

A high-angle photograph of a diverse group of people of various ethnicities and ages, all smiling and looking upwards. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. In the top right corner, there are several overlapping, curved bands in yellow, orange, and green. In the bottom right corner, there is a green triangular area containing the European Union logo and text.

Linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo



Co-funded by
the European Union



Linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo



IMPRESSUM

TITOLO

Linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo

EDITORE

Forum for Freedom in Education

Đorđićeva 8

10 000 Zagabria

A CURA DI

Ana Munivrana

AUTRICE: Vanja Kožić Komar

CONTRIBUTO ALLA REVISIONE DELLA QUALITÀ: Adriana Garriga, Alberto Biondo, Ana Munivrana, Camille Petersen Leduc, Claudia Lopez Monteagudo, Georgia Alexandrou, Karolina Kraljić, Mario Bajkuša

PROGETTAZIONE GRAFICA A CURA DI

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagabria, 2023



Co-funded by
the European Union

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Convenzione di sovvenzione: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

INDICE

Linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo.....	1
IL PROGETTO	5
EDI: A COSA CORRISPONDONO QUESTI PRINCIPI?.....	5
INTRODUZIONE.....	6
1. GLOSSARIO	10
2. PRINCIPI DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO.....	24
3. COSA EVITARE / COSA UTILIZZARE / PERCHÉ?	25
A) ETÀ	26
B) DIVERSITÀ FUNZIONALI (SALUTE COGNITIVA, FISICA E MENTALE)	28
C) ETNIA E CULTURA.....	33
D) ORIENTAMENTO SESSUALE, DIVERSITÀ SESSUALE E DI GENERE E GIUSTIZIA DI GENERE	35
E) STATUS SOCIOECONOMICO	39
F) DIVERSITÀ LEGATA ALLA SFERA FISICA	41
G) SPIRITUALITÀ E RELIGIONE	43
H) TERMINI IMPORTANTI NEL CAMPO DELL'ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA	44
4. RACCOMANDAZIONI PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO ALL'INTERNO DI UN CONTESTO ORGANIZZATIVO	46
SITOGRAFIA	47

Linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo

IL PROGETTO

“EDI GO – introducing the organisational approach to integration of equality, diversity, inclusion model in working with young people”

In diversi documenti strategici l'Unione europea (UE) ha fornito chiare indicazioni per incoraggiare l'inclusione sociale, valorizzare la diversità e promuovere pari opportunità per le persone giovani (ad esempio, nella [Strategia dell'UE per la gioventù](#) e nella [Strategia per l'inclusione e la diversità](#) del programma Erasmus+). Inoltre, in molteplici paesi dell'UE, tali principi sono alla base dell'animazione socioeducativa.

Ciononostante, vi è sempre l'esigenza di riflettere, riesaminare e, di conseguenza, migliorare le pratiche e le politiche nel campo dell'animazione socioeducativa, specie per le organizzazioni attive in questo campo.

Il principale obiettivo che il progetto EDI GO si prefigge di raggiungere consiste nell'offrire supporto alle organizzazioni che si occupano di animazione socioeducativa attraverso il potenziamento delle buone pratiche interne che promuovono l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione (*“Equality, Diversity, Inclusion”*, principi di cui si fa portatore il progetto). EDI GO ha portato allo sviluppo di un approccio organizzativo completo per rivedere le specifiche pratiche EDI nell'ambito di diversi aspetti che riguardano l'organizzazione, avviando così potenziali cambiamenti a livello organizzativo.

EDI: A COSA CORRISPONDONO QUESTI PRINCIPI?

Equality (Uguaglianza)

L'uguaglianza consiste nel garantire che individui o gruppi di individui non siano trattati in modo meno favorevole. L'uguaglianza cerca di promuovere l'equità, che si tratti di accesso al lavoro o a un programma di studio, formazione, sviluppo, opportunità di carriera, ecc.

Diversity (Diversità)

Si tratta della rappresentazione o della composizione di vari gruppi di identità sociali in un gruppo di lavoro, in un'organizzazione o in una comunità. L'attenzione si concentra sulle identità sociali che corrispondono alle differenze sociali di potere e privilegio, e quindi all'emarginazione di alcuni gruppi sulla base di attributi specifici.

Inclusion (Inclusione)

Un ambiente che favorisce l'affermazione, la celebrazione e l'apprezzamento di approcci, stili, prospettive ed esperienze diverse, consentendo così a tutti gli individui di esprimere pienamente sé stessi (e tutte le loro identità) e di dimostrare i propri punti di forza e le proprie capacità.

Per maggiori informazioni si invita a consultare il sito Internet del progetto : <https://edi-go.eu/>

INTRODUZIONE

Il ruolo e il potere del linguaggio che utilizziamo

Il linguaggio è in costante mutamento, riflettendo i cambiamenti che hanno luogo nel mondo. “La lingua parlata presenta delle differenze non solo tra una generazione e l’altra ma anche nel modo in cui un individuo si esprime nel corso della sua vita” (University of Copenhagen, 2016)

Il linguaggio è il mezzo che definisce la realtà in cui viviamo. Dato che questa realtà è spesso ingiusta o tende a escludere persone appartenenti a gruppi specifici o aventi particolari caratteristiche e origini, è necessario osservare e utilizzare in modo critico il linguaggio quotidiano. Ciò che poteva essere considerato accettabile alcuni anni fa potrebbe non esserlo più perché, con il tempo, la consapevolezza del problema è aumentata o perché alcune soluzioni linguistiche si sono dimostrate inappropriate. È proprio attraverso l’attenta cura delle parole, delle frasi o dei segni con cui comunichiamo che possiamo mandare un messaggio chiaro sul nostro livello di consapevolezza di un problema sociale o di sensibilità nei confronti di specifici argomenti. Ciò ci consente di comprendere quali individui o gruppi vengano trattati ingiustamente o perfino discriminati in modo intenzionale o involontario.

