, kolor skóry bądź zdarzenia z przeszłości. Nierzadko okazują się one nieprawdziwe, nadmiernie generalizujące, a przez to krzywdzące. Informacje na czyjs temat sprzed kilku lat nie muszą być dziś aktualne. Stworzone na tej podstawie przypuszczenie, które przypadkowo sprawdziło się w odniesieniu do jakiejś jednej osoby, niekoniecznie definiuje całą grupę, do której ta osoba przynależy.
- **Jeśli nie wiesz, jak zwracać się do innych osób lub grupy – zapytaj.** Pisząc o grupach/osobach, z którymi nie jesteśmy dobrze zaznajomieni, warto skonsultować się z osobą reprezentującą daną społeczność lub ekspertami w danej dziedzinie (np. osobami pracującymi w Dziale Dostępności AGH, Rzecznikiem Równości, Zespołem ds. Równości itp.), aby upewnić się, że opisy i zwroty są stosowne i dokładne.
- **Unikaj uogólnień oraz stereotypów.** Pamiętaj, że każda osoba jest odrębną jednostką z własnymi przekonaniami i charakterem. Generalizacje oraz stereotypy są szkodliwe i powierzchowne, nierzadko upraszczają rzeczywistość.
- **Unikaj komentarzy „w dobrej wierze”, które wykluczają lub uprzedmiotawiają.** Pamiętaj, że dobra intencja i szczere chęci nie zmieniają wymowy przekazu.
- **Reaguj na wykluczające komunikaty.** Język jest nie tylko narzędziem komunikacji, stanowi także przestrzeń wspólnotową. Kiedy zauważasz, że ktoś narusza bezpieczeństwo i dobro drugiej osoby – także na płaszczyźnie języka – reaguj.
- **Ucz się różnych potrzeb komunikacyjnych.** Społeczność akademicką współtworzą osoby o różnych cechach (społecznych, demograficznych itp.). Ich doświadczenia wpływają na sposób, w jaki się komunikują i jak odbierają informacje. Niektóre osoby mogą potrzebować więcej czasu na odpowiedź, inne – prostszego języka lub dodatkowego

wyjaśnienia kontekstu kulturowego. Staraj się dostosować komunikat (sposób wyjaśniania, tłumaczenia zagadnień) do możliwości odbiorców. Dbaj także o różnorodność przykładów na zajęciach. Pamiętaj, że formułując komunikat, **współodpowiadasz** za jego właściwe zrozumienie.

- **Bądź otwarty na nową wiedzę.** Zwroty proponowane w ramach języka włączającego początkowo mogą nie być dla Ciebie łatwe ani intuicyjne. Ucząc się ich, prawdopodobnie niejednokrotnie popełnisz błąd. Nie zniechęcaj się potknięciami – jeśli się przytrafią, wystarczy przeprosić. Pamiętaj, że język włączający nie jest sztywnym zbiorem stałych reguł czy określeń. Zwroty, które dziś są stosowne, w przyszłości mogą zyskać pejoratywne znaczenie. Dlatego otwórz się na nową wiedzę i postaraj się o uważność i elastyczność.
- **Staraj się udzielić głosu każdej osobie i nie przerywaj.** Jeśli to możliwe, pozwól, by każda z perspektyw patrzenia na problem czy zagadnienie mogła wybrzmieć – czy to w trakcie zajęć, czy w codziennych dyskusjach. Daj się wypowiedzieć różnym osobom, niezależnie od ich statusu. Kiedy organizujesz debatę lub dyskusję, zaangażuj osoby reprezentujące różne grupy, a w szczególności te, których dotyczy omawiany temat, by mogły samodzielnie wyrazić zdanie zamiast być obiektem/przedmiotem dyskusji.
- **Pamiętaj o różnicy między tolerancją a akceptacją.** Tolerancja to postawa neutralna. Oznacza znoszenie czegoś, co może być dla nas niekomfortowe lub sprzeczne z naszymi przekonaniem bez podejmowania działań. Może wiązać się z dystansem czy niechęcią, ale i powstrzymaniem się od reakcji. Akceptacja jest krokiem dalej. To świadome i spokojne przyjęcie różnic, nawet jeśli nie są zgodne z naszymi preferencjami. To aktywna postawa, która przynosi wewnętrzny spokój, bo nie oczekuje zmiany. W skrócie: tolerancja dotyczy zachowań, akceptacja – osób. Mogę akceptować współpracownika o odmiennym pochodzeniu czy tożsamości, ale nie tolerować dyskryminującego zachowania wobec innych.

Zanim rozpoczniesz lekturę tego Przewodnika

Zanim rozpoczniesz lekturę tego przewodnika, prosimy o chwilę refleksji. Ze względu na jego charakter **zawiera on przykłady języka, który może być uznany za dyskryminujący lub krzywdzący. Pojawiają się w nim słowa i zwroty nieakceptowalne. W Poradniku tłumaczymy, dlaczego powinny zostać one wyeliminowane z codziennej komunikacji.** Niektóre z nich były historycznie wykorzystywane do wykluczania, deprecjonowania lub uciszania ludzi i całych grup społecznych. Dla osób, które doświadczyły dyskryminacji ze względu na swoją tożsamość, przywołanie takich określeń może być bolesne lub wywołać trudne wspomnienia.

Z pełnym szacunkiem i uważnością podchodzimy do tego, jak osobiste i emocjonalne mogą być poruszane tu tematy. Wierzimy, że nazywanie mechanizmów wykluczenia jest niezbędnym krokiem w stronę ich zrozumienia i przezwyciężenia. Jednocześnie rozumiemy, że ten proces może wiązać się z dyskomfortem, a czasem nawet cierpieniem, zwłaszcza dla tych, których bezpośrednio dotyczy.

Zachęcamy Cię do czytania przewodnika z troską o siebie. Jeśli poczujesz, że któryś fragment jest trudny, zrób przerwę. **Twoje samopoczucie i poczucie bezpieczeństwa są najważniejsze.**

Język wrażliwy na status społeczno-ekonomiczny

Każda i każdy z nas wnosi do wspólnoty akademickiej AGH własną historię, zakorzenioną w różnych kontekstach społecznych, rodzinnych i lokalnych. Status społeczno-ekonomiczny, obejmujący nasze pochodzenie, sytuację materialną, wykształcenie rodziców czy miejsce urodzenia, to jeden z wielu ważnych wymiarów tożsamości. Wpływa on na nasze doświadczenia życiowe, wybory edukacyjne i zawodowe, budowane przez nas relacje, a nierzadko i na to, jak jesteśmy postrzegani przez innych.

W społeczności AGH spotykają się osoby pochodzące z miast i wsi, z rodzin o różnym poziomie dochodu i wykształcenia, wychowane w różnych warunkach ekonomicznych i kulturowych. To zróżnicowanie jest siłą naszej społeczności. Lecz może też niekiedy stawać się przyczynkiem do wykluczania. Jak pokazują badania American Psychological Association (2023) oraz analizy Carter i współpracowników (Carter et. al., 2024), status społeczno-ekonomiczny bywa powodem stygmatyzacji, marginalizacji i stereotypizacji. Negatywne wyobrażenia często dotyczą osób pochodzących z mniejszych miejscowości, wsi i małych miast, rodzin robotniczych czy mniej zamożnych środowisk. Stereotypy nie omijają też osób z dużych miast, tych z wyższym wykształceniem czy w lepszej sytuacji ekonomicznej. Niezależnie kogo dotyczą, bywają bolesne, krzywdzące. Podważają bezpieczeństwo psychologiczne, które jest podstawą dobrej i innowacyjnej edukacji i pracy.

W języku codziennej komunikacji mogą pojawiać się wyrażenia, które – nawet nieintencjonalnie – podtrzymują te stereotypy i umacniają nierówności. Dlatego ten rozdział przewodnika poświęcony jest refleksji nad tym, jak mówić i pisać o statusie społeczno-ekonomicznym w sposób uważny, niedyskryminujący i wspierający poczucie przynależności wszystkich członków i członkiń naszej społeczności.



Jak mówimy

- Stosuj język neutralny i nienacechowany wartościująco. Opisując czyjeś pochodzenie, wykształcenie czy sytuację materialną, używaj określeń faktograficznych, bez sugestii wyższości lub niższości.
- Uwzględniaj różnorodność doświadczeń. Mów i pisz tak, aby nie zakładać jednego „normalnego” scenariusza życiowego, np. że każdy miał wsparcie rodziny przy wyborze studiów, czy korzystał z korepetycji w szkole podstawowej lub średniej. Nie każdy miał szanse i możliwości uczenia się języków obcych na wysokim poziomie, czy miał środki do tego, aby podróżować po świecie.
- Szanujmy różne ścieżki dojścia do uczelni i każdy włożony wysiłek. Brak wcześniejszego wsparcia ze strony rodziny czy brak korepetycji nie świadczy o czyjejs wartości ani potencjale.

- Podkreślaj możliwości, a nie deficyty. Wskazuj na odporność, sprawczość i kompetencje wynikające z różnych doświadczeń życiowych.
- Osoby z rodzin dotkniętych ubóstwem, przemocą, alkoholizmem czy wykluczeniem ekonomicznym mogą doświadczać wstydu i poczucia „bycia nie na miejscu” w środowisku akademickim. Mówmy więc tak, aby osoby czuły się godnie i bezpiecznie niezależnie od miejsca, z którego się wywodzą.
- Pamiętaj, że wspólnota akademicka to nie tylko kadra naukowa i osoby studiujące czy uczęszczające do Szkoły Doktorskiej. To także specjaliści i specjalistki, osoby pracujące w ważnych dla funkcjonowania uczelni jednostkach administracji, ale także pracownicy techniczni, osoby sprzątające oraz pracujące na portierni. Język włączający uznaje godność i ważność każdej osoby i roli w organizacji. Warto o tym pamiętać w komunikacji uczelnianej.



Jak nie mówimy

- Uznając różnorodność doświadczeń, nie przedstawiaj sytuacji społeczno-ekonomicznej jako powodu do heroizacji ani wykluczenia. W języku nie chodzi o wyrażanie litości, lecz o uznanie i równoprawne traktowanie. Mów o wysiłku z szacunkiem, ale unikaj opisywania go w kategoriach czegoś egzotycznego, niespotykanego, nietypowego („jesteś czytany, to nietypowe dla osób z małej miejscowości”) czy sprowadzania do roli ofiary („jak Ty z tej wsi dojeżdżałeś do szkoły?”).
- Unikaj wypowiedzi sugerujących, że osoby z zamożnych rodzin „mają wszystko podane na tacy”, osoby z dużych miast są „oderwane od rzeczywistości”, czy że osoby z rodzicami z wyższym wykształceniem nie rozumieją problemów innych. Zamiast tego uwzględniaj różne punkty startu, ale też różne formy presji, trudności i wyzwań, niezależnie od sytuacji ekonomiczno-społecznej.
- Wiele metafor i przysłów w języku codziennym (np. „słoma z butów”, „z koziej wólki”, „wielkopańskie fochy”) zawiera przekaz o domniemanej niższości społecznej danej osoby, czyli jest klasistowski (zob. Słowniczek). Pełnią funkcję obelgi i przyczyniają się do wykluczenia, nawet jeśli są używane żartobliwie. Utrwalają krzywdzące stereotypy na temat osób pochodzących z obszarów wiejskich, z rodzin robotniczych czy z mniej uprzywilejowanych grup społecznych. Nie używaj ich. Zamiast tego warto wyrażać myśli wprost i z szacunkiem.
- Pamiętaj, nawet w żartobliwym tonie takie określenia ranią i wykluczają i budują przekaz, że pochodzenie, sposób mówienia czy brak akademickiego kapitału to coś wstydliwego. Stwierdzenie „tylko żartowałem/żartowałam” nie niweluje skutków krzywdzącego stwierdzenia. **Dobry żart to taki, który śmiesz dwie strony.**

- Pamiętaj, że stereotypy i wykluczenia dotyczą nie tylko osób w trudniejszej sytuacji materialnej czy rodzinnej, ale również tych z rodzin zamożniejszych, z dużych miast, np. z tradycjami akademickimi. Inkluzywność nie oznacza odwracania hierarchii, lecz budowanie wspólnoty, w której każda osoba jest traktowana z szacunkiem.

- Unikaj założeń o wspólnym doświadczeniu społecznym. Za każdym lub każdą z nas stoją różne historie. Nie zakładaj, że wszyscy ludzie mieli podobny start. Uwaga i wrażliwość na różne punkty wyjścia pozwalają unikać wykluczających komunikatów.
- Unikaj poprawiania sposobu wypowiedzi w sposób zawstydzający lub upokarzający, unikaj też protekcjonalności („trzeba ich nauczyć kultury”, „pokazać im świat”).
- Zamiast opisywać osoby przez pryzmat „braku” i deficytów (np. pieniędzy, wykształcenia, zasobów) warto skupiać się na różnorodności doświadczeń życiowych i uznaniu ich wartości oraz wkładu w budowanie wspólnoty.
- Nie porównuj środowisk w sposób hierarchiczny i oceniający; nie mów o „gorszych” dzielnicach, „złych” szkołach czy „lepszem” pochodzeniu. Lepiej użyć wyrażen: „osoby z różnych typów szkół” zamiast „z gorszych techników” czy też „osoby z różnych środowisk” zamiast „osoby z marginesu”.
- Unikaj zwrotów wartościujących czy stygmatyzujących. Lepiej powiedzieć „osoby studiujące jako pierwsze w rodzinie” zamiast „z kiepsko wykształconych rodzin”.
- Jeśli nie masz pewności, jakim sformułowaniem się posłużyć, warto używać opisowych określeń: „osoba doświadczająca trudności ekonomicznych” czy „osoba z rodziny, w której nie ma tradycji studiowania” zamiast „biedak” czy „osoba z niewyedukowanej rodziny”.
- Unikaj języka „wstydu” i „wdzięczności” w kontekście wsparcia materialnego czy stypendiów socjalnych. Stypendia, renty czy zapomogi to nie prezenty, ale wyrównywanie szans.
- Uznajmy i nazywajmy przywileje, których doświadczyły niektóre osoby, ale bez osądu. Mówienie o przywilejach (np. dostępie do edukacji, zasobów kulturowych w edukacji) nie ma służyć oskarżaniu, **lecz refleksji nad tym, że różne osoby zaczynają z różnych pozycji.**
- Przykłady słów i wyrażen, których należy unikać: „robot”, „niedouczony”, „wieśniak”, „burak”, „matol”, „prostak”, „tępak”, „cham”, „typowy z blokowiska”, „z takiej rodziny to nic dziwnego”, „typowy Janusz”, „typowa Grażyna”, „nie umie się wysłowić, to pewnie po zawodówce”. Unikajmy też naśmiewania się z osób z zamożnych środowisk „inteligencik”, „Pan filozof”, „Pan/Pani z miasta”, „mieszczuch”.

- Zamiast używać odbierających godność wyrażen: „nędza”, „biedak”, „bezdomny”, „z marginesu”, stosuj pojęcia, które podkreślają podmiotowość: „osoby doświadczające ubóstwa”, „osoby o niższym dochodzie”, „osoby w kryzysie bezdomności”.
- Opisuj sytuację, w której ktoś dorastał lub której doświadcza obecnie, nie oceniaj osoby. Unikaj utożsamiania człowieka z jego sytuacją ekonomiczną, pochodzeniem lub z wykształceniem rodziców.

Warto również pamiętać:

- Uznawaj wysiłek osób studiujących z mniej uprzywilejowanych środowisk. Wielu studentów i studentek z rodzin robotniczych, rolniczych czy z trudną sytuacją rodzinną nie tylko studiuje, ale również pracuje, pomaga w domu, wspiera rodzeństwo, a czasem przeżywa samotność i trudne emocje. Ich historia często różni się od standardowego wyobrażenia o beztroskim studiowaniu.
- Twórzmy język, który normalizuje proszenie o pomoc. Studenci i studentki z trudnych środowisk mogą czuć, że nie mają prawa prosić, że „trzeba zacisnąć zęby”. Język instytucji i społeczności powinien aktywnie zapraszać do korzystania ze wsparcia, bez oceniania i wartościowania.
- Prosty język zwiększa równość dostępu. Nie każdy wie, czym jest ECTS, grant, recenzja, refundacja czy mobilność.

Język wrażliwy na różnicowanie etniczne i doświadczenie migracji

Polskę charakteryzuje unikalny kontekst kulturowy i historyczny, który wpływa na sposób myślenia o różnicach kulturowych i etniczności. Historia Holokaustu i II wojny światowej, dziedzictwo socjalistyczne, promujące obraz jednorodności etnicznej, a także intensyfikowanie się procesów migracji w Europie współkształtują stosunek ludzi wobec różnych grup etnicznych, co znajduje swoje odzwierciedlenie także w języku.

Grupa etniczna to pojęcie odnoszące się do wspólnoty ludzi postrzeganych jako odróżniający się od innych ze względu na dziedziczną kulturę, której spoiwem może być np. język, religia czy przekonanie o wspólnym pochodzeniu. W Polsce obecnie ponad 8% osób studiujących i 3% pracujących, prowadzących zajęcia dydaktyczne i badania naukowe to osoby z zagranicy (Perspektywy, 2024). Społeczność AGH również pozostaje zróżnicowana pod względem etniczno-narodowym. Wśród osób studiujących i pracujących naszej uczelni znajdują się osoby z Ukrainy, Pakistanu, Indii i wielu innych państw.

Język jest jednym z ważnych narzędzi, które może wspierać procesy społecznej integracji i przystosowania się do nowego kontekstu kulturowego. Może stanowić także poważną barierę w nawiązywaniu i zacieśnianiu relacji między osobami pochodzącymi z różnych grup etnicznych. Tymczasem kontakty międzykulturowe sprzyjają transferowi wiedzy naukowej, dobrych praktyk badawczych oraz innowacji między ośrodkami akademickimi, pozwalają budować twórcze zespoły badawcze uczelni i przyciągać osoby najbardziej uzdolnione z różnych stron świata.



Jak mówimy

W rozmowie z osobami o konkretnym pochodzeniu etnicznym:

- Warto być osobą otwartą na naukę poprawnej wymowy imion, nazwisk czy miejsc pochodzenia.
- Zamiast ryzykować błędną wymowę warto zapytać, jak poprawnie wymówić imię czy nazwisko. Można to zrobić, mówiąc: „Chciałbym upewnić się, że poprawnie wymawiam Pana/Pani imię lub/i nazwisko. Jak brzmi poprawna forma?”.
- Posługuj się terminologią i nazwami, które są akceptowane przez daną społeczność.
- Nie zakładaj, że wiesz, skąd pochodzi dana osoba lub jakie są jej przekonania na podstawie samego wyglądu czy akcentu.

- Pytania o pochodzenie zadawaj w sposób delikatny i z szacunkiem, np.: „Czy mogę zapytać, skąd Pani/Pan pochodzi?”.
- Kiedy nie trzeba zwracać uwagi na kolor skóry danej osoby, nie rób tego.

Kiedy formułujesz wypowiedzi/zdania na temat osób o konkretnym pochodzeniu etnicznym:

- Informacje o pochodzeniu etnicznym ludzi dookreślaj jedynie wówczas, kiedy jest to istotne w kontekście, w jakim wypowiadasz się lub piszesz. Gdy przygotowujesz pracę naukową, w której pochodzenie etniczne okazuje się mieć istotne znaczenie w analizach, tworzysz opracowanie statystyczne zbioru danych, raport, prezentację czy referat naukowy.
- Skup się najpierw na „osobie”, podkreślając jej podmiotowość, a dopiero później wskazuj na jej cechę czy charakterystykę. Przykład: „osoba pochodzenia arabskiego” zamiast „Arab”, „osoba pochodzenia romskiego” zamiast „Rom”, „osoba czarnoskóra” zamiast „murzyn”.
- Poznaj preferencje społeczności, dowiedz się, w jaki sposób chce być nazywana (dot. „Saamów” czy „Inuitów”).
- Podkreślaj indywidualne doświadczenia danej grupy. Przykład: zamiast mówić „Ukraińcy są...” lepiej powiedzieć „niektóre osoby pochodzące z Ukrainy doświadczają...”.
- Staraj się o precyzję, odnosząc się do pochodzenia lub dziedzictwa osoby lub grupy. Pamiętaj, że niektórzy ludzie identyfikują się z więcej niż jedną grupą etniczną lub grupą o mieszanym pochodzeniu etnicznym.



Jak nie mówimy

- Nie używaj określeń obraźliwych lub nacechowanych negatywnie. Unikaj słów o historycznie pogardliwym lub stereotypowym wydźwięku (np. „Cygan”, „Murzyn”, „Eskimos”, „Lapończyk”).
- Nie sprowadzaj tożsamości etnicznej do stereotypów kulturowych. Nie utożsamiaj danej grupy z wyobrażeniami folklorystycznymi, przestępczością, „dzikością”, „temperamentem” itp.
- Nie używaj nazw etnicznych jako obelg lub określeń pejoratywnych. Przykład: „cyganić” jako „kłamać” – to język stygmatyzujący. Podobnie sformułowanie: „zrobili to jak Żydzi, tylko pieniądze ich interesują” – to antysemityzm.
- Nie stosuj języka uprzedmiotawiającego ani dehumanizującego. Unikajmy mówienia o ludziach jak o „problematycznej masie”, np. „fala uchodźców z Afryki”, „zalew Ukraińców”.

- Nie pytaj: „Skąd naprawdę jesteś?”. Pytania tego typu sugerują, że osoba „nie wygląda na Polkę/Polaka”, co bywa raniące.
- Nie kieruj się uprzedzeniami, ponieważ każda grupa jest różnorodna wewnętrznie. „Żydzi są tacy...”, „Ukraińcy zawsze...”, „Romowie nigdy nie...” to uogólnienia prowadzące do uprzedzeń. Zamiast tego używaj sformułowań wskazujących na różnorodność „niektórzy przedstawiciele społeczności romskiej”, „część osób narodowości ukraińskiej” itp.
- Nie opowiadaj „niewinnych żartów” na tle etnicznym. Etniczne żarty często utrwalają uprzedzenia i ranią osoby, których dotyczą. To, co bywa „śmieszne” dla większości, często bywa bolesne dla mniejszości.

- W przypadku osób pochodzenia romskiego używaj terminu „Romowie” zamiast „Cyganie”. Staraj się unikać wyrażen o negatywnym wydźwięku, np. „cyganić”. Określenia te mają negatywne konotacje, często uważane są za obraźliwe i niepoprawne. Warto również pamiętać, że Romowie to społeczność o bogatej historii i kulturze, a nie tylko grupa zmarginalizowana społecznie.
- Nazwa „Eskimosi” posiada pejoratywny wydźwięk. Zbiorowość, której to pojęcie dotyczy, uznaje je za obraźliwe. Lepiej posłużyć się terminem „Inuici”. To nazwa, którą grupa ta stosuje wobec siebie (Wendland 2000: 117).
- W przypadku zbiorowości zamieszkujących północne części Norwegii, Szwecji, Finlandii i północno-zachodniej Rosji, które do opisu samych siebie preferują natywne określenie „Saamowie”, unikaj używania przypisanej im nazwy „Lapończycy” (Bonusiak 2016: 19), gruntującej negatywne stereotypy na ich temat w obrębie ich kultury.
- Nie używaj pojęcia „Indianie”. Jest to termin uznawany za obraźliwy ze względu na jego etymologię. Lepszym określeniem jest „rdzenni Amerykanie”.
- Zamiast „czarni” używaj pojęcia „osoby czarnoskóre”. W przypadku osób czarnoskórych pojęcia takie jak „murzyn”, „czekoladka”, „czarni” uznaje się za obraźliwe, odczłowieczające i przestarzałe, są one zdecydowanie nieakceptowalne. Unikaj określeń mających negatywne konotacje historyczne lub kolonialne (np. „czarnuch”). Zamiast tego, w kontekście polskim, lepiej używać określenia „osoby czarnoskóre” w myśl zasady „najpierw osoba”.
- Zamiast posługiwać się pojęciem „rasy mieszanej” czy „ludzie rasy mieszanej” staraj się używać „ludzie o mieszanym dziedzictwie” lub „ludzie o mieszanym tle”. Unikaj rasistowskich określeń oraz jakiegokolwiek języka, który wykorzystuje stereotypy rasowe czy etniczne.

Warto również pamiętać:

- „Chińczyk”, „Japończyk”, „Koreańczyk” – używanie tego rodzaju określeń do opisu wszystkich osób pochodzących z krajów dalekiego wschodu/Azji jest niepoprawnie i mylące. Lepszym określeniem jest „osoba pochodzenia azjatyckiego”, „studenci z Azji” (jeśli nie wiemy, skąd pochodzi dana osoba) lub „studenci z [konkretnego kraju azjatyckiego]”, jeśli informacja ta jest nam znana.
- Termin „Hindusi” oznacza konkretną grupę religijną, wyznawców hinduizmu. Użycie tego określenia w stosunku do osób pochodzących z Indii jest niewłaściwe i odbierane pejoratywnie. Osoby zamieszkujące Indie są przedstawicielami także innych wyznań, takich jak islam, chrześcijaństwo czy judaizm. Lepiej użyć sformułowania „studenci/osoby z Indii”.
- „Egzotyczni” – pojęcie to sugeruje, że niektóre osoby są interesującą ciekawostką ze względu na swoje pochodzenie.
- „Nielegalny/nielegalna” – określenie to jest dehumanizujące. Osoba starająca się o azyl, nawet gdy nie posiada dokumentów uprawniających na wjazd do danego kraju, nie popełnia przestępstwa. Dlatego stosowniej jest używać sformułowania „migrant_ka o nieudokumentowanym statusie”.
- „Zalew/fala/najazd/inwazja/uchodźcy/napływ” – słowa te odnoszone do migracji przywołują na myśl skojarzenia z katastrofą naturalną lub agresją, wzbudzają w odbiorcach poczucie zagrożenia, odbierają ludziom człowieczeństwo oraz wzmagają niechęć i uprzedzenia.

Język wrażliwy na społeczność osób LGBTQ+

Osoby LGBTQ+ powinny czuć się bezpiecznie i akceptowane na uczelni, ponieważ atmosfera włączająca i wolna od dyskryminacji sprzyja nie tylko ich indywidualnemu rozwojowi, ale także wzmacnia całą wspólnotę akademicką.

Badania pokazują, że studenci LGBTQ+, którzy otrzymują wsparcie od wykładowców, osiągają wyższe wyniki w nauce, mają lepszą samoocenę i rzadziej rezygnują z zajęć (Kosciw, Palmer, Kull & Greytak, 2013). Z kolei relacje rówieśnicze oparte na akceptacji i zaufaniu przekładają się na wyższy poziom dobrostanu psychicznego (Watson, Grossman & Russell, 2016), a ten z kolei, jak wskazują liczne badania, ma istotny wpływ na kreatywność, zaangażowanie i produktywność (Isham, Mair & Jackson, 2020).

Tworzenie bezpiecznego i inkluzywnego środowiska to nie tylko kwestia równości, to także inwestycja w potencjał akademicki i innowacyjność uczelni. Jako społeczność AGH chcemy przecież przyciągać i wspierać osoby twórcze, utalentowane i zaangażowane niezależnie od ich orientacji czy tożsamości płciowej, ponieważ to one budują przyszłość nauki, technologii i wspólnoty akademickiej.



Jak mówimy

Mówiąc o osobach LGBTQ+ lub w rozmowie z nimi, pamiętaj, że:

- Osoby LGBTQ+ mogą różnić się od siebie i nie stanowią jednorodnej grupy. Dlatego odpowiednimi zwrotami są: „społeczność LGBTQ+”, ale także „osoby LGBTQ+”.
- Homoseksualność, biseksualność czy heteroseksualność to tożsamość seksualna. Tożsamość seksualna jest trwała. Nie jest tymczasową preferencją czy skłonnością.
- Osoby niebinarne to takie, które nie identyfikują się ani z płcią męską, ani kobiecą. kontaktach z osobami niebinarnymi możemy nie mieć pewności, jak należy się do nich zwracać. Jeśli nie mamy pewności, jak mówić o osobie niebinarnej, najlepiej jest ją po prostu zapytać albo używać form przez nią wskazanych. Niebinarność jest opisywana w badaniach naukowych jako zjawisko historyczne (Driskill et al., 2011; Richards et al., 2016; Vincent, 2018) i nie jest przejawem mody ani trendów.
- Osoby transpłciowe to takie, których płeć przypisana przy urodzeniu nie zgadza się z ich tożsamością płciową. O kobietach, których płeć przypisana przy urodzeniu była męska, mówimy transkobiety. Analogicznie transmężczyźni to mężczyźni, którym przy urodzeniu przypisano płeć kobiecą. Osobą transpłciową jest się od zawsze, nie można się nią stać – **w związku z tym pamiętaj, żeby używać wyrażenia „korekta/uzgodnienie płci”.**

- Orientacja seksualna albo tożsamość płciowa to nie jedyne cechy osób ze społeczności LGBTQ+. Nie sprowadzaj więc ludzi wyłącznie do tych elementów ich natury.