Considerando la complessità della comunicazione quotidiana e gli individui o i gruppi con cui interagiamo, sono molte le parole che, una volta scelte e proferite, possono generare inconsapevolmente esclusione. Inoltre, bisogna anche tenere presente che spesso non è ciò che diciamo a sortire questo effetto, ma il modo in cui lo diciamo. Il linguaggio che utilizziamo può influenzare o rafforzare le dinamiche di potere nel luogo di lavoro (Institute for Public Relations, 2021) e incoraggiare in modo verbale o non verbale qualcuno a sentirsi escluso o accettato, incapace di esprimere la propria opinione o autorizzato a farlo apertamente, il che ha un impatto sull’ambiente lavorativo e sulla salute mentale degli individui. Inoltre, il modo in cui ci rappresentiamo quando parliamo o ascoltiamo è altrettanto importante, pertanto è essenziale domandarci se stiamo trasmettendo accettazione e apertura verso le idee e opinioni altrui, disponibilità all’ascolto e volontà di apprendere qualcosa di nuovo. Allo stesso tempo, ciò che diciamo delle altre persone e il modo in cui lo facciamo è legato alla loro rappresentazione collettiva. Ciò implica l’identificazione e il riconoscimento di tutti gli individui, il che può costituire un potente passo verso l’accettazione di sé e collettiva, oltre a essere un’azione in grado di rafforzare il ruolo che le persone di cui parliamo possono avere.

È particolarmente importante essere consapevoli di ciò quando si lavora con le altre persone, specialmente con quelle giovani con background diversi, poiché le organizzazioni e le esperte e gli esperti di animazione socioeducativa rappresentano la sicurezza e il supporto che spesso è difficile trovare nel mondo.

Perché si raccomanda l'uso delle linee guida di EDI per un linguaggio inclusivo

Adottare un linguaggio inclusivo vuol dire fare uso di “parole, frasi ed espressioni rispettose, valorizzare la diversità delle persone ed evitare un linguaggio che genera esclusione” (Farr & Olson, 2022). L'impiego di un linguaggio escludente spesso non è intenzionale, cionondimeno può causare disuguaglianze e portare le persone a sentire di non appartenere ad alcun gruppo.

Utilizzare un linguaggio non inclusivo può alimentare narrazioni e supposizioni irrispettose, distorte e denigratorie riguardo a individui o comunità. Gli individui che si imbattono in documenti scritti contenenti un linguaggio discriminatorio e distorto possono interiorizzare tali percezioni e sviluppare opinioni connesse a particolari parole o etichette. Di conseguenza, le persone appartenenti a specifici gruppi demografici possono sperimentare un disagio mentale elevato, interiorizzare lo stigma, sentirsi privi di valore, essere esposti a un maggiore rischio di alienazione dalla famiglia o dai gruppi sociali, manifestare un abbassamento della propria autostima (che può indurre a comportamenti con rischi associati), sentirsi privi di speranza e percepire o subire una diminuzione, percepita o reale, del reddito (Farr & Olson, 2022).

Pertanto è estremamente imporrante nell'ambito dell'animazione socioeducativa vengano compiuti degli sforzi per riformulare il linguaggio di cui ci serviamo, cercando dei modi per renderlo (ancora) più inclusivo e per acquisire una maggiore consapevolezza delle ingiustizie che possono essere inflitte dall'uso più o meno intenzionale delle parole. Inoltre, è fondamentale tenere conto dell'intersezionalità, sia nei nostri confronti che in quelli delle persone giovani con cui lavoriamo.

L'uso del linguaggio inclusivo indica il riconoscimento dell'esistenza delle varie ingiustizie di cui la nostra società è spettatrice, nonché della consapevolezza della ricchezza della diversità all'interno della società, mostrando alle nostre interlocutrici e ai nostri interlocutori, in questo caso le persone giovani, di trovarsi in un ambiente sicuro in cui potersi sentire liberi di esprimere sé stessi pienamente.

Guida alla consultazione del documento

Potete utilizzare questo documento indipendentemente dalle altre risorse del progetto, tuttavia, per migliorare l'efficacia delle pratiche EDI a tutti i livelli organizzativi, suggeriamo di utilizzarlo insieme al [Charter Mark EDI](#). È possibile trovare dei [suggerimenti riguardanti l'uso di questo documento](#) nel [programma di formazione](#) sviluppato nell'ambito del progetto.

Il presente documento è articolato in 4 parti:

La prima parte è rappresentata dal **Glossario** dove sono riportati in ordine alfabetico alcuni termini chiave in cui possiamo imbatteci quando si lavora con le persone giovani.

La seconda parte introduce alcuni **principi di base del linguaggio inclusivo**, i quali possono fornire una guida nei diversi contesti in cui non ci sentiamo certi dell'opportuna scelta di parole.

La terza parte riporta una tabella dove sono sintetizzate alcune parole comuni nel campo dell'animazione socioeducativa, divise in tre sezioni: **Cosa evitare; Cosa utilizzare; Perché**. Questa sezione offre un supporto pratico all'uso del linguaggio, fornendo chiare raccomandazioni sui termini da evitare e quelli invece da impiegare nell'interazione con gruppi di persone diverse, tra cui le persone giovani. Permette di promuovere l'inclusività spiegando le ragioni alla base di ciascun suggerimento, incoraggiando un modo di comunicare rispettoso che eviti espressioni potenzialmente offensive o escludenti.