Jak nie mówimy

- Pamiętaj, żeby nie sprowadzać osób LGBTQ+ do ich orientacji seksualnej albo tożsamości płciowej, nawet jeżeli masz dobre intencje. Pamiętaj, że społeczność LGBTQ+ to różnorodni ludzie.
- Nie powielaj generalizacji i stereotypów – osoby LGBTQ+ mają różne cechy charakteru, odmienne standardy pracy i relacji międzyludzkich, ponieważ nie stanowią jednolitej grupy.
- Nie próbuj dopasować do osób LGBTQ+ stereotypowych cech lub zachowań. Nie zakładaj chociażby, że homoseksualny mężczyzna będzie przejawiał więcej „cech kobiecych”, a homoseksualna kobieta więcej „cech męskich”. Nie zakładaj, że Twoim zdaniem ktoś jest osobą transpłciową, bo „tak wygląda”.
- Dbaj o kulturę wypowiedzi, unikając wyrażen obraźliwych.
- Do powyższych zasad powinniśmy się stosować zarówno w przypadku korespondencji pisemnej, jak i rozmowy czy pisanie o osobie należącej do wspomnianej społeczności. Ostatni punkt jest najważniejszy szczególnie, jeśli nasz kontakt z osobami jest sporadyczny lub odbywa się pierwszy raz, a powyższe pojęcia nie są nam znane.
- **Jeżeli jesteś osobą LGBTQ+, pamiętaj, że z reguły używanie nieprawidłowych zwrotów albo wyrażen nie wynika ze złej woli, ale z braku wiedzy. Nie bój się zwrócić uwagę na błędy!**

- Wyrażenia takie jak „homoseksualista”, „biseksualista” czy „transeksualista” redukuje daną osobę wyłącznie do jej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Jeżeli mówienie o czyjejś orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej jest konieczne, mów „osoba homoseksualna”, „osoba biseksualna”, „osoba transpłciowa”. Zwroty „gej” i „lesbijka” są także akceptowane.
- Mówiąc o osobach nieheteroseksualnych, unikaj wyrażen takich jak „homoseksualizm”, „biseksualizm”, „transeksualizm”. Wyrażenia z końcówką -izm budzą negatywne skojarzenia związane z chorobą lub zaburzeniem, którymi orientacja seksualna ani tożsamość płciowa nie są. Zwracając się do osób LGBTQ+ lub mówiąc o nich, posługuj się terminami takimi jak „homoseksualność”, „biseksualność”, „transpłciowość”.

- Nie używaj takich zwrotów, jak „transeksualista” albo „transwestyta”, ponieważ są one przestarzałe i nie oddają istoty zagadnienia tożsamości płciowej. Pamiętaj, że prawidłowym określeniem jest „osoba transpłciowa” lub „osoba trans”.
- Termin „mniejszość seksualna” to termin stygmatyzujący, ponieważ podkreśla inność osób LGBTQ+, skupiając się tylko na ich seksualności.
- Używanie imienia nadanego przy urodzeniu danej osoby, a nie imienia zgodnego z tożsamością płciową tej osoby nosi nazwę deadnamingu (zob. słowniczek). „Martwe imię” może wiązać się z traumą, dlatego jego stosowanie w komunikacji jest wyrazem braku szacunku.
- Nie zaczynaj rozmowy z nowopoznaną osobą LGBTQ+ od zapewnień o tym, że „nie masz problemu” z jej orientacją seksualną lub tożsamością płciową. Wsparcie dla równego traktowania osób LGBTQ+ jest ważne, ale nie musi to być element pierwszego spotkania z osobą LGBTQ+.

Warto również pamiętać:

- Kiedy przedstawiasz lub mówisz o osobie LGBTQ+, skup się na jej cechach osobowości, kompetencjach albo historii waszej znajomości. Nie dodawaj informacji o orientacji seksualnej albo tożsamości płciowej, jeżeli to nie jest konieczne. O orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej mów wyłącznie wtedy, kiedy to jest potrzebne.
- Uważaj na przypisywanie stereotypowych ról lub cech osobom LGBTQ+.
- Używaj imion i zaimków (np. „on”, „ona”, „oni”), które dana osoba preferuje. Jeśli nie jesteś pewien, możesz zapytać: „Jakich zaimków używasz?”. Warto na początku semestru lub przy zatrudnianiu nowej osoby pozostawić przestrzeń na wskazanie przez nie preferowanych przez te osoby zwrotów.
- Używaj języka neutralnego płciowo. Tam, gdzie to możliwe, staraj się używać zwrotów neutralnych płciowo. Jeżeli zwracasz się do grupy, której nie znasz, używaj wyrażen takich jak „osoby studiujące” lub „osoby pracujące”.
- Zachowaj dyskrecję – nie ujawniaj tożsamości płciowej czy orientacji seksualnej innych osób bez ich zgody. To jest decyzja danej osoby, kiedy i komu chce to ujawnić.
- Bądź gotowy/gotowa na naukę. Jeśli popełnisz błąd, przeproś i postaraj się zrozumieć, dlaczego twoje słowa mogły być nieodpowiednie. Ważne jest, aby stale się uczyć i rozwijać.

Język wrażliwy na doświadczenie niepełnosprawności i spektrum sprawności

Język inkluzywny pozwala na upodmiotowienie osób z niepełnosprawnościami i zwracanie się do nich z szacunkiem. Pozwala to na włączenie ich perspektywy i doświadczeń, co poprawia integrację społeczną tych osób. Często w utrwalonych w kulturze wyrazach i sformułowaniach zapisane są negatywne konotacje. Dzięki używaniu języka inkluzywnego nie wzmacniamy uprzedzeń i stereotypów.

Sprawność, jak i niepełnosprawność stanowią spektrum, ponieważ zdolności fizyczne, psychiczne i poznawcze różnią się u każdej osoby, mogą zmieniać się w czasie i zależeć od kontekstu społecznego, ekonomicznego czy kulturowego środowiska, dostępności czy wsparcia.

To, co dla jednej osoby jest barierą, dla innej może nie stanowić problemu. Współczesne podejścia podkreślają, że niepełnosprawność często wynika z barier społecznych, a nie tylko z cech jednostki. **Dlatego myślenie o sprawności jako spektrum sprzyja większej inkluzywności i szacunkowi dla różnorodności ludzkiego doświadczenia.**



Jak mówimy

- Istnieją dwa sposoby mówienia o osobach z niepełnosprawnościami: **person-first** oraz **identity-first**. Wedle pierwszego nurtu podkreślamy, że adresat jest przede wszystkim osobą, której niepełnosprawność jest tylko pewną częścią. Mówimy wtedy o osobie z niepełnosprawnością (OzN). Drugi sposób formułowania kładzie nacisk na niepełnosprawność jako najważniejszą cechę tej osoby w tym kontekście. Adekwatnym pojęciem będzie wtedy np. Niepełnosprawny (pisane z wielkiej litery). **Obecnie częściej spotykane jest podejście person-first.**
- Rozmawiając z osobą z niepełnosprawnością, zwracaj się bezpośrednio do niej, a nie do jej matki, ojca czy opiekuna/opiekunki. Traktuj ją tak, jak wszystkie inne osoby – poważnie i z szacunkiem.
- Mów naturalnie, np. „do zobaczenia” do osoby niewidomej.
- Podczas kontaktu z osobą korzystającą z wózka przyjmij taką pozycję, która pozwala na swobodny kontakt wzrokowy, pozycję siedzącą; unikaj „stania komuś nad głową”.
- Nawiązując kontakt z osobami z trudnościami słuchowymi, pamiętaj o tym, że te osoby często czytają z ust, dlatego po pierwsze zachowaj odpowiednio bliski oraz stały kontakt z rozmówcą/rozmówczynią. Po drugie nie odwracaj się plecami do rozmówcy/rozmówczyny. Tempo wypowiedzi osoby sprawnej powinno być wolniejsze.

- Przygotuj się na to, że sposób wymowy osoby z niepełnosprawnością może być nietypowy, dlatego słuchaj uważnie. Jeśli chcesz zwrócić uwagę osoby z trudnościami słuchowymi możesz dotknąć delikatnie jej ramienia lub przedramienia. Nie dotykaj: głowy, dłoni czy żadnej innej części ciała.
- Podczas rozmowy z osobami niewidomymi czy słabowidzącymi informuj je zarówno o wejściu do jakiegoś pomieszczenia, ale też o jego opuszczaniu. Pozwoli to uniknąć sytuacji, w której osoba niewidoma mówi do kogoś, kogo już w danej chwili w pomieszczeniu nie ma.



Jak nie mówimy

- Pamiętaj, że niepełnosprawność nie jest jedyną cechą danej osoby. Gdy mówisz do albo o takich osobach, nie skupiaj się na niepełnosprawności.
- Wystrzegaj się opisów przedstawiających osoby z niepełnosprawnościami jako „ofiary”. Zamiast tego zwracaj uwagę na to, co może być stanowić dla takich ludzi barierę, jak np. niedostępność infrastruktury czy brak wsparcia.

Poniżej wskazujemy na zasady, które pomogą unikać pojęć czy określeń krzywdzących dla osób z doświadczeniem niepełnosprawności.

- Sformułowania: „skazany na...”, „cierpi na...”, „przykuty do...”, „dotknięty...” – sugerują bierność i brak kontroli nad swoim życiem.
- Sformułowania: „inwalidztwo”, „kalectwo”, „wada”, „defekt”, „upośledzenie” – traktują niepełnosprawność jako coś złego, a takie osoby jako „niepełne” i nieważne.
- Nie porównuj codziennych trudności osób bez niepełnosprawności do OzN, np. „czuję się jak kaleka po tych ćwiczeniach” albo „chodzisz jak paralityk w tych butach”.
- Zamiast wyrażen takich jak „normalny” używaj wyrażenia „typowy” lub „tradycyjny” w kontraście do „osoba z niepełnosprawnością”.
- Mów „osoba z niepełnosprawnością ruchową” zamiast „ruchowe schorzenie” lub „ruchowe upośledzenie”.
- Użyj „osoba z diagnozą” lub „osoba z daną niepełnosprawnością” zamiast „osoba cierpiąca na”.
- Użyj „osoba z trudnościami ruchowymi” lub „osoba z niepełnosprawnością fizyczną” zamiast „osoba kaleka” czy „inwalida”.

- Mów „osoba z różnicą rozwojową” lub „osoba z zaburzeniami rozwoju” zamiast „opóźnienie umysłowe”.
- Użyj „osoba z epilepsją” zamiast „chory na padaczkę”.
- Powiedz „osoba z trudnościami słuchowymi”, „osoba z niedosłuchem”, „osoba niedosłyszająca” zamiast „głuchoniema” – pamiętaj, że większość takich osób preferuje także wyrażenie „Głusi” lub „osoby głuche”.
- Pamiętaj, że coś może być „dostosowane” lub „indywidualizowane”, a nie „przystosowane” czy „specjalne” (np. Edukacja dostosowana).
- Powiedz „osoba korzystająca z wózka” zamiast „osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim”.

Warto pamiętać również:

- W komunikacji o osobach z niepełnosprawnościami unikaj przedstawiania ich jako superbohaterów czy nazywania ich niezwykłymi za wykonywanie codziennych czynności, które w kontraście do innych osób nie budziłyby takiego zainteresowania.
- Obrazy, które ukazują osoby z niepełnosprawnością jako smutne, zaniedbane, odizolowane, bezczynne lub w niegodnych sytuacjach, utrwalają negatywne konotacje. Zamiast tego grafiki przedstawiające osoby z niepełnosprawnościami powinny pokazywać je, gdy jest to adekwatne i właściwe, jako zadbane, aktywne i zadowolone, co pomoże w postrzeganiu ich jako ludzi będących częścią naszej społeczności.

Język wrażliwy na neuroróżnorodność i doświadczenia zdrowia psychicznego

Badania pokazują, że każdego dnia blisko 50% osób studiujących na polskich uczelniach doświadcza trudności związanych ze zdrowiem psychicznym, w tym wysokiego poziomu stresu i ciężkich bądź umiarkowanych objawów depresji (Piotrowski i in., 2024). Wskaźniki te są zazwyczaj wyższe wśród osób neuroatypowych w porównaniu z osobami neurotypowymi (Pisula i in., 2024).

Kadra akademicka uznawana jest za grupę zawodową szczególnie narażoną na wypalenie i wyczerpanie zawodowe (Bojarska i in., 2021), którym towarzyszą zaburzenia psychiczne i psychosomatyczne.

Współcześnie zdaniem specjalistów i specjalistek granica między zdrowiem psychicznym a stanem chorobowym w wielu przypadkach pozostaje nieostra. Przypomina swego rodzaju kontinuum, gdzie różne z objawów przybierają różne stopnie nasilenia. Psychiatria coraz częściej odnosi się do problemów psychicznych, nazywając je „kryzysami” czy „stanami”, starając się podkreślić ich tymczasową postać, zamiast rozpatrywać je w kategoriach „stałej” charakterystyki człowieka.

W związku z postulatami wysuwanymi w gronie dorosłych osób nieneurotypowych (tzw. samorzeczników) proponuje się, by wybrane zaburzenia neurorozwojowe, takie jak np. „zaburzenia ze spektrum autyzmu” (ASD) czy „zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytami uwagi” (ADHD), rozpatrywać jako część biologicznej różnorodności przejawiającej się w istnieniu rozmaitych, w tym atypowych, ścieżek rozwojowych ludzkich mózgów (Kawalec, Janas-Kozik, 2024).

Trudności osób nieneurotypowych wynikają w dużej mierze z barier społecznych, a nie tylko z indywidualnych cech. Podejście to znajduje potwierdzenie w badaniach neurobiologicznych i kognitywistycznych, które dokumentują złożoność mechanizmów poznawczych u osób z ASD, ADHD czy dysleksją. Konsekwencją zrodzenia się tego rodzaju perspektywy było zaproponowanie terminu „neuroróżnorodności”, który zdaniem wielu pozwala lepiej ująć bogactwo ludzkich sposobów doświadczania i przetwarzania rzeczywistości (Niepytalska-Osiecka, 2024: 116).

W tej części łączymy te dwa tematy – neuroróżnorodność i doświadczenie zdrowia psychicznego. Warto jednak wyraźnie zaznaczyć, że **nieneurotypowość nie jest zaburzeniem psychicznym ani chorobą**. To nie patologiczny stan, lecz odmienna forma funkcjonowania poznawczego i rozwojowego, jedna z wielu możliwych w ramach ludzkiej różnorodności biologicznej i społecznej.

Choć zdrowie psychiczne i nieneurotypowość to odrębne zjawiska, **omawiamy je razem**, ponieważ w praktyce życia akademickiego często się przecinają, zarówno w doświadczeniach studentów i studentek, jak i w działaniach wspierających. Osoby neuroatypowe są szczególnie narażone na przeciążenia związane z nieelastycznymi wymaganiami różnych instytucji, niezrozumieniem ich sposobu funkcjonowania czy wykluczeniem społecznym, co może prowadzić do wtórnych trudności psychicznych.



Jak mówimy

- **Używaj sformułowań:** „osoba z diagnozą ...”, „ludzie żyjący z ...”, „osoba z doświadczeniem stanu ...”.
- Przykłady zastosowań: „osoba neuroróżnorodna”, „osoba z zaburzeniem osobowości borderline”, „osoba w spektrum autyzmu”, „osoba ze spektrum autyzmu”, „osoba z doświadczeniem psychozy”, „ludzie żyjący z diagnozą spektrum autyzmu”, „osoba z diagnozą zaburzenia obsesyjno-kompulsyjnego”.
- W przypadku mówienia o osobach nieneurotypowych, ale także osobach z innymi zaburzeniami psychicznymi, **proponuje się przyjęcie zasady „najpierw tożsamość (identity first) lub „najpierw osoba” (person first)** (Fundacja JiM). Pierwsze z podejść preferowane jest przez osoby, które swoje zaburzenie traktują jako część własnej tożsamości. Drugie popierane jest przez część rodziców osób z zaburzeniami neurorozwojowymi (np. ze spektrum autyzmu), ponieważ pozwala ono pokazać, że aktualna kondycja psychiczna jest jedną z wielu rozmaitych cech danej osoby bądź zbiorowości.
- W codziennych, zwyczajnych interakcjach osoby z zaburzeniami psychicznymi i osoby neuroróżnorodne powinniśmy traktować tak samo, jak każdą inną osobę, czyli z pełnym szacunkiem i uwagą. Kiedy rozpoczynamy rozmowę, dobrze jest dostosować podejście do konkretnej sytuacji. Ważne jest cierpliwe dopasowanie komunikacji do indywidualnych potrzeb rozmówcy. Warto również unikać przy tym wstępnych założeń dotyczących czyichś myśli czy uczuć.
- W sytuacji, gdy widać, że osoba zmagą się z problemami, należy rozmawiać spokojnie i upewnić się, że osoba wie, z kim rozmawia i dlaczego. Ważne jest, aby nie oceniać i stworzyć atmosferę wsparcia. W każdej sytuacji najważniejsze jest traktowanie każdego człowieka z szacunkiem i zrozumieniem niezależnie od stanu zdrowia psychicznego czy neurologicznego.



Jak nie mówimy

- **Pamiętaj, że każde słowo kształtuje rzeczywistość społeczną.** Używając terminów medycznych w sposób nieprzemyślany lub ironiczny, wzmacniamy fałszywe przekonania o zdrowiu psychicznym i neuroróżnorodności. Nasz język może albo wspierać osoby w kryzysie, albo je wykluczać.
 - **Wyrażenia obraźliwe dehumanizują i stygmatyzują osoby z zaburzeniami psychicznymi.** Sugerują one, że osoby z problemami w obszarze zdrowia psychicznego są gorsze, nieprzewidywalne, a nawet niebezpieczne, co nie jest prawdą. Używanie ich jako wyzwisk nie tylko wzmacnia negatywne stereotypy, ale także prowadzi do marginalizacji tych, którzy potrzebują wsparcia, a nie oceny.
 - Często słyszy się, że ktoś wyjątkowo aktywny „ma ADHD”, szczupłe kobiety nazywane są „anorektyczkami”, a osoby lubiące porządek „mają zaburzenia obsesyjno-kompulsyjne”. Mówimy o „depresji sezonowej”, mając na myśli zwykłą jesienną chandrę, nie zdając sobie sprawy, że chwilowy spadek nastroju nie jest tym samym, co codzienne życie z chorobą, którą jest depresja. Nieprzemyślane i bezwiedne posługiwanie się tymi terminami nie tylko może zostać odebrane przez osoby z depresją jako bagatelizowanie ich problemów, ale także przyczynia się do błędnego postrzegania depresji oraz innych zaburzeń psychicznych jako mniej poważnych, niż są w rzeczywistości.
 - **Stosowanie medycznych terminów w niemedycznych kontekstach współkształtuje sposób, w jaki społeczeństwo postrzega te zaburzenia oraz osoby nimi dotknięte. Każde słowo ma moc kształtowania opinii i przekonań, dlatego warto używać ich odpowiedzialnie i z empatią.**
- Unikaj obraźliwych i dehumanizujących określeń, takich jak: „obłąkany”, „pomyłony”, „nawiedzony”, „szalony”, „stuknięty”, „wariat”, „oszołom”, „odmieniec”, „ma odchyły”, „ma nierówno pod sufitem”, „odbiło mu”. Słowa te redukują osobę do stereotypu, przedstawiając ją jako irracjonalną, nieprzewidywalną lub groźną. Zamiast tego używaj określeń „osoba doświadczająca kryzysu psychicznego”, „osoba z doświadczeniem choroby psychicznej”, „osoba w trakcie leczenia psychiatrycznego”.
 - Zastąp potoczne i obraźliwe nazwy instytucji psychiatrycznych, takie jak wariatkowo czy psychiatryk, neutralnymi określeniami: „szpital psychiatryczny”, „oddział psychiatryczny”, „placówka lecznicza”. Sformułowania te nie niosą dodatkowego ładunku pogardy i lęku.
 - Unikaj nazywania ludzi ich diagnozą, np. „schizofrenik”, „depresyjny”, „border”, „autysta”,

„asperger”, „anorektyczka”, „OCD-owiec”. Takie etykietowanie odbiera osobom podmiotowość. Zamiast tego mów „osoba żyjąca z rozpoznaniem schizofrenii”, „osoba w spektrum autyzmu”, „osoba z zaburzeniem afektywnym dwubiegunowym”, „osoba neuroatypowa”. To pokazuje szacunek i oddziela tożsamość człowieka od jego diagnozy.

- Nie mów „osoba upośledzona” – to przestarzałe i obraźliwe określenie. Współcześnie zalecane są takie formy, jak: „osoba z niepełnosprawnością intelektualną” lub „osoba z trudnościami w uczeniu się” – zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami.
- Unikaj określeń sugerujących cierpienie, np. „osoba cierpiąca na depresję”, „cierpiąca na schizofrenię”. Nie każda osoba z diagnozą cierpi. Takie sformułowania są nacechowane i mogą wzmacniać narrację o bezradności. Zamiast tego powiedz „osoba z doświadczeniem depresji” lub „osoba żyjąca z diagnozą schizofrenii”.
- Nie używaj terminów medycznych jako żartów czy metafor w codziennych sytuacjach. Mówienie „mam ADHD, bo zapominam kluczy”, „jestem taka OCD, bo lubię porządek”, „mam depresję, bo pada” – bagatelizuje realne trudności osób z tymi diagnozami i tworzy mylne wyobrażenia na ich temat. Chwilowy smutek to nie to samo, co kliniczna depresja, a uporządkowanie przestrzeni nie oznacza zaburzenia obsesyjno-kompulsyjnego.

Warto również pamiętać:

- Obecnie odchodzi się od używania określenia „choroba psychiczna” na rzecz terminu „zaburzenie psychiczne”, choć wiele z zaburzeń, takich jak depresja czy schizofrenia, rzeczywiście można uznać za choroby (Pużyński, 2007). Dlaczego? Współczesna psychiatria podkreśla, że nie każde zaburzenie można jednoznacznie sklasyfikować jako chorobę, a często pojawia się tendencja do wrzucania różnych problemów do jednej kategorii. Przykładowo zaburzenia ze spektrum autyzmu nie są chorobą, nie można ich wyleczyć. Stanowią one rodzaj zaburzenia neurorozwojowego, czyli takiego, które powstaje jeszcze w życiu płodowym. Jest to bardziej „cecha”, specyficzny typ „urody neurologicznej” niż choroba.
- „Zespół Aspergera” – to termin, opisujący jednostkę chorobową, która w najnowszych systemach klasyfikacji problemów zdrowotnych i psychologicznych (ICD-11 oraz DSM-5) przestaje występować jako odrębna kategoria. Wraz z rozwojem wiedzy na temat tego zaburzenia neurorozwojowego uznano, że różnice między autyzmem i zespołem Aspergera są niewystarczające by traktować je jako dwie oddzielne jednostki kliniczne. Co więcej, zespół Aspergera został opisany przez Hansa Aspergera, który popierał nazizm i przyczynił się do eksterminacji dzieci znajdujących się w szpitalach psychiatrycznych.

Język wrażliwy na religię i światopogląd

Choć często powtarza się przekonanie, że Polska jest społeczeństwem jednorodnym wyznaniowo, dane Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 roku pokazują, że jest inaczej. Istotna część obywateli i obywaterek nie identyfikuje się z religią katolicką, należy do innych odłamów chrześcijaństwa lub deklaruje brak przynależności religijnej (Cierniak-Piotrowska i in., 2023: 125–127). Różnorodność tę pogłębia dodatkowo obecność osób studiujących i pracujących z zagranicy. Tylko w 2023 roku na AGH kształciło się ponad 1000 studentów i studentek z 60 krajów oraz 84 doktorantów spoza Polski (AGH, 2024). Zróżnicowanie światopoglądowe, religijne i kulturowe jest zatem faktem również w przestrzeni akademickiej.

Budowanie **inkluzywnej i uważnej komunikacji w odniesieniu do religii, jej braku oraz przekonań światopoglądowych** staje się zatem nie tylko przejawem szacunku, ale też warunkiem tworzenia uczelni jako wspólnoty otwartej, bezpiecznej i sprawiedliwej. Badania pokazują, że osoby doświadczające dyskryminacji na tle religijnym, również poprzez wykluczający język, częściej zmagają się z obniżonym dobrostanem psychicznym i gorszą samooceną (Wu & Schimmele, 2019). Język, którym się posługujemy, może więc nie tylko ranić, ale też wykluczać z debaty, ograniczać zaangażowanie i hamować rozwój.



Jak mówimy

- Wyróżnia się dwa różne podejścia do opisywania tożsamości religijnej i światopoglądowej: jedno z nich skupia się na osobie jako całości, dla której religia jest jedynie jedną z wielu cech, np. „osoba wierząca”. Drugie podejście kładzie nacisk na religię jako kluczowy element tożsamości, np. „chrześcijanin”, „muzułmanin” czy „ateista”. Warto podkreślić, że obecnie częściej spotykane jest podejście, które respektuje całość osoby, uwzględniając różnorodność jej tożsamości. Podczas rozmowy jednak warto zapytać się osoby, o której albo z którą rozmawiamy o to, jaką formę preferuje, ponieważ wiele osób traktuje religijność jako kluczowy aspekt swojej tożsamości.
- Jeżeli poruszasz temat czyjejs wiary, to warto zapytać się, w jaki sposób się do niego/niej zwracać. W przypadku użycia jakiejś formy warto upewnić się, czy nasz rozmówca/rozmówczyni czuje się z nią komfortowo.
- W razie możliwości nie poruszaj tematu religii i światopoglądu w kontekście zawodowym czy z osobami spoza najbliższego kręgu znajomych, chyba że okaże się to konieczne.
- Używaj zwrotów, które włączają wszystkie osoby uczestniczące w rozmowie niezależnie od ich światopoglądu. Przykład: zamiast mówić „dla wierzących i niewierzących” można użyć „dla osób o różnych przekonaniach”.

- Komunikacja z osobami o różnych przekonaniach religijnych i światopoglądowych wymaga uwzględnienia ich preferencji językowych oraz szacunku dla ich tożsamości.
- Używane zwroty powinny odnosić się do osoby z szacunkiem i unikać narzucania jednej perspektywy. Gdy dzielisz się swoimi przekonaniem, rób to w sposób, który nie narzuca ich innym.
- Używaj sformułowań takich jak „z mojego punktu widzenia...” lub „w moim doświadczeniu...”. Jeśli nie jesteś pewien, co rozmówca miał na myśli, uprzejmie poproś o wyjaśnienie: „Czy mógłbyś/mogłabyś wyjaśnić, co dokładnie masz na myśli, mówiąc...?”.
- Na początku korespondencji warto wyrazić, czego oczekujesz od rozmowy, np. „Chciałbym porozmawiać o naszych różnych perspektywach na ten temat, aby lepiej się zrozumieć”.
- Zwracaj uwagę na różnorodność wewnątrz każdej grupy. Możesz wskazać, że „niektórzy buddyści wierzą w reinkarnację, podczas gdy inni skupiają się na praktykach medytacyjnych”.
- Zamiast ogólnych stwierdzeń opisz konkretne praktyki, wierzenia lub tradycje związane z daną religią lub światopoglądem, np. zamiast „Muzułmanie są...” lepiej napisać „W islamie istnieje praktyka...”.



Jak nie mówimy

- Pisząc i mówiąc o osobach o różnych przekonaniach religijnych, unikaj przedstawiania ich jako fanatyków, wyznawców stereotypów lub jako kogoś, kogo religia czyni innym.
 - Przekonanie, że ludzie niewierzący nie mają swoich wartości, jest błędne. Religia nie jest jedynym źródłem wartości i moralności.
 - Uwzględnij różnorodność. Nie wszyscy katolicy/katoliczki są praktykujący. Wielu identyfikuje się z religią kulturowo lub rodzinie. Warto mówić np. „osoby wychowane w tradycji katolickiej”. Protestantyzm to nie jeden Kościół, lecz zbiorcze określenie wielu nurtów (np. luteranie, kalwini, baptyści, metodyści, zielonoświątkowcy).
 - Uważaj na uproszczenia: Prawosławie czy protestantyzm nie są „odłamem” katolicyzmu – to niezależne, historycznie ukształtowane tradycje chrześcijańskie.
 - Unikaj oceniania lub sugerowania, że jeden światopogląd lub religia są lepsze od innych.
- Unikaj opisywania osób niereligijnych jako pozbawionych wartości czy moralności.
 - Nie zakładaj, że wszyscy wyznawcy danej religii lub osoby o określonym światopoglądzie myślą tak samo.