L'ultima parte illustra una serie di link utili che vi permetteranno di accedere al [Charter Mark EDI](#), consentendovi di ottenere ulteriori informazioni sul modo in cui potete utilizzare il linguaggio inclusivo, nonché indicazioni su come potete contribuire al miglioramento delle pratiche inclusive a tutti i livelli organizzativi.

Le presenti linee guida per un linguaggio inclusivo riflettono gli usi appropriati del linguaggio in italiano, ma cliccando sui seguenti link potrete consultare le versioni tradotte e adattate al contesto di ciascuno dei Paesi partner di EDI GO:

[Inglese](#)

[Croato](#)

[Francese](#)

[Greco](#)

[Spagnolo](#)

Limiti nell'uso di questo documento

Il presente documento include parole ed esempi che le organizzazioni partner del progetto EDI GO hanno individuato e ritenuto importanti alla luce dei temi che trattano nel contesto delle loro organizzazioni e delle sfide che si possono incontrare quando si lavora con le persone giovani. È necessario tenere a mente che la lingua è in continua evoluzione, permettendo ai gruppi sottorappresentati di fare sentire la propria voce e di acquisire maggiore riconoscimento. Tuttavia, il presente documento trova il suo limite in termini di spazio e tempo, dal momento che è stato sviluppato nel 2023 nel contesto della società occidentale da parte di organizzazioni partner che condividono i valori promossi dall'UE, pertanto le parole e le espressioni che potrebbero essere utili in altri contesti culturali potrebbero essere state omesse. Inoltre, la lingua stessa utilizzata nello

sviluppo di queste linee guida può costituire un limite, dal momento che la sua stesura in inglese non è stata contestualizzata. Nella traduzione di questa prima versione nelle altre lingue del partenariato è stato, quindi, fondamentale riflettere sugli specifici contesti locali, in particolare perché la maggior parte degli stereotipi e dei comportamenti discriminatori sono direttamente collegati alla cultura locale.

Attraverso questo documento e gli esempi selezionati abbiamo tentato di coprire il maggior numero di gruppi di persone giovani possibile, tenendo conto delle differenze in termini di background e difficoltà linguistiche che potremmo incontrare quando lavoriamo con loro. Tuttavia, siamo consapevoli della mancanza di molti altri esempi o del fatto che molti di quelli offerti andrebbero adattati al contesto specifico di ogni organizzazione, pertanto vi incoraggiamo a utilizzare il presente documento come una fonte di ispirazione per effettuare ulteriori ricerche sul linguaggio inclusivo nel vostro campo.

Inoltre, riteniamo che sia molto complicato includere tutte le raccomandazioni raccolte in questo documento nella pratica quotidiana del lavoro con le persone giovani e che molte di esse meritino di essere adattate al contesto di ciascun paese o alla realtà di ogni organizzazione. Tuttavia, crediamo che questo documento possa aiutarvi a trarre degli utili spunti per rivedere il vostro uso del linguaggio inclusivo, sia in ambito professionale, sia in qualsiasi altra occasione comunicativa, e a ricercare sempre nuove opportunità di crescita.

Queste linee guida sono state inizialmente ispirate e create sulla base della [Guida Oxfam sul linguaggio inclusivo](#) e delle [Linee guida sul linguaggio inclusivo dell'American Psychological Association](#). È importante sottolineare che perfino nell'ambito di questi documenti possono emergere opinioni divergenti sui termini a cui dare priorità in diversi contesti.

Di conseguenza, suggeriamo di considerare le linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo come un punto di partenza per incentivare il vostro interesse sull'argomento e vi invitiamo ad adattare il suo uso alle varie esperienze di lavoro con le persone giovani all'interno delle vostre organizzazioni e di monitorare costantemente i cambiamenti che hanno luogo sul piano del linguaggio inclusivo. Infine, bisogna tenere conto delle preferenze di ciascun gruppo e dei singoli individui con cui lavorate e, in caso di incertezza, verificare sempre quali sono i termini che questi preferiscono che vengano utilizzati.

Il significato di EDI (*Equality, Diversity, Inclusion*)

Le presenti linee guida per un linguaggio inclusivo si basano sui principi EDI di Uguaglianza, Diversità e Inclusione, corrispondenti ai valori promossi dall'UE, la quale riconosce che le società sono sempre

più diversificate sotto molti aspetti, il che comporta una maggiore necessità di imparare a gestire la diversità e di creare società inclusive e coese. In tal senso, la [Strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027](#) riconosce che le persone giovani hanno un ruolo specifico nella società e devono affrontare sfide altrettanto specifiche legate alle incertezze sul loro futuro, a causa della globalizzazione e dei cambiamenti climatici, dell'evoluzione tecnologica, delle tendenze demografiche e socioeconomiche, del populismo, della discriminazione, dell'esclusione sociale, delle fake news e ora della guerra in Europa, con effetti ancora sconosciuti sull'occupazione, sulle competenze o sul funzionamento delle democrazie europee.

Secondo l'Obiettivo per la gioventù europea #3 SOCIETÀ INCLUSIVE, un terzo delle persone giovani in Europa è a rischio di povertà ed esclusione sociale, molti non hanno accesso ai loro diritti sociali e molti continuano a subire discriminazioni multiple, pregiudizi e crimini di odio. I nuovi fenomeni migratori hanno portato anche diverse sfide sociali e di inclusione.

Le società stanno diventando sempre più eterogenee ed è necessario monitorare i cambiamenti, mettersi costantemente in discussione ed educare noi stessi, perché spesso possiamo inviare involontariamente un messaggio escludente, discriminatorio o di non accettazione, anche se la nostra intenzione è completamente opposta. È importante sottolineare l'importanza delle pratiche linguistiche, che riflettono al meglio gli atteggiamenti e le percezioni di sé e degli altri.