- Unikaj zwrotów, które mogą implikować wartościowanie, np. „prawdziwa religia”, „jedyne słuszny pogląd”. Zamiast tego stosuj neutralne terminy, np. „tradycja religijna”, „system wierzeń”.
- Terminy takie odnoszą się również do poglądów drugiej osoby, np. „osoba o poglądach prawicowych/lewicowych” zamiast „prawak/lewak”.
- Przy opisywaniu różnych religii czy światopoglądów używaj nazw, które są preferowane przez ich wyznawców, np.
 - „muzułmanin”, „osoba wyznająca islam”, „społeczność muzułmańska” zamiast „mahometanin”, „sekte islamska”, „islamiści” (w znaczeniu ogólnym – ten termin dotyczy zwykle fundamentalistycznych nurtów, a nie całej religii),
 - „katolik”, „katoliczka”, „Kościół katolicki”, „wierzący Kościoła rzymskokatolickiego” zamiast „klecha”, „katol” „czarny”,
 - „prawosławny”, „prawosławna”, „Kościół prawosławny”, „chrześcijanie obrządku wschodniego”, zamiast „pop”, „kościół wschodni” (nieprecyzyjne), „separatyści religijni”,
 - „protestant”, „protestantka”, „ewangelik”, „chrześcijanie reformowani”, „Kościoły protestanckie” (w liczbie mnogiej) zamiast „sekte protestancka”, „heretyk”, „innowiercy”.
- Sformułowania takie jak „fanatyk”, „wyznawca”, „heretyk”, „nawrócony”, „człowiek bez Boga” czy „bezbożnik” mogą sugerować negatywne oceny i brak szacunku wobec czyichś przekonań religijnych, gdy używane w kontekście oceniającym i/lub pejoratywnym.
- Nie mów „normalna religia”, „tradycyjna wiara” czy „obce wyznanie”, ponieważ sugerujesz hierarchię. Staraj się przedstawiać różne systemy wierzeń (i niewiary) jako równorzędne.
- Należy unikać porównywania codziennych trudności do doświadczeń związanych z religijnością lub jej brakiem, np. „czuję się jak męczennik” czy „zachowujesz się jak świętoszek”.
- Zamiast mówić „normalny” czy „jedyne słuszny” w odniesieniu do osób o określonym światopoglądzie lub wierze lepiej używać terminów neutralnych, takich jak „typowy” lub „tradycyjny”.

Warto pamiętać również:

- Unikaj założeń dotyczących wyznania lub jego braku. Nie zakładaj, że wszyscy są (lub nie są) wierzący, chrześcijanie, katolicy, ateści itd. W rozmowie, komunikatach czy materiałach dydaktycznych nie narzucaj jednej perspektywy jako „domyślnej”.
- Szanuj samoidentyfikację. Pozwalaj osobom samodzielnie określać swoją przynależność religijną, brak wyznania lub światopogląd. Nie przypisuj tożsamości bez zapytania lub na podstawie wyglądu, imienia czy pochodzenia.
- Unikaj wartościujących lub stereotypizujących określeń. Nie używaj języka, który ocenia, wyśmiewa, egzotyzuje lub marginalizuje konkretne przekonania. Unikaj też żartów i powiedzeń opartych na religijnych stereotypach.
- Zachowuj neutralność światopoglądową w dokumentach i komunikatach instytucjonalnych. Uczelnia jako przestrzeń publiczna powinna szanować różnorodność, dlatego oficjalna komunikacja powinna być możliwie neutralna wobec wyznań i światopoglądów.

Język wrażliwy na płeć

Język, którym się posługujemy, ma znaczący wpływ na nasze postrzeganie rzeczywistości. W polszczyźnie panuje **androcentryzm**, który przejawia się m.in. w powszechnym używaniu męskiego rodzaju gramatycznego jako domyślnego zarówno gdy mowa o ludziach ogólnie, jak i o osobach, których płeć jest nieznana lub nieistotna w danym kontekście. Zjawisko to obejmuje ponadto sytuacje, gdy męski rodzaj gramatyczny jest używany w odniesieniu do kobiet, które wykonują zawody bez spopularyzowanej formy żeńskiej (np. „Pani adwokat” zamiast „adwokatka”). Taka praktyka prowadzi do „niewidzialności” kobiet w języku, a także do asymetrii w sposobie, w jaki o nich mówimy.

Używanie języka inkluzywnego uwzględniającego płeć pomaga zniwelować te braki, w pełni uznając istnienie i rolę kobiet przez stosowanie podwójnych form (np. studenci i studentki) i tworzenie żeńskich form zawodów i tytułów.

Alternatywą jest stosowanie języka neutralnego płciowo, który dzięki rezygnacji z odniesień do płci obejmuje wszystkie osoby niezależnie od ich tożsamości płciowej. Taki język sprzyja równości, zapewniając, że żadna grupa nie jest pomijana ani marginalizowana w komunikacji.



Jak mówimy

Osoby binarne

- Zwracając się do grup mieszanych, uwzględnij w języku różnorodność płci. Zamiast mówić jedynie „studenci”, „doktoranci”, „badacze” czy „koledzy” warto używać zwrotów „studenci i studentki”, „doktoranci i doktorantki”, „badacze i badaczki” czy „koledzy i koleżanki”.
- Kiedy wspominasz o zawodach wykonywanych przez kobiety, używaj feminatywów, aplikując „żeńskie końcówki” nie tylko w odniesieniu do zawodów, w obrębie których stanowią one liczebną większość (np. pielęgniarka, niania, nauczycielka), ale również mówiąc o profesjach, w których są one obecne w niewielkim stopniu lub cieszą się uznaniem społecznym i wysokim prestiżem. Zamiast „profesor”, „rektor”, „kierownik”, „minister”, „magister”, „wynalazca” można używać formy „profesora” i „rektora”, „kierowniczką”, „ministra”, „magistra”, „wynalazczyni”.
- Korespondując z pojedynczymi osobami, uszanuj to, w jaki sposób chcą, by się do nich zwracano. Przykładem może być tu wspomniana „profesora” lub „Pani profesor”. Kobiety, które uzyskały tytuł profesorski, mogą preferować jedną formę bądź drugą. Nie wszystkie pracowniczki będą zwolenniczkami feminatywów, **dlatego warto upewnić się, jakiej formy by sobie życzyły.**

Język neutralny płciowo

- Zwracając się do grup mieszanych, można też całkiem pominąć kwestie płci. Zamiast do „pracowników” mówi się do „personelu”. Przy powitaniu zamiast „Panie i Panowie” można powiedzieć „Państwo”. Również mówiąc o osobach pojedynczych, gdzie ich płeć nie gra roli, można zastosować „osobatywy” – zamiast mówić „pracownik” zastosuj formę „osoba zatrudniona” lub też zamiast używać słowa „student” wspomnij o „osobie studiującej”.

Osoby niebinarne

- Mówiąc o osobach, które nie identyfikują się jako mężczyźni lub kobiety, używaj tzw. „osobatywów”, a więc neutralnych form gramatycznych niewskazujących na płeć. Przykładowo zamiast „studenci” powiedz „osoby studenckie”, „osoby studiujące”. Sytuacja ma się inaczej, kiedy chcemy zwracać się pojedynczo do osób indywidualnych.
- W języku polskim nie ma oficjalnych zasad gramatycznych, które dotyczą osób niebinarnych, dlatego proponuje się kilka rozwiązań: rodzaj neutralny, tzw. „neutratywy” (zob. słowniczek; np. zamiast „to aktorce” używa się „to aktorze”) lub inne mniej spopularyzowane formy.
- Niektóre osoby niebinarne mogą używać form binarnych (on/jego lub ona/jej) – zgodnie z ich płcią przypisaną przy urodzeniu lub nie. Istnieje wiele opcji, dlatego zwracając się do pojedynczych osób, lepiej zapytać się i upewnić, jakie formy mogą preferować i jakie zaimki im odpowiadają.
- Pisząc do osoby niebinarnej, upewnij się, jaką formę językową preferuje, lub używaj w miarę możliwości jak najbardziej neutralnego języka.



Jak nie mówimy

- Aby tworzyć język wrażliwy na płeć, warto świadomie unikać form, które wzmacniają nierówności lub stereotypy.
- Unikaj wszystkich słów, zwrotów, powiedzeń czy struktur językowych, które dyskryminują, marginalizują lub deprecjonują osoby ze względu na ich płeć.
- Seksizm językowy to zjawisko, które odnosi się do sposobu, w jaki język może utrzymywać, wzmacniać lub odzwierciedlać stereotypy oraz nierówności płciowe. Jego użycie niekoniecznie musi oznaczać otwarte przekonanie o wyższości jednej płci nad inną, ale raczej ukryte, zakorzenione w języku uprzedzenia i stereotypy. Zamiast tego używaj języka neutralnego, koncentrując się na kompetencjach i działaniach danej osoby, a nie na jej płci.

- Unikaj zwracania się do danej osoby z wykorzystaniem formy językowej (np. zaimków, imienia), która nie odpowiada jej tożsamości płciowej. Takie zjawisko nosi nazwę misgenderingu (zob. słowniczek) i jest uznawane za formę przemocy ze względu na płeć (zob. Leżucha i Czerwiec, 2022). Posiadając wiedzę na temat zaimków, jakich dana osoba używa, dobrze je respektować.
- Unikaj pomijania kobiet poprzez stosowanie wyłącznie form męskich w odniesieniu do grup mieszanych lub nieokreślonych płciowo. Stosuj formy podwójne (np. „studentki i studenci”) lub neutralne płciowo, takie jak „osoby studiujące” czy „uczestniczące osoby”.
- Unikaj zdrobnień i infantylizacji, takich jak „kobitka”, „dziewczynka inżynier” czy „pani doktorowa”, które mogą brzmieć protekcyjnie lub umniejszająco. Zamiast tego używaj pełnych, profesjonalnych form żeńskich, takich jak „inżynierka” czy „doktorka”, bez ironii czy lekceważenia.
- Unikaj seksualizacji, czyli odnoszenia się do wyglądu lub atrakcyjności fizycznej zamiast do kwalifikacji i osiągnięć. Koncentruj się na merytorycznych aspektach działalności danej osoby.
- Unikaj stereotypów płciowych, takich jak „kobiety są emocjonalne, mężczyźni logiczni” czy „kobiety nadają się do opieki, a mężczyźni do przywództwa”. Traktuj każdą osobę indywidualnie, nie przypisując jej cech na podstawie płci.
- Unikaj ironicznego stosowania żeńskich form zawodów, które mają ośmieszyć lub zdeprecjonować daną osobę (np. „o, przyszła nam tu inżynierka – ciekawe, co wymyśli”). Traktuj feminatywy tak, jak formy męskie.
- Unikaj nieuznawania tożsamości płciowej, np. poprzez używanie niewłaściwych zaimków, imion czy „martwych imion” wobec osób transpłciowych lub niebinarnych. Zamiast tego pytaj o wybrane imię i zaimek, i konsekwentnie je respektuj.
- Unikaj ośmieszania i umniejszania emocjonalności mężczyzn i kobiet, np. przez zwroty w stylu „histeryzuje jak baba”, „weź się w garść, nie mazgaj się” albo „chłopaki nie płaczą”. Zamiast tego akceptuj prawo każdego człowieka do przeżywania i wyrażania emocji niezależnie od płci.
- Unikaj stereotypów dotyczących męskości, takich jak: „facet musi być twardy”, „mężczyzna ma utrzymywać rodzinę” czy „mężczyźni nie nadają się do pracy z dziećmi”. Zamiast tego pokazuj, że różne cechy, czułość, empatia, kompetencje opiekuńcze nie są przypisane do jednej płci.
- Unikaj języka deprecjonującego mężczyzn za wybór ról „niemęskich” – np. „odbiera dzieci z przedszkola, taki z niego pantofel”. Zamiast tego wspieraj różnorodne formy zaangażowania mężczyzn, także w opiekę, edukację, emocje czy relacje.

- Unikaj używania obraźliwych określeń wobec mężczyzn, zwłaszcza w formie żartów (np. „typowy facet”, „nieogar”). Zamiast tego twórz przestrzeń dla różnorodnych męskich tożsamości i ekspresji.
- **Unikaj wykluczania mężczyzn z przekazu równościowego, np. gdy mowa jest tylko o kobietach jako beneficjentkach zmian. Zamiast tego pokazuj, że równość płci dotyczy wszystkich – a mężczyźni również zyskują na świecie wolnym od stereotypów i przemocowych wzorców.**

Warto pamiętać również:

- Warto pamiętać, że feminatywy w języku polskim nie są neologizmami. W *Słowniku Języka Polskiego* z początków XIX wieku, autorstwa Samuela Bogumiła Lindego, obecne są nazwy takie jak „doktorka”, „adiutantka”, „prawodawczyni”, „burmistrzyna”, „lekarka” (Nauka w Polsce, 2024). Dopiero po 1945 roku władze PRL, dążąc do neutralizacji języka przez zachowanie nazw męskoosobowych, usuwały feminatywy z powszechnego obiegu (Kiełkiewicz-Janowiak, 2019), uznając je za formy „przestarzałe”, „nieaktualne”, „mniej eksponujące prestiż osoby sprawującej daną funkcję” (Hołojda-Mikulska i Wrocławski, 2016; Kuźmińska, 2021).
- Prowadzone w ramach psycholingwistyki badania donoszą, że używanie maskulinatywów wpływa na proces uczenia się (w tym: tempo przetwarzania informacji, liczbę informacji zapamiętywanych z tekstu, jakość wykonywania zadań), gotowość ubiegania się o dane stanowisko, a także decyzje zapadające w procesach rekrutacyjnych (zob. Stahlberg i in., 2007; Gygax i in., 2008; Bojarska, 2011). Kiedy ludzie czytają lub słyszą formy męskie jako domyślne (np. lekarze, naukowcy), mają tendencję do wyobrażania sobie mężczyzn, nawet jeśli teoretycznie mają myśleć o osobach dowolnej płci (Gygax et al., 2008). Jakość zapamiętywania i rozumienia tekstu pogarsza się, gdy kobiety czy osoby niebinarne czytają teksty pisane wyłącznie w formach męskich, trudniej im się utożsamić z treścią (Stahlberg et al., 2007).

Język wrażliwy na kwestie wyglądu i cielesności

Studenci i studentki, a także pracownicy i pracowniczki uczelni, pochodzą z różnych środowisk, mają odmienne cechy fizyczne, styl ubierania się i sposoby wyrażania siebie. Niektóre z tych cech są od nich zależne, jednak na część z nich wpływ jest ograniczony. Unikanie wartościujących komentarzy dotyczących wyglądu pozwala budować przestrzeń, w której każdy czuje się bezpiecznie.

Jak pokazują badania (Engeln et al., 2018), tworzy to atmosferę, w której lepiej się pracuje, ludzie są bardziej zmotywowani, a także łatwiej nawiązać relacje. W przestrzeni akademickiej, zawodowej i publicznej szczególnie ważne jest, by nie uprzedmiotawiać, nie oceniać i nie wartościować ludzi na podstawie wyglądu, ponieważ może to prowadzić do wykluczenia, zawstydzenia lub dyskryminacji.



Jak mówimy

- Przede wszystkim, rozmawianie o cudzym wyglądzie w formalnych sytuacjach jest nieprofesjonalne i nie powinno mieć miejsca. Wyjątkiem są sytuacje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (np. kwestie ochronnej odzieży, długich, rozpuszczonych włosów w laboratorium). W takiej sytuacji należy przypomnieć o obowiązujących zasadach, podkreślając, że są one wprowadzone dla wspólnego bezpieczeństwa.
- Pisząc i mówiąc o wymaganym ubiorze, np. w związku z dokumentacją zdjęciową, pracą terenową czy laboratoryjną, formalnymi spotkaniami, egzaminami itp., należy go określić precyzyjnie, aby każda osoba mogła zrozumieć oczekiwania, w sposób neutralny i pozbawiony ocen. Warto omówić wymagania, np. dotyczące ubioru, podczas egzaminu na pierwszych zajęciach.
- W sytuacjach nieoficjalnych rozmawianie o wyglądzie jest dopuszczalne, należy jednak zachować takt i wyczucie. Komentarze powinny być życzliwe i nie naruszać czyjejś godności, prywatności ani poczucia własnej wartości.



Jak nie mówimy

- Nie sprowadzaj osoby do jej powierzchowności. Unikaj wypowiedzi, które koncentrują się na wyglądzie jako głównej lub jedynej cesze osoby – zwłaszcza w kontekstach zawodowych czy akademickich.

- Komentowanie wyglądu, zwłaszcza w sposób wartościujący („ładna”, „nieatrakcyjny”, „zaniedbana”), może sugerować, że o czyjejs wartości lub kompetencjach świadczy powierzchowność. Tymczasem w środowiskach naukowych i edukacyjnych liczą się przede wszystkim wiedza, zaangażowanie i sposób działania.
- Uważaj na komentarze dotyczące wyglądu wypowiedziane w tzw. dobrej wierze. Mogą one nieświadomie dotyczyć wrażliwych tematów i sprawiać przykrość, np. „Ale Pan wyszczupła! Proszę już się nie odchudzać”, „Marnie dziś wyglądasz, powinnaś o siebie bardziej zadbać”.
- Unikanie oceniania wyglądu pozwala tworzyć przestrzeń, w której ludzie czują się akceptowani niezależnie od swojej cielesności – co jest szczególnie ważne dla osób narażonych na fatfobię, ageizm, ableizm czy *body shaming* (patrz: słowniczek).

Waga (otyłość/niedowaga)

- „Gruby/gruba”, „Grubas/ka” – wyrazy te są jednoznacznie obraźliwe – zamiast przymiotników lepiej używać wyrazów przymikowych, np. „osoba z diagnozą otyłości”, ale wyłącznie, gdy taka diagnoza ma miejsce. Te stwierdzenia są odbierane mniej osobiście.
- Również pojęcia „puszysty/puszysta”, „pulchny/pulchna”, osoba „przy kości” są odbierane jako negatywne i infantylne. Kiedyś jako eufemistyczne były elementem języka inkluzywnego, ale obecnie uznaje się je za negatywne. Lepiej powiedzieć „osoba z nadmiernym BMI”, „osoba chora na otyłość”, „osoba mierząca się z otyłością”.
- „Chudzielec”, „patyczak”, „szkielet”, „anorektyk”, „skóra i kości” – wyrazy te są również obraźliwe. Lepiej powiedzieć „osoba szczupła”.
- „Ale schudłaś/eś”, „ale przytyłaś/eś” – nie należy komentować zmian w wadze innych osób ze względu na nieznajomość przyczyny. Pozorny komplement może sprawić komuś przykrość.
- „Zrzucenie zbędnych kilogramów”, „odchudzanie”, „kuracja odchudzająca” – lepiej użyć „redukcja masy ciała”.
- „Tycie”, „efekt jojo” – lepiej powiedzieć „nawrót choroby otyłościowej”, ponieważ podkreśla to przewlekły charakter, a nie osobistą winę.
- „Weź się za siebie”, „chyba ostatnio przytyłeś/aś” – nie należy stawiać diagnozy za lekarza. Nie należy także nakłaniać osoby do zmiany wagi, gdyż osoby zdają sobie sprawę ze swojego stanu zdrowia, a dawanie rad może wywołać u nich dyskomfort.

Ubiór i styl

W oficjalnych sytuacjach najlepiej nie komentować ubioru innych osób. Jest to uważane za niestosowne. Najważniejsze są wiedza i umiejętności, a nie wygląd. Jeżeli jednak musisz coś powiedzieć, zrób to w neutralny sposób.

Unikaj poniższych stwierdzeń:

- „Ta sukienka świetnie podkreśla twoją figurę”, „ten strój cię wyszczupla” – stwierdzenia zwracające uwagę na ciało są niewłaściwe, a także mogą zostać odebrane jako molestowanie seksualne. Lepiej powiedzieć „ładna sukienka”, chociaż nie jest to polecane w sytuacjach oficjalnych.
- „Mężczyźni nie powinni nosić takich ubrań”, „ubierasz się za mało kobieco” – każdy ma prawo do własnego stylu. Jeżeli nie znamy czyjejś tożsamości, może być to także krzywdzące.
- „Osoby z kolorowymi włosami są często chore psychicznie”, „osoby z tatuażami/kolczykami są niestabilne emocjonalnie” – ludzie farbują włosy, robią tatuaże i kolczyki z różnych powodów – dla wyrażenia siebie, zabawy czy mody. Zdrowie psychiczne jest tematem ważnym i nie powinno być łączone w obraźliwy sposób z wyglądem zewnętrznym.

Niepełnosprawność fizyczna

Unikaj poniższych stwierdzeń:

- „Oszpecony/a”, „zdeformowany/a”, „okaleczony/a” – lepiej użyć określenia opisowego, np. „osoba w niebieskiej koszuli z blizną na twarzy”.
- „Co ci się stało?” – pytania te mogą zostać odebrane za nietaktowane, szczególnie jeżeli dana osoba słyszy je regularnie. Jeżeli rozmówca będzie chciał, to sam poruszy temat.
- „Przykro mi, że tak wyglądasz” – nie należy wyrażać współczucia z powodu wyglądu, chyba że rozmówca sam to podkreśli.
- „Normalnie/nienormalnie wyglądająca osoba” – wygląd ludzi jest różnorodny i nie należy go oceniać czy wartościować.
- „Karzeł/karlica”, „mały pan/mała pani”, „krasnal” – poprawnym określeniem jest „osoba niskorosła”, „osoba z niedoborem wzrostu”.
- Domyślne zwracanie się na „ty” do osób niskorosłych – osoby niskorosłe zasługują na taki sam szacunek i formy grzecznościowe, jak inni dorośli.

Warto pamiętać również:

- Jeżeli jest to możliwe, w sytuacjach służbowych nie rozmawiaj o wyglądzie innych osób. Wyjątkiem są sytuacje dotyczące BHP.
- Nie pocieszaj z własnej inicjatywy osób np. z bliznami, niepełnosprawnościami.
- Rozmawiając z osobami z niepełnosprawnością, nie unikaj kontaktu wzrokowego, ale także nie przyglądaj się w sposób, który może wywoływać dyskomfort.
- Jeżeli jakaś osoba z niepełnosprawnością czy otyłością chce z nami poruszyć temat, nie okazuj fałszywej litości lub nadmiernej ciekawości.
- Nie zakładaj, że rozmówca chce rozmawiać o swoim wyglądzie lub usłyszeć komentarze dotyczące wyglądu.
- Nie zakładaj, że wiesz, jak ktoś się czuje ze swoim wyglądem.

Język wrażliwy na wiek

Zjawisko dyskryminacji i stygmatyzacji ze względu na wiek (ageizm) przejawiać się może również w języku. Nierówne traktowanie i dyskryminacja tego typu mogą prowadzić do izolacji społecznej, apatii, pogorszenia jakości życia, a nawet zwiększać ryzyko chorób. Źródłami takich postaw są negatywne stereotypy dotyczące wieku oraz obecny w naszej kulturze kult młodości.

Inkluzywny język wspiera dialog międzypokoleniowy oraz budowanie szacunku niezależnie od wieku. Język wrażliwy na wiek pozwala dostrzec potrzeby osób starszych i młodszych, budować ich wizerunek jako pełnoprawnych uczestników życia społecznego. Wiek nie powinien być kryterium oceny zdolności do pracy ani poziomu doświadczenia. Posługując się językiem inkluzywnym, zwiększamy swoją wrażliwość i świadomość dotyczącą istnienia mikroagresji obecnych w komunikacji oraz zapobiegamy ich powielaniu.



Jak mówimy

- Pamiętaj, że kontekst wypowiedzi ma znaczenie. Są sytuacje, w których wiek ma znaczenie (np. podczas starania się o stypendia, gdy mowa o kategorii „młodego naukowca”), są jednak i takie, w których przywoływanie go jest nie na miejscu.
- Podawaj informację o wieku osoby, z którą rozmawiasz tylko wtedy, gdy jest to konieczne. Wiek nie odzwierciedla kompetencji, pasji czy zdolności danej osoby, dlatego bądź uważny i odnoś się do jej wieku, gdy faktycznie jest to uzasadnione.
- Okazuj szacunek wszystkim niezależnie od wieku. Nie zakładaj, że należy się on wyłącznie starszym osobom; szacunek to uniwersalna zasada.
- Zachęcaj do dialogu i dzielenia się różnymi perspektywami. Wiek to jedno z wielu źródeł doświadczenia, ale nie powinno przesądzać o tym, kto ma rację.
- Mów o różnicach jako o innych perspektywach, nie gorszych czy lepszych. To buduje zrozumienie zamiast dystansu.
- Zamiast komentować wiek skup się na konkretach: kompetencje, wiedza czy styl bycia nie muszą być opisywane przez pryzmat metryki.
- Zwracaj się do osób po imieniu lub używaj neutralnych, profesjonalnych form. Unikaj zdrobnień lub określeń infantylizujących czy wykluczających.
- Pamiętaj o podstawowych zwrotach grzecznościowych – mówienie „dzień dobry” czy „dziękuję” na korytarzu, w windzie lub w innych przestrzeniach wspólnych jest ważnym

elementem budowania pozytywnej atmosfery w zróżnicowanym środowisku wyrazem szacunku i tworzy fundament dobrych relacji interpersonalnych.

Bez względu na wiek pisz do swoich adresatów w ten sam sposób. Staraj się unikać odgórných założeń – nie zakładaj, że forma grzecznościowa powinna się zmieniać w zależności od wieku, np. do osób starszych nie musisz pisać bardziej „ciepło”, a do młodszych – infantylnie. Zawsze warto dostosować sposób komunikacji do specyfiki instytucji, kultury miejsca oraz sytuacji, pamiętając, że szacunek należy się wszystkim niezależnie od wieku, stanowiska czy doświadczenia.



Jak nie mówimy

- Unikaj porównań pokoleniowych. Nie porównuj dzisiejszej młodzieży do „twoich czasów”; każda epoka ma swoje wyzwania i możliwości.
 - Pisząc w sposób wrażliwy o różnych grupach wiekowych, warto unikać stereotypów i podkreślać ich aktywność oraz kompetencje. Należy również unikać przypisywania ograniczeń związanych z wiekiem – każdy może mieć doświadczenie, pracować efektywnie i generować pomysły niezależnie od wieku.
 - Ważne jest również stosowanie odpowiednich określeń w odniesieniu do wieku. „Osoba starsza” to neutralny zwrot, który nie stygmatyzuje i nie narzuca konkretnych ról społecznych. „Senior” lub „seniorka” mogą być odbierane różnie przez osoby w różnym wieku, szczególnie, że ze względu na coraz dłuższą aktywność zawodową osoby w wieku okołomerytalnym nadal pozostają produktywne i aktywne na rynku pracy.
 - Podobnie w odniesieniu do osób młodszych warto unikać opisów, które umniejszają ich kompetencjom lub doświadczeniom. Młody wiek nie oznacza braku wiedzy, dlatego zamiast podkreślania wieku lepiej mówić o „osobie początkującej” lub „osobie uczącej się”.
- W komunikacji unikaj stwierdzeń typu „starszym należy się szacunek”, ponieważ mogą one sugerować, że młodsze osoby na szacunek nie zasługują. Lepiej powiedzieć: „każdemu należy się szacunek” niezależnie od wieku.
 - Unikaj zwrotów takich jak „ja w twoim wieku...”, ponieważ bagatelizują one doświadczenia młodszych osób i zakładają, że świat się nie zmienia. Każda sytuacja i każde pokolenie mierzy się z innymi wyzwaniami. Warto to uszanować, nie porównując pokoleń.
 - Komentarze typu „za moich czasów...” czy „kiedyś to było...” mogą sugerować,

że przeszłość była lepsza od teraźniejszości, co buduje dystans i może utrudniać porozumienie. Zamiast tego warto mówić o własnych doświadczeniach w sposób otwarty, bez oceniania innych realiów.