1. GLOSSARIO

A

Abilismo

Convinzioni e pratiche che portano a concepire e a trattare le persone senza disabilità come "normali", il che porta ad assumere atteggiamenti discriminatori nei confronti delle persone con disabilità, all'incapacità di riconoscere il loro potenziale e a disparità di accesso a luoghi e servizi pubblici e privati.

Acculturazione

Il processo mediante il quale i membri di una comunità adattano i loro valori, idee, convinzioni e comportamenti a quelli delle comunità appartenenti a una cultura diversa.

Afro-americana e afro-americano

Questo termine fa riferimento alle persone americane con ascendenze africane. È necessario evitare di riferirsi alle persone afro-discendenti con termini come afroamericani e simili poiché in questo modo vengono ignorate altre etnie o nazionalità. In questo caso, si raccomanda l'uso del termine "persone nere".

Ageismo

Questo termine fa riferimento ai pregiudizi e agli stereotipi nei confronti di certe persone sulla base della loro età.

Alleata e alleato (in inglese ally/allies/allyship)

Si tratta di termini utilizzati per fare riferimento a una persona consapevole della propria posizione privilegiata (non guadagnata) all'interno della società e disposta a utilizzare il proprio privilegio per cambiare i modelli ingiusti.

L'alleanza o allyship è dunque l'uso attivo e consapevole dei privilegi riconosciuti per contrastare i pregiudizi, la discriminazione e le disuguaglianze.

Asessuale

Si riferisce alle persone che non provano attrazione e desiderio sessuale. Una persona asessuale, però, è in grado di provare attrazione emotiva e di instaurare un legame con un'altra persona.

B

BIPOC (Black, Indigenous and People Of Color)

Questo acronimo si riferisce a individui o comunità di persone nere per indicare che non tutte le persone che condividono questa caratteristica si trovano ad affrontare gli stessi livelli di ingiustizia. (Consultare l'approfondimento → **Etnia e cultura – persone nere - perché?**)

Bisessuale

Persona attratta emotivamente e/o sessualmente da persone di sesso diverso o uguale al proprio. Il termine "bisessuale" è spesso confuso con "pansessuale", che trascende la binarietà e si riferisce all'attrazione emotiva e/o sessuale indipendentemente dal sesso o dal genere di una persona.

Binarismo di genere

La categorizzazione del genere in due categorie: maschile e femminile, che nega l'esistenza di qualsiasi altro genere.

C***Color-blind ideology (Ideologia del daltonismo razziale)***

La convinzione che le persone non debbano essere classificate in base alla loro etnia e cultura al fine di favorire l'uguaglianza. Il problema è che questo approccio nega l'ingiustizia sociale esistente nei confronti di tutte le persone non bianche e rende ancora più difficile affrontare il razzismo (non riconoscendone l'esistenza).

Competenza interculturale

La capacità di comunicare e collaborare efficacemente con persone di culture diverse. È necessario tenere presente che l'uso di questo termine suggerisce che una persona possa acquisire una conoscenza completa di una cultura specifica, il che porta a stereotipi e pregiudizi.

D**Deadnaming**

Chiamare qualcuno con il suo nome di nascita dopo che ha cambiato nome (associato principalmente alle persone transgender).

Discriminazione

Trattamento diverso riservato a una persona o a un gruppo di persone a causa della loro etnia, età, genere, condizione socioeconomica, orientamento sessuale e altre caratteristiche o preferenze.

Diritti umani

I diritti umani sono diritti fondamentali senza i quali le persone non possono vivere con dignità in quanto esseri umani, rappresentando un loro diritto intrinseco. Nel 1948 sono state adottate la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e le leggi internazionali sui diritti umani che stabiliscono l'obbligo dei governi di rispettare, proteggere e realizzare i diritti umani. I diritti umani fondamentali, ad esempio, sono: diritto alla vita e alla libertà, libertà dalla schiavitù e dalla tortura, libertà di opinione e di espressione, libertà di movimento, diritto al lavoro e all'istruzione, ecc.

E

Emarginazione

Confinamento di certi gruppi o individui in una posizione di inferiorità nella società, negando loro una base materiale o impedendo la loro partecipazione alla vita sociale della comunità.

Etnia

Costrutto sociale utilizzato per classificare le persone in base alla loro cultura comune. È importante tenere presente la differenza tra etnia e razza: mentre il concetto di "razza" si riferisce alla categorizzazione basata su caratteristiche fisiche, l'etnia si riferisce maggiormente a fattori sociali e culturali come valori, lingua, musica, cibo, abbigliamento, ecc.

Equità razziale

L'equità razziale implica condizioni prive di disuguaglianza razziale e di supremazia bianca, in cui il concetto di razza non influisce sullo status socio-economico, sull'istruzione, sulla salute e su altre opportunità e risultati.

G

Gay o omosessuale

Persona che prova attrazione emotiva e/o sessuale verso una persona dello stesso sesso. È più

spesso usato per indicare gli uomini che sono attratti da altri uomini.

Genere

Categoria sociale che si riferisce ad atteggiamenti, sentimenti e comportamenti che una certa cultura associa al sesso biologico della persona. Il termine indica i ruoli, i comportamenti, le attività e i tratti costruiti socialmente che una particolare società considera appropriati per le donne/gli uomini.

Genderfluid

Questo termine si riferisce a una persona la cui identità di genere cambia e che può passare da un genere all'altro a seconda delle proprie sensazioni.

Giustizia sociale

Termine che indica il diritto di tutte le persone a godere di pari opportunità per raggiungere ricchezza, salute, benessere e giustizia.

Giustizia razziale

La giustizia razziale implica l'esistenza di un sistema che ridistribuisce radicalmente il potere razziale in modo da trattare sistematicamente le persone di tutte le razze in modo equo, garantendo pari opportunità per tutte le persone.

H

human rights

Human rights are fundamental rights without which people cannot live with dignity as human beings, and they are inherently entitled. In 1948, The Universal Declaration of Human Rights and international human rights laws that lay down the obligations of governments to respect, protect, and fulfill human rights were adopted. Basic human rights for example are: right to life and liberty, freedom from slavery and torture, freedom of opinion and expression, freedom of movement, the right to work and education etc.

I

Identità etnica

Senso di appartenenza a uno specifico gruppo etnico (include fattori culturali, sociali, linguistici, religiosi e spesso razziali).

Identità di genere

Implica una comprensione personale e la percezione interiore del proprio genere, che può essere in accordo con le definizioni socialmente prescritte e i ruoli di genere di uomini e donne oppure può negarli, trascenderli e cambiare.

Le identità di genere costruite al di fuori della tradizionale dicotomia di genere sono chiamate identità *genderqueer* o non binarie.

+ *cisgender*

Termine usato per descrivere una persona la cui identità e/o espressione di genere rientra nelle norme sociali di genere determinate per il sesso assegnato a quella persona alla nascita.

+ *transgender*

Termine usato per descrivere una persona la cui identità e/o espressione di genere non rientra nelle norme sociali di genere determinate per il genere assegnato a quelle persone alla nascita.

Identità non binarie

Identità di genere costruite al di fuori della tradizionale dicotomia di genere (uomo-donna).

Intersezionalità

Questo termine si riferisce ai modi in cui i sistemi di disuguaglianza basati su genere, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, classe e altre forme di discriminazione si sovrappongono e portano a generare disuguaglianze complesse.

Intersessuale

Questo termine è usato per indicare una persona nata con caratteristiche fisiche (cromosomiche, ormonali o anatomiche) che non corrispondono alle rigide definizioni di femmina o maschio.

Islamofobia

Discriminazione o pregiudizio nei confronti della religione islamica o della comunità musulmana in generale.

L

Lesbica

Termine usato per le donne cisgender o transgender che sono emotivamente e/o sessualmente attratte da altre donne cisgender o transgender.

LGBTQIA+

Acronimo che descrive le persone che si identificano come lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali, asessuali e con altre identità non eterosessuali o cisgender.

Linguaggio escludente rispetto al genere

Questo termine è usato per indicare il fatto che il linguaggio colloca tutte le persone nella categoria maschile o in una categoria binaria (che distingue unicamente tra uomini e donne). Al linguaggio escludente di genere si contrappone il linguaggio inclusivo rispetto al genere.

M

Microaggressioni

Espressioni, atteggiamenti o comportamenti, intenzionali o meno, che comunicano atteggiamenti o concetti denigratori nei confronti di individui o gruppi di persone, solitamente basati sull'appartenenza etnica, ma anche sul genere, sull'orientamento sessuale, sullo status socio-economico e su altre categorie. Commenti che sminuiscono la capacità di guida delle donne o la frequenza dei controlli di sicurezza delle persone appartenenti a specifici gruppi etnici sono solo alcuni esempi di microaggressioni.

Migrante

Questo termine è utilizzato per indicare una persona che si è trasferita da un luogo di residenza a

un altro (all'interno o all'esterno dei confini del proprio Paese).

Minoranza

Il termine si riferisce a gruppi o individui della società che hanno meno potere e influenza rispetto al gruppo dominante. L'uso di questo termine può essere considerato dispregiativo, quindi si raccomanda di specificare (ad esempio, minoranza etnica) o, se possibile, di usare il nome specifico del gruppo di cui si parla. Inoltre, è importante non insinuare che i membri dei gruppi minoritari siano svantaggiati.

Misoginia

L'odio e il pregiudizio nei confronti delle donne.

N

Neurodiversità

+ persona neurodiversa/neurodivergente/neurologicamente atipica

Il concetto sottolinea la naturale diversità che può esistere tra i cervelli delle persone e viene utilizzato per evitare stereotipi negativi quando si parla di persone con ADHD, disturbi autistici, dislessia, disgrafia, sensibilità sensoriale o altri disturbi. Indica che il cervello di alcune persone funziona in modo diverso da quello che consideriamo tipico.

O

Oppressione

L'oppressione è uno stato che si riferisce alla disparità di accesso al potere e ai privilegi per alcuni gruppi della società. L'oppressione è anche un processo in cui alcuni gruppi con maggiore potere usano tale potere per mantenere la disuguaglianza.

Orientamento sessuale

Termine che si riferisce alla capacità di provare attrazione sessuale, emotiva, fisica e sentimentale verso altre persone.

P

Pansessuale

Termine usato per le persone che provano un'attrazione emotiva e/o sessuale per una persona, indipendentemente dalla sua identità di genere.

Programmi di percorso

Programmi che incoraggiano un maggiore accesso dei gruppi emarginati all'istruzione, alla formazione o al mercato del lavoro.

Patriarcato

Sistema di relazioni e strutture sociali in cui gli uomini come gruppo dominano e sfruttano le donne. Basato su relazioni gerarchiche, potere e solidarietà maschile, il patriarcato organizza la società, la cultura e gli individui, intrecciandosi strettamente con la stratificazione di classe e razziale. Nelle moderne società industriali, il patriarcato può essere inteso analiticamente come una complessa combinazione di sei aree strutturali in cui gli uomini hanno la supremazia e sfruttano le donne: il lavoro domestico (lavoro non retribuito), il lavoro retribuito, la sessualità, le istituzioni culturali, la legislazione e la violenza maschile contro le donne.