- Stwierdzenia w rodzaju „jak na swój wiek...” często są mikroagresjami ukrytymi w komplementach. Sugerują, że dana osoba przekracza lub nie spełnia norm związanych z wiekiem. Lepiej skupić się na konkretach, np. na czyichś umiejętnościach lub dokonaniach, bez odniesień do wieku.
- Zwrot „co ty możesz wiedzieć...” podważa prawo młodszej osoby do wypowiedzi, niezależnie od jej rzeczywistej wiedzy czy doświadczenia. Lepszym rozwiązaniem jest zaproszenie do rozmowy, np. „co o tym sądzisz?” – pokazuje ono szacunek i otwartość.
- Określenie „ta osoba jest starej daty” może deprecjonować wiedzę i doświadczenie ze względu na wiek. Zamiast tego można powiedzieć: „ta osoba ma inną perspektywę”, co pokazuje szacunek wobec różnorodnych punktów widzenia.
- Zwracanie się do kogoś słowami „młody” lub „młoda” zamiast po imieniu może zabrzmieć protekcyjnie i sugerować brak powagi. W komunikacji warto używać imienia lub neutralnych tytułów, np. „uczestniczka” czy „osoba prowadząca”.
- Obrażliwe określenia takie jak „stary dziad” czy „stara baba” są nieakceptowalne, wzmacniają ageizm i wykluczają osoby starsze. Zamiast nich należy używać języka neutralnego i pełnego szacunku, np. „osoba starsza”.
- Unikaj sformułowań takich jak „babciowe ciuchy” czy „dziadkowe zachowania”, które deprecjonują pewne style lub sposoby bycia jako „niemodne” lub „nieprzystające”. Lepiej powiedzieć: „klasyczne”, „ponadczasowe” lub „tradycyjne”. To język, który nie wyklucza i nie ośmiesza.

Warto pamiętać również:

- Kluczowe jest aktywne słuchanie oraz unikanie wartościowania doświadczeń przez pryzmat wieku oraz brak generalizowania doświadczeń całej generacji czy przypisywania rozmówcy stereotypów związanych z jego grupą wiekową.
- Zwróć szczególną uwagę na nierówności związane z płcią. Starsi mężczyźni często są przedstawiani jako eksperci, podczas gdy starsze kobiety przypisuje się głównie do ról opiekuńczych. Tego rodzaju przedstawienia (np. dobór grafik w materiałach promocyjnych czy szkoleniowych) prowadzą do podwójnej dyskryminacji ze względu na wiek i płeć. Media oraz komunikacja publiczna powinny świadomie dobrać język i bohaterów treści, aby nie wzmacniać uprzedzeń i promować różnorodne, pozytywne wizerunki osób starszych.

Słowniczek

Ableizm to dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami, deprecjonowanie ich jako mniej zdolnych czy mniej ważnych. Odnosi się do praktyk, polityk czy systemów (Kumari Campbell, 2009).

Ageizm to zestaw przekonań, uprzedzeń i stereotypów mających swe podstawy w biologicznym zróżnicowaniu ludzi związanym z procesem starzenia się, które dotyczą kompetencji i potrzeb osób w zależności od ich chronologicznego wieku. Wiek kalendarzowy używany jest do wyodrębniania grup, których dostęp do różnorodnych zasobów społecznych podlega systematycznej kontroli. Ów proces kontroli nazywany jest dyskryminowaniem (negatywnym bądź pozytywnym) (Kowaleski, Szukalski, 2008: 153–184).

Androcentryzm to zakorzeniony w kulturze schemat myślenia, który utożsamia to, co kojarzone z męskością, z tym, co neutralne i uniwersalne. Przejawia się m.in. w powszechnym używaniu męskiego rodzaju gramatycznego jako domyślnego, zarówno gdy mowa o ludziach ogólnie, jak i o osobach, których płeć jest nieznana lub nieistotna w danym kontekście (Bem, 2000).

Body shaming to poniżanie, wyśmiewanie czy krytykowanie poprzez odwołanie się do rozmiaru, wyglądu czy kształtu ciała osoby a także inne działania (czy ich zaniechanie) prowadzące do wytworzenia sytuacji upokarzającej, wywołującej wstyd czy poniżenie związane z ciałem.

Deadnaming to praktyka używania imienia, którym osoba transpłciowa już się nie nazywa i które było nadane jej przy urodzeniu, a nie odpowiada jej aktualnej tożsamości płciowej. Jest to forma przemocy i naruszenie godności danej osoby. *Deadnaming* może mieć poważne konsekwencje psychiczne i emocjonalne – szczególnie gdy odbywa się w przestrzeni publicznej, zawodowej czy akademickiej. *Deadnaming* odnosi się do sytuacji, w których możliwe jest używanie imienia wybranego, ale świadomie nie jest to stosowane. W kwestiach formalnych, np. dyplomowanie, wydawanie legitymacji, sporządzanie umów, pozostaje konieczność zgodności danych oficjalnych z aktu urodzenia (Leżucha, Czerwiec, 2022); Zaimki.pl, brak daty wydania).

Dehumanizacja to proces psychologiczny i społeczny polegający na odbieraniu jednostce lub grupie ludzi cech typowo ludzkich, takich jak zdolność do odczuwania emocji, moralność, świadomość, rozum czy potrzeba relacji. Osoby zdehumanizowane są postrzegane jako „mniej ludzkie”, a czasem wręcz „niehumaniczne” – bliższe zwierzętom, maszynom, obiektom lub zagrożeniu. Procesy dehumanizacji są szczególnie niebezpieczne, ponieważ otwierają drogę do przemocy symbolicznej, werbalnej, a także fizycznej. Historia pokazuje, że dehumanizacja była i jest narzędziem w konfliktach zbrojnych, systemowym rasizmie, seksizmie, kolonializmie czy homofobii – ułatwia bowiem racjonalizowanie przemocy i pozbawia ofiary należnej im troski, współczucia i ochrony (Haslam, 2006).

Fatfobia to wrogość, uprzedzenie, skłonność do negatywnych postaw wobec ludzi zwiększą masą ciała.

GEP (Gender Equality Plan) to Plan Równości Płci, dokument wprowadzany przez uczelnie i instytucje badawcze, zawierający działania na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, badaniach i kształceniu. Jest obowiązkowy w ramach programu Horyzont Europa (European Commission, 2021). W AGH Plan Równości Płci został wprowadzony w 2022 roku (zob. <https://rownosc.agh.edu.pl/plan-rownosci-plci>).

Język inkluzywny to sposób mówienia i pisania, który unika wykluczeń, uprzedzeń i stereotypów. Zapewnia wszystkim grupom społecznym traktowanie równe oraz pełne szacunku. Uwzględnia różnorodność płci, tożsamości, wyglądu, pochodzenia, (nie)pełnosprawności czy wyznania (FleishmanHillard, 2021).

Klasizm to uprzedzenia, dyskryminacja lub nierówne traktowanie ze względu na status społeczno-ekonomiczny (Skeggs, 2004). Dotyczy najczęściej osób wywodzących się z tzw. klasy ludowej (np. robotniczej), ale może dotyczyć i innych klas (np. klasy średniej, elit, klasy usługowej). Może przybierać formy stereotypowych przekonań, zawstydzania doświadczenia ubóstwa, ale też wymiar systemowy (np. utrudniony dostęp do edukacji dla osób z małych miejscowości czy rodzin w trudnej sytuacji ekonomicznej).

LGBTQ+ to wspólne pojęcie obejmujące osoby należące do społeczności lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych oraz *queer* (czyli takich, które nie określają jednoznacznie swojej tożsamości czy orientacji).

Merytokracja to system społeczny lub przekonanie, które zakłada, że status społeczny jest osiąganym wyłącznie dzięki zasługom, kompetencjom, wysiłkowi, pracy, a nie na podstawie czynników przypisanych (np. wiek, płeć lub cechy dziedziczne). W teorii merytokracja ma promować równe szanse i nagradzać ludzi za ich indywidualne umiejętności i zasługi, jednakże w praktyce jest trudna do osiągnięcia, albowiem osoby z uprzywilejowanych grup mają większe szanse na sukces już na starcie, a także mają więcej okazji, by wykazywać się „zasługami”. Bywa więc, że ukrywa nierówności społeczne (Young, 1958; Littler, 2017; García-Sierra, 2023).

Mikroagresja to codzienne, często subtelne i nieuświadomione słowne, behawioralne lub środowiskowe zniewagi, upokorzenia i pomniejszenia, które kierowane są wobec osób należących do grup społecznie marginalizowanych lub mniejszościowych. Choć pojedynczo mogą wydawać się „drobne” lub „niewinne”, to ich nagromadzenie ma poważne konsekwencje psychologiczne i społeczne, prowadzi do obniżenia poczucia wartości, zwiększenia stresu mniejszościowego i wykluczenia z życia społecznego (Derald Wing Sue et al., 2007).

Misgendering to używanie niewłaściwych i niechcianych form podczas komunikacji, np. zaimków (jej, jego), żeńsko- lub męskoosobowych określeń dotyczących osób niebinarnych (np. żona, brat) lub grup (np. „panowie”, gdy w grupie znajdują się osoby niebinarne i kobiety),

wyrażanie wątpliwości w stosunku do deklarowanej płci. Dla osób transpłciowych i niebinarnych nieustanne mylenie ich płci lub używanie tzw. „martwych imion” (*dead name*) może być dyskryminujące, być źródłem dyskomfortu i sprawiać, że czują się one niezrozumiane i ignorowane. Tego rodzaju sytuacje mogą prowadzić do poczucia niepokoju, depresji i alienacji w stosunku do społeczeństwa.

Neutratywy to formy językowe neutralne płciowo, czyli takie, które nie wskazują na płeć osoby, o której mowa. Przykłady: „osoba prowadząca” zamiast „prowadzący/prowadząca”, „uczestnictwo” zamiast „uczestnicy” (Sawicka, brak daty wydania).

Neuroróżnorodność to różnice poznawcze wynikające z różnorodnego funkcjonowania mózgu, takie jak spektrum autyzmu, zespół nadpobudliwości, dysleksja, dysgrafia, dysortografia i dyskalkulia. Obejmuje różne sfery funkcjonowania człowieka.

Niebinarność to termin, który odnosi się do szerokiego zakresu tożsamości płciowych, które nie mieszczą się w tradycyjnych kategoriach mężczyzny lub kobiety, wykraczając tym samym poza binarny podział płci.

Osobatywy to formy językowe wskazujące na funkcję lub tożsamość poprzez rzeczownik od słowa „osoba” (np. „osoba ucząca się”, „osoba głosząca”, „osoba z niepełnosprawnością”). Osobatywy pozwalają unikać etykietujących określeń i są częścią języka wrażliwego na godność oraz podmiotowość ludzi, szczególnie ważne w kontekście niepełnosprawności, płci czy tożsamości (Gałasiński, 2013; Fundacja Avalon, 2022; Fundacja Moc Pomocy, 2024).

Płeć społeczno-kulturowa (gender) to zbiór norm i reguł społecznych, przekonań i stereotypów, ról społecznych, praktyk czy wyobrażeń kulturowych dotyczących płci, w tym kobiecości i męskości, które powstają w wyniku procesów społecznych, kulturowych, ekonomicznych, a także historycznych. O społeczno-kulturowym wymiarze płci świadczą np. zmiany w edukacji i wzrost zaangażowania kobiet w naukę, które zaszły w ostatnim stuleciu. Ważnym elementem gender jest różnica płciowa, która w zależności od uwarunkowań społeczno-kulturowych może przekształcać się w nierówności społeczne. Gender realizuje się w relacjach społecznych, w tym interpersonalnych, ale również może mieć swój wyraz na poziomie kultury organizacyjnej i rozwiązań instytucjonalnych pośrednio lub bezpośrednio dotyczących płci.

Stereotyp to uproszczony, uogólniony obraz jakiejś grupy społecznej. Stereotypy mogą wzmacniać dyskryminację (Ellemers, 2018).

Transpłciowość to pojęcie opisujące wszelkie formy niezgodności między płcią przypisaną i tożsamością płciową bez względu na treść wykształconej identyfikacji. Wśród osób transpłciowych znajdują się takie, które wykształciły jednoznacznie męskie lub żeńskie tożsamości płciowe, przeżywają siebie jako osobę więcej niż jednej lub żadnej płci, celowo rezygnują z etykietowania swojej tożsamości bądź przeżywają ją jako płynną bądź podlegającą zmianom (Transformacja. Dobre praktyki włączające w miejscu pracy, 2022).

Uprzedzenia to negatywne nastawienia lub oceny wobec osób czy grup, oparte na stereotypach, często nieświadome i nieoparte doświadczeniem. Uprzedzenia mogą prowadzić do nierównego traktowania (Gawronski, Bodenhausen, 2006).

Zbiorowość etniczna to „zbiorowość ludzka, najczęściej zamieszkująca wspólne terytorium, społecznie postrzegana jako różna od innych ze względu na przekazywaną generacyjnie wspólnotę kultury, która może być oparta m. in. na języku, religii czy wierze w pochodzenie wspólnego przodka” (Olechnicki, Załęcki, 1997).

Bibliografia

- AGH. (2024). *Facts and figures*. <https://www.agh.edu.pl/en/o-agh/fakty-i-liczby>
- Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości. (b.d.). Biblioteczka ASBiR: Zasoby. Pobrane 15 maja 2025 z: <https://asbir.edu.pl/zasoby>
- American Psychological Association. (2023). Inclusive language guide. <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf>
- Amnesty International. (2015). Język równościowy. <https://www.amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/J%C4%99zyk-rownosciowy.pdf>
- Baszczak, Ł., Mokrzycki, R., Trojanowska, M., Wincewicz-Price, A., Zyzik, R. (2021). Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego. Working Paper, 4. https://www.researchgate.net/publication/358139151_Ageizm_w_Polsce_Podsumowanie_eksperymentalnego_badania_terenowego
- Bem, S.L. (2000). *Męskość, kobiecość: O różnicach wynikających z płci*. Tłum. S. Pikiel. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bonusiak, G. (2016). Status Saamów w państwach nordyckich w świetle międzynarodowych standardów ochrony praw ludów rdzennych. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Bragard, I., Etienne, A.-M., Merckaert, I., Libert, Y., Razavi, D. (2010). Efficacy of a communication and stress management training on medical residents' self-efficacy, stress to communicate and burnout: A randomized controlled study. *Journal of Health Psychology*, 15(7), 1075–1081. <https://doi.org/10.1177/1359105310361992>
- Campbell, F.K. (2009). *Contours of Ableism: The Production of Disability and Abledness*. Palgrave Macmillan.
- Carter, B.M., Johnson, R., McDaniel, V.P., Rodgers, S.G., Downing, C., Barrier, K.M. (2024). The Progression of Inclusive Language that Enhances Belonging. *Creat Nurs.*, 30(4), 308–319. <https://doi.org/10.1177/10784535241296824>
- Chcemy Być Sobą. (b.d.). Osoby niskorosłe. Fundacja Jednym Głosem. Pobrane 15 maja 2025 z: <https://chcemybycsoba.eu/osoby-niskorosle/>
- Chmura-Rutkowska, I., Frydrych, J., Grab, E., Jonczy-Adamska, M., Korczak, A., Krzysztofik, Z., Leszko, M., Szymczyk, M. (2022). Szkoła otwartości – dbam o równość płci. Przegląd badań i dobrych praktyk. Fundacja FemFund.