Persone di colore

Il termine è stato utilizzato come eufemismo in sostituzione dell'offensivo "negro". Tuttavia, invece di essere percepito come neutro, oggi sembrerebbe mettere l'accento proprio sulla caratteristica (il colore della pelle) che si vorrebbe non evidenziare e non discriminare. E quindi si tende a preferire l'aggettivo "nero", in generale, per indicare tutte le gradazioni più scure del colore della pelle o, meglio ancora, la specificazione del gruppo a cui si fa riferimento, se possibile (ad esempio, studenti neri, studenti rom, ecc.).

Pinkwashing

Termine che indica la pratica di promuovere i diritti LGBT+ a scopo di guadagno personale, come ad esempio il profitto, l'autopromozione, ecc.

PGM (People of Global Majority)

Questa espressione è usata per incoraggiare le persone di origine africana, asiatica, latinoamericana e araba a riconoscere che insieme costituiscono la maggioranza della popolazione mondiale (circa l'80%), contrariamente all'opinione spesso sostenuta che la normalità globale sia rappresentata dalle persone bianche. Si suggerisce anche di usare il termine "mondo maggioritario" invece di "terzo mondo" o "paesi in via di sviluppo".

Pregiudizio

Un'opinione o un atteggiamento preconconcetto negativo nei confronti di un'altra persona o gruppo, formatosi in anticipo e non basato sulla ragione o sull'esperienza reale.

Inclinazione o predisposizione a favore o contro qualcosa.

+ **pregiudizio implicito (inconscio)** - si riferisce a pensieri/comportamenti inconsci nei confronti di un individuo o di un gruppo di persone in base al loro genere, etnia, status socio-economico e altre caratteristiche o preferenze.

Pregiudizio etnico

Trattamento differenziato nei confronti di individui o di un gruppo di persone in base alla loro etnia.

Privilegio

Un vantaggio non meritato di cui godono alcune persone a causa del loro status sociale.

Privilegio di classe

Vantaggi, opportunità di protezione e accesso immeritati concessi a una piccola classe di persone in base al loro status finanziario, al lavoro, al titolo, alla fama o al riconoscimento, di solito a scapito di altri.

Q

Queer

Questo termine era un tempo discriminatorio, ma oggi è usato come termine ombrello che include qualsiasi orientamento sessuale, identità di genere o espressione di genere che non sia conforme alle norme sociali dominanti. Si riferisce anche all'attivismo, al movimento e alla corrente teorica (teoria *queer*).

R

Razza

È un costrutto sociale creato da un gruppo di persone dominante in base al quale le persone vengono categorizzate sulla base di tratti fisici condivisi, che portano al consolidamento del potere del gruppo dominante e della gerarchia socio-politica esistente.

Razzismo

Sistema di potere che struttura le opportunità e assegna valore alle persone in base alla loro razza o etnia.

- + **istituzionale** - politiche, pratiche e procedure istituzionali ingiuste nei confronti di diversi gruppi razziali o etnici che si traducono in un continuo e ingiusto vantaggio/svantaggio per alcuni gruppi di persone.
- + **strutturale** - un sistema in cui le politiche pubbliche, le pratiche istituzionali, le rappresentazioni culturali e altre norme operano in vari modi, spesso rafforzandosi, per perpetuare le disparità tra razze o gruppi etnici in modo da preservare la supremazia bianca.

Razzismo interiorizzato

Questo termine si riferisce all'auto-percezione di popolazioni etniche diverse di essere impotenti o meno valide a causa delle convinzioni negative su di loro diffuse nella società.

Rifugiata o rifugiato

Una persona che è fuggita da guerre, violenze, conflitti o persecuzioni e ha attraversato un confine internazionale. È talvolta importante sottolineare che una persona, per definirsi tale, ha ricevuto lo status di protezione nel Paese in cui si è rifugiata.

Richiedente asilo

Questo termine viene utilizzato per fare riferimento a una persona che ha presentato domanda di protezione internazionale, ma il cui stato di rifugiato non è ancora stato accettato. "Non tutte le persone richiedenti asilo vedranno riconosciuto il loro status di persone rifugiate, ma ogni persona rifugiata ha inizialmente fatto richiesta di asilo." (Oxfam Inclusive Language Guide, 2023)

S**Sessismo**

Il sessismo è qualsiasi forma di espressione (atto, parola, immagine, gesto) basata sull'idea che alcune persone, di solito donne, siano inferiori a causa del loro genere.

Sfollata o sfollato

Una persona che è fuggita dalla propria casa o dai luoghi di residenza abituale a causa di conflitti armati, situazioni di violenza generalizzata, violazioni dei diritti umani o disastri naturali o provocati dall'uomo.

Socializzazione razziale

Questo termine si riferisce all'insegnamento intergenerazionale alle bambine e ai bambini attraverso i messaggi, le attività e i comportamenti dei genitori e della famiglia allargata sul significato di razza e razzismo.

Stereotipo

Generalizzazione sui membri di un gruppo o di una categoria sociale, indipendentemente dalle differenze individuali. Gli stereotipi possono essere positivi, neutri e negativi.

Sud globale

Il Sud globale si riferisce alle regioni dell'America Latina, dell'Asia, dell'Africa e dell'Oceania, molte delle quali hanno un reddito basso. Sebbene l'uso di questo termine richiami le conseguenze del colonialismo e dell'imperialismo, non tiene conto delle differenze culturali e di contesto dei singoli Paesi che questo termine rappresenta.

Supremazia bianca

La convinzione che la razza bianca sia superiore a tutte le altre razze.

Stigma sul peso corporeo

Pregiudizio nei confronti di un individuo o di un gruppo di persone a causa delle loro dimensioni e peso corporeo.

Studenti di lingua inglese

Termine utilizzato in alcuni Paesi anglofoni per indicare la popolazione di studenti multilingue che stanno imparando l'inglese. Tali studenti hanno spesso bisogno di un sostegno supplementare e subiscono discriminazioni a causa della loro insufficiente conoscenza della lingua inglese.

T

Tokenismo

Termine utilizzato nel contesto lavorativo per indicare diverse pratiche volte a dare l'impressione di inclusività (ad esempio, quando un membro di un gruppo minoritario viene assunto per dimostrare che l'azienda è inclusiva).

Trauma intergenerazionale

La trasmissione delle conseguenze di eventi ed esperienze traumatiche (come abusi, disastri naturali, povertà, ecc.) dalla generazione che ha vissuto in prima persona il trauma alle generazioni successive. Avviene involontariamente, attraverso modelli genitoriali e comportamentali che influenzano la generazione successiva, e si manifesta con sintomi quali: mancanza di fiducia, rabbia, irritabilità, incubi, paura, incapacità di relazionarsi, ecc.

Transgender

Talvolta note come persone "trans". Questo termine è usato per le persone la cui identità di genere non è correlata al sesso assegnato alla nascita.

+ **Uomo transgender** - una persona a cui è stato assegnato un sesso femminile alla nascita e che si identifica nel genere maschile (o la cui identità di genere è maschile).

+ **Donna transgender** - una persona a cui è stato assegnato un sesso maschile alla nascita e che si identifica nel genere femminile (o la cui identità di genere è femminile).

U

Umiltà culturale

Per umiltà culturale si intende la comprensione della complessità delle diverse culture e identità, e tiene sempre conto delle differenze tra gli individui all'interno di determinate categorie. Comprende anche la consapevolezza che è necessario riconoscere e comprendere la propria cultura e i propri pregiudizi.

X

Xenofobia

Sentimento irrazionale di paura, odio o repulsione nei confronti delle persone straniere o di tutto ciò che è considerato estraneo, dovuto alla convinzione che le culture o gli individui stranieri rappresentino una minaccia per la propria cultura.

2. PRINCIPI DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO

→ *Person-first & identity-first language*

Quando si adotta un linguaggio **person first**, l'attenzione è rivolta alla persona o al gruppo di persone, non alla disabilità o alla malattia cronica. Quindi, si preferirà l'espressione "giovane con epilessia", mettendo al primo posto la persona, a quella di "epilettico", che invece mette in evidenza la disabilità come caratteristica identitaria (**linguaggio identity-first**). Questo linguaggio è, dunque, più adatto per la descrizione di individui o gruppi di persone con caratteristiche comuni. Il linguaggio è più diffuso in specifiche comunità (ad esempio, la comunità delle persone sorde o con disturbi dello spettro autistico) che rivendicano la disabilità come categoria identitaria. In questo caso, ad esempio, l'espressione "persona sorda" sarà da preferire a "persona con sordità", oppure "persona autistica" a "persona con autismo". (Consultare l'approfondimento → **Diversità funzionali – Persona sorda - Perché?**)

Scegliere tra il linguaggio incentrato sulla persona e quello incentrato sull'identità: Entrambi gli approcci al linguaggio sono accettabili, ma è sempre meglio verificare con la persona o il gruppo interessato (se presente) quale approccio preferisce che venga adottato, altrimenti la soluzione migliore è quella di unire i due linguaggi, il che significa cambiare il modo in cui chi parla vede la disabilità e le persone all'interno di determinate comunità di persone con disabilità.

→ *Evitare espressioni idiomatiche, gerghi e acronimi*

Molti modi di dire, gerghi e acronimi possono risultare poco chiari a chi non ha conoscenze o esperienza in un determinato settore, il che può impedirne la partecipazione alla comunicazione. Inoltre, molti modi di dire hanno un'originaria connotazione negativa e, anche se all'inizio non sembrano offensivi, possono mettere a disagio alcune persone.

(Ad esempio, l'espressione inglese "*long time no see*", ovvero "è da molto tempo che non ci vediamo", è un modo di dire che imita una persona che non è di madrelingua inglese).

→ *Evitare frasi che connotano pietà ed eufemismi*

Ad esempio, "*colpito o affetto da*", "*vittima di*", "*soffre di*", "*costretto su una sedia a rotelle*".

Quando si parla di eufemismi, molte persone con disabilità li considerano paternalistici e inappropriati, quindi cercate di evitare "*diversamente abile*", "*speciale*", ecc..

→ ***Non sottovalutare i concetti legati alla salute mentale***

È necessario evitare l'uso di nomi dispregiativi che provengono dal contesto della salute mentale (*“psicopatico”, “pazzo”, ecc.*), così come l'uso di nomi di veri e propri disturbi mentali (*“DOC”, “bipolare”*), come metafora del comportamento quotidiano.

→ ***Evitare l'uso del maschile sovraesteso***

Quando, in un determinato contesto, il genere non ha importanza, il genere maschile viene spesso utilizzato con funzione neutra. Ma le ricerche dimostrano che l'uso del genere maschile nel linguaggio induce le persone a pensare specificamente alla popolazione maschile (Konishi, 1993).

Se la lingua che si parla è caratterizzata dal genere (come le lingue di derivazione latina), è preferibile includere sia il genere femminile che quello maschile quando si parla o si scrive di persone. Quando è possibile e se possibile nella vostra lingua, è bene includere termini non binari o neutri. Ad esempio, nella lingua italiana si propone di usare la lettera “schwa” invece di specificare il genere della parola (ad esempio, nel caso dell'aggettivo “bello” o “bella” si suggerisce l'uso di “bellə”, ottenendo così un risultato più inclusivo, almeno nella lingua scritta).