- Cierniak-Piotrowska, M., Chmielewska, A., Kaczorowski, P., Kuchta, A., Gudaszewski, G., Potocka, M., Stelmach K., Szałtys D., Szymczuk-Kupryś M., Wysocka, A. (2023). Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021. Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna w świetle wyników NSP 2021. Główny Urząd Statystyczny.
- Diuna Language Services. (b.d.). Język inkluzywny, czyli wrażliwy na płeć. Jak go stosować?. Pobrane 15 maja 2025 z: <https://diuna.biz/jezyk-inkluzywny-czyli-wrazliwy-na-plec-jak-go-stosowac/>
- Driskill, Q-L, Finley, C., Gilley, B.J., Morgensen, S.L. (red.). (2011). *Queer Indigenous Studies: Critical Interventions in Theory, Politics, and Literature*. University of Arizona Press.
- Edmondson, A. C., Higgins, M., Singer, S., Weiner, J. (2016). Understanding psychological safety in health care and education organizations: A comparative perspective. *Research in Human Development*, 13(1), 65–83.
- Ellemers N. (2018). Gender Stereotypes. *Annu. Rev. Psychol.*, 69, 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Engeln R., M. Shavlik (2018). Colleen Daly. Tone it Down: How Fitness Instructors' Motivational Comments Shape Women's Body Satisfaction. *Journal of Clinical Sport Psychology*, (12)4. <https://doi.org/10.1123/jcsp.2017-0047>
- European Commission. (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
- FleishmanHillard. (2021). *Jak mówić i pisać o grupach narażonych na dyskryminację: Etyka Etyka języka i odpowiedzialna komunikacja*. FleishmanHillard.
- Forum Akademickie. (2024). *Umieędzynarodowienie – jak i po co?*. <https://forumakademickie.pl/zycie-akademickie/umieędzynarodowienie-jak-i-po-co/>
- Fundacja Avalon. (2022). *Savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami*. <https://www.fundacjaavalon.pl/abc/savoir-vivre-wobec-osob-z-niepelnosprawnosciaми/>
- Fundacja Moc Pomocy. (2024). *Język inkluzywny, czyli jaki? Dlaczego warto mówić inaczej o chorobie i niepełnosprawności*. <https://fundacjamocpomocy.pl/jezyk-inkluzywny/>
- Gałasiński, D. (2013). Osoby niepełnosprawne czy osoby z niepełnosprawnościami? *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, IV(9). <https://kn.pfron.org.pl/kne/articles/archive/nr-iv20139/233,Osoby-niepelnosprawne-czy-z-niepelnosprawnoscia.html>
- García-Sierra, A. (2023). The Dark Side of Meritocratic Beliefs: Is Believing in Meritocracy Detrimental to Individuals from Low Socioeconomic Backgrounds?. *Soc. Just. Res.*, 36, 385–409. <https://doi.org/10.1007/s11211-023-00413-x>

- Gawronski, B., Bodenhausen, G.V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: An integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin*, 132(5), 692–731. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.692>
- Gygax, P., Gabriel, U., Sarasin, O., Oakhill, J., Garnham, A. (2008). Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men. *Language and Cognitive Processes*, 23(3), 464–485. <https://doi.org/10.1080/01690960701702035>
- Haslam, N. (2006). *Dehumanization: An integrative review. Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 252–264. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_4
- Hołodaj-Mikulska, K. (2016). Dyskusje o feminatywach na łamach „Języka Polskiego” w latach 1945–1989. *Język Polski*, 2, 89–97.
- IKEA. (2024). *Leksykon dobrego języka*. <https://www.ikea.com/pl/pl/local-apps/pdf/Leksykon-dobrego-jezyka.pdf>
- Instytut Prawa i Polityki Ekologicznej. (2023). *Jak wspierająco mówić o chorobie otyłościowej: Praktyczny słownik*. https://ippez.pl/wp-content/uploads/2023/07/Jak-wspierajaco-mowic-o-chorobie-otylosciowej.-Praktyczny-sownik_pdf.pdf
- Isham, A., Mair, S., Jackson, T. (2020). *Wellbeing and productivity: A review of the literature*. Centre for the Understanding of Sustainable Prosperity (CUSP Working Paper No. 22). University of Surrey. <https://bradscholars.brad.ac.uk/entities/publication/06ac1091-f23d-4936-bd58-9fbec18ee666>
- Jim Foundation. (b.d.). *Jak mówić o osobach w spektrum autyzmu*. Pobrane 15 maja 2025 z: <https://jim.org/jak-mowic-o-osobach-w-spektrum-autyzmu/>
- Kampania Przeciw Homofobii. (b.d.). *Jak mówić i pisać o osobach LGBT+: Poradnik*. Pobrane 15 maja 2025 z: <https://kph.org.pl/poradniki>
- Kielkiewicz-Janowiak, A. (2019). Gender specification of Polish nouns naming people: language system and public debate arguments. *Slovenščina 2.0: empirične, aplikativne in interdisciplinarne raziskave*, 7(2), 141–171. <https://doi.org/10.4312/slo2.0.2019.2.141-171>
- Kosciw, J. G., Palmer, N. A., Kull, R. M., Greytak, E. A. (2013). The effect of negative school climate on academic outcomes for LGBT youth and the role of in-school supports. *Journal of School Violence*, 12(1), 45–63. <https://doi.org/10.1080/15388220.2012.732546>
- Kowaleski J.T., Szukalski, P. (red.). (2008). *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kuźmińska, A.O. (2021). Lider czy liderka? Konsekwencje stosowania feminatywów dla postrzegania przywództwa. *Studia i Materiały*, 35(2), 17–31.

- Labor and Employment Law Insights. (2024). *Pretty privilege: The ugly truth about appearance discrimination*. <https://www.laborandemploymentlawinsights.com/2024/04/pretty-privilege-the-ugly-truth-about-appearance-discrimination/>
- Leżucha, M. J., Czerwiec, K. (2022). Prawnoczłowiecze aspekty funkcjonowania osób transpłciowych we współczesnym świecie. *Kultura i Edukacja*, 1(135), 60–85.
- Littler, J. (2017). *Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility*. Routledge.
- Maciejewska, B. (2007). *Jak pisać i mówić o dyskryminacji: Poradnik dla mediów*. Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”.
- Mind and Law. (b.d.). *Czy można dyskryminować z uwagi na wygląd?* Pobrane 15 maja 2025 z: <https://www.mindandlaw.pl/czy-mozna-dyskryminowac-z-uwagi-na-wyglad/>
- Ministerstwo Cyfryzacji. (b.d.). *Poznaj 10 zasad prostego języka w Centralnym Ośrodku Informatyki*. Pobrane 7 kwietnia 2025 z: <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja-badania-i-projektowanie/proste-jak-jezyk>
- Nadal, K. L., Griffin, K. E., Wong, Y., Hamit, S., Rasmus, M. (2014). The impact of racial microaggressions on mental health: Counseling implications for clients of color. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 57–66. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00130.x>
- Niepełnosprawni.pl. (2022). *Jak poprawnie mówić o niepełnosprawności? Ukazał się poradnik pt. „Słowa mają moc!”*. <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/2006506>
- Niepytalska-Osiecka, A. (2024). Neuroróżnorodność z perspektywy języka inkluzywnego. *Język Polski*, 3, 115–128.
- Olechnicki, K., Załęcki, P. (1997). *Słownik socjologiczny*. Graffiti BC.
- Perspektywy. (2024). *Wspólny sukces: 107 130 studentów zagranicznych w Polsce*. <https://>
- Pisula, E., Płatos, M., Banasiak, A., Danielewicz, D., Gosztyła, T., Podgórska-Jachnik, D., Pyszkowska, A., Rumińska, A., Winczura, B. (2024). *Neuroróżnorodność na polskich uczelniach. Doświadczenia osób studiujących: w spektrum autyzmu, z ADHD i z dysleksją*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Pużyński, S. (2007). Choroba psychiczna – problemy z definicją oraz miejscem w diagnostyce i regulacjach prawnych. *Psychiatria Polska*, 41(3), 299–308.
- Rafalski, J. (2022). *Savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami*. <https://www.fundacjaavalon.pl/abc/savoir-vivre-wobec-osob-z-niepelnosprawnosciami/>

- Richards, Ch., Bouman, W.P., Seal, L., Barker, M.J., Nieder, T.O., T'Sjoen, G. (2016). Non-binary and Genderqueer Genders. *International Review of Psychiatry*, 28(1), 95–102. <https://doi.org/10.3109/09540261.2015.1106446>
- Sawicka, J. (2021). Język wrażliwy na płeć w edukacji. Analiza wybranych dokumentów uniwersyteckich. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 19(1). <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/kse/article/view/29748>
- Shafaei, A., Nejati, M., Omari, M., Sharafizad, F. (2023). Inclusive Leadership and Workplace Bullying: A Model of Psychological Safety, Self-Esteem, and Embeddedness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 31(1), 41–58. <https://doi.org/10.1177/15480518231209018>
- Skeggs, B. (2004). *Class, Self, Culture*. Routledge.
- Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L., Szczesny, S. (2007). Representation of the sexes in language. W: K. Fiedler (red.), *Social Communication* (s. 163–187). Psychology Press.
- Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A.M.B., Nadal, K.L., Esquilin, M. (2007). *Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice*. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Tailor-made guides for gender-sensitive communication in research and academia. (b.d.). Pobrane 15 maja 2025 z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication-guidelines>
- Talent2Africa. (b.d.). *Physical appearance and inclusion: Why inclusivity should not stop at appearances*. Pobrane 15 maja 2025 z: <https://talent2africa.com/en/physical-appearance-and-inclusion-why-inclusivity-should-not-stop-at-appearances/>
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C.K.W., Homan, A.C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1008–1022.
- Van Knippenberg, D., Nishii, L.H., Dwertmann, D.J.G. (2020). Synergy from diversity: Managing team diversity to enhance performance. *Behavioral Science & Policy*, 6(1), 75–92. <https://doi.org/10.1177/237946152000600108>
- Watson, R.J., Grossman, A.H., Russell, S.T. (2016). Sources of social support and mental health among LGB youth. *Youth & Society*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/0044118X16660110>
- Webermann, A.R., Murphy, C.M., Singh, R., Schacht, R.L. (2020). Preventing Relationship Abuse Among College Students: A Controlled Trial of the Skills for Healthy Adult Relationships (SHARE) Program. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(3–4). <https://doi.org/10.1177/0886260520933033>

- Vincent,B.(2018). *Non-Binary Genders: Navigating Communities, Identities, and Healthcare*. Policy Press.
- Young,M. (1958). *The Rise of the Meritocracy: 1870–2033 – An Essay on Education and Equality*. Thames & Hudson.
- Zaimki.pl. (b.d.). *Strona poświęcona właściwemu stosowaniu zaimków osób transpłciowych i niebinarnych*. Pobrane 15 maja 2025z:<https://zaimki.pl>

Warto wiedzieć/materiały dodatkowe:

- Barriga, S.R. (2019). *How Can We End Stigma And Abuse Against People With Disabilities*. https://www.ted.com/talks/shantha_rau_barriga_how_can_we_end_stigma_and_abuse_against_people_with_disabilities
- Bui, C. (2019). *Inclusive Language*. <https://www.youtube.com/watch?v=1Oe2kRD1fIU>
- Chiuzi, R. (2022). *The Case for Psychological Safety and Better Teams*. <https://www.youtube.com/watch?v=MO3k6eGEJ5w>
- Centrum Edukacji Obywatelskiej. (2023). *Język równościowy. Włączający czy wykluczający?*. <https://www.youtube.com/watch?v=02-46He6Abc>
- Crenshaw, K. (2016). *The urgency of intersectionality*. https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality
- Cvancara K. (2022). *Communication Patterns that Harm our Heart and Health*. <https://www.youtube.com/watch?v=4QQUYzFG3OM>
- Duhigg, C. (2025). *From Fear to Flourishing: How Psychological Safety Fuels Innovation*. <https://www.youtube.com/watch?v=737-EJrFVho>
- Edmondson, A. (2014). *Building a psychologically safe workplace*. <https://www.youtube.com/watch?v=LhoLuui9gX8>
- Garcia, V.E. (2024). *Not Your (neuro)typical*. <https://www.youtube.com/watch?v=u34J3h4YEvY>
- Gulak, T. (2024). *O komunikacji międzyludzkiej*. https://www.youtube.com/watch?v=PsFqMMuX_Ew
- Hawley, N. (2024). *Why we need neurodiversity*. <https://www.youtube.com/watch?v=Fx2-VHDLJTO>
- Jakubczak C. (2022). *Siła słów, czyli dlaczego język inkluzywny Ci się opłaca*. <https://www.youtube.com/watch?v=t7-srXQ87Bk>
- Matthias, P. (2024). *Why inclusive language matters*. <https://www.youtube.com/watch?v=LShYwptZkwg>
- Myers, V. (2014). *How to overcome our biases? Walk boldly toward them*. <https://www.youtube.com/watch?v=uYyvbglNZkQ>

Pfeiffer, A. (2022). *Neurodiversity: the untapped competitive advantage*. <https://www.youtube.com/watch?v=LYAJGkNU9Rw>

Rahman, S. (2022). *Microaggressions in school communities*. https://www.youtube.com/watch?v=_fYb7FXcjj8

Ramsay, C. (2021). *The Extraordinary Power of Neurodiversity*. <https://www.youtube.com/watch?v=VaajJc7sl4k>

Sadiq, A. (2023). *Diversity Conversations – Creating Psychological Safety*. <https://www.youtube.com/watch?v=63fHfHAmwuQ>

Taylor, C. (2022). *Belonging, A Critical Piece of Diversity, Equity & Inclusion*. <https://www.youtube.com/watch?v=sLxzAK5NrbE>

Treasure, J. (2014). *How to speak so that people want to listen*. <https://www.youtube.com/watch?v=elho2S0Zahl>

Uniwersytet Rzeszowski (2022). *Czym jest język inkluzywny*. Podcast Polonistyczny, Uniwersytet Rzeszowski. <https://www.youtube.com/watch?v=ww7uSEzGfmc>

Wertheim, S. (2022). *The hidden power of inclusive language*. https://www.ted.com/talks/dr_suzanne_wertheim_the_hidden_power_of_inclusive_language



Publikacja dostępna na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa
– Użycie niekomercyjne 4.0 Międzynarodowa (CC BY-NC 4.0).

Pełna treść licencji dostępna jest pod adresem:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pl>