→ ***Evitare il linguaggio violento***

- “L'hai distrutto!” (suggerimento: “Ce l'hai fatta”, “L'hai battuto!”)

→ ***In caso di incertezza, chiedere la preferenza della persona interessata!***

3. COSA EVITARE / COSA UTILIZZARE / PERCHÉ?

Di seguito presenteremo termini e frasi che, conformemente a quanto riportato in [letteratura](#), suggeriamo di evitare/usare se si desidera rendere più inclusivo il linguaggio che utilizziamo. I termini e le frasi sono suddivise in 8 categorie, sebbene siamo consapevoli che ne manchino ancora molte. Non è sempre facile assicurarsi di essere pienamente inclusivi nei confronti di tutti i gruppi e

gli individui. Tuttavia, la consapevolezza e l'impegno continuo per essere ancora più inclusivi e più consapevoli delle possibili ingiustizie sono elementi necessari nel lavoro di chiunque, soprattutto per chi come noi opera nel contesto dell'animazione socioeducativa. Nella riflessione sui termini e sulle frasi suggerite di seguito, è importante tenere conto del contesto della conversazione e delle preferenze della persona a cui ci si rivolge, perché alcuni termini meno inclusivi nel contesto delle attività di gruppo, ad esempio “madre” e “padre”, potrebbero essere del tutto accettabili in un altro contesto.

È molto importante e consigliabile per tutte le categorie riconoscere ed evitare i termini che hanno una connotazione negativa o che incoraggiano stereotipi e pregiudizi. È anche importante evitare di definire le persone in base al loro problema di salute o alla loro posizione svantaggiosa. Infine, e probabilmente il punto più importante di tutti, è chiedere alla persona quali sono le sue preferenze, se possibile, rispettando la sua autonomia e incoraggiandola ad assumere un ruolo attivo nella comunicazione.

A) ETÀ

<i>Cosa evitare</i>	<i>Cosa utilizzare</i>	<i>Perché?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Vecchia/vecchio ● Vecchie/vecchi ● Attempata o attempato 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona anziana ● Persone anziane ● Popolazione anziana ● Persone con più di o con meno di X anni ● Persone che hanno più di 60 anni ● Persona con età avanzata 	<p>Quando si parla di età, bisogna usare i termini che le persone usano per auto-descriversi, tenendo conto delle categorie di genere binarie e non binarie.</p> <p>Quando si scrive di persone giovani e anziane, è necessario usare termini che esprimano rispetto, evitando l'omologazione e gli atteggiamenti paternalistici.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Gravidanza geriatrica 	<ul style="list-style-type: none"> ● Età materna avanzata ● Gravidanza oltre i 35 anni (descrivere l'età della persona specifica) 	<p>Se a causa del contesto è importante sottolineare l'età della madre, evitare il termine "gravidanza geriatrica" in quanto obsoleto.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Neonata o neonato ● Bambina o bambino ● Ragazza o ragazzo ● Persona giovane ● Persona giovane transgender ● Persona giovane genderfluid 	<p>Questi sono termini appropriati per un individuo di età non superiore ai 12 anni.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Adolescente ● Adolescente femmina, maschio o a-gender ● Persona giovane ● Giovane donna o giovane uomo 	<p>Questi termini sono appropriati per un individuo di età compresa tra i 13 e i 17 anni.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona adulta ● Donna o uomo ● Donna transgender, uomo transgender, persona transgender o trans ● Persona genderqueer ● Persona cisgender 	<p>Questi sono termini appropriati per un individuo di età pari o superiore ai 18 anni.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● Baby boomers ● Centennials ● Millennials ● Gen X ● Gen Z 	Questi termini devono essere utilizzati solo quando si parla di generazioni.
--	--	--

B) DIVERSITÀ FUNZIONALI (SALUTE COGNITIVA, FISICA E MENTALE)

<i>Cosa evitare</i>	<i>Cosa utilizzare</i>	<i>Perché?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Abile ● In salute ● Normale ● Normoabile ● Normodotato 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persone senza disabilità ● Persona non disabile 	Quando si parla di una persona senza disabilità, è preferibile evitare termini che indicano che una persona con disabilità non è in grado di fare qualcosa o non è sana.
<ul style="list-style-type: none"> ● La cieca o il cieco ● La o l'ipovedente ● Persona che soffre di cecità ● Persona o persone con disabilità visiva ● Persona o persone non vedenti 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona cieca ● Persona o persone con ipovisione ● Persona o persone ipovedenti ● Persona o persone con visione parziale 	Le persone che hanno una perdita completa o quasi completa della vista possono essere definite "cieche". Altri termini sono accettabili per chi ha una disabilità sensoriale correlata a una condizione che riguarda gli organi della vista" (APA, 2023). Sebbene alcune linee guida

		<p>sull'inclusione raccomandino frasi come “persone con disabilità visiva”, tenete sempre presente che alcune persone potrebbero essere contrarie all'uso del concetto di “disabilità” a causa della connotazione negativa della parola. Inoltre, se possibile, è sempre opportuno verificare le preferenze individuali o di gruppo (si veda l'esempio della “persona sorda”) e utilizzare espressioni che non abbiano una connotazione negativa e che non definiscano una persona in base a un problema di salute.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● La sorda o il sordo ● Non udente ● Persona affetta da sordità ● Persona con disabilità uditiva ● Audiolesa o audioleso 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con sordità parziale/totale ● Persona sorda ● Persona parzialmente sorda ● Persona con ipoacusia parziale ● Persona con problemi di udito 	<p>L'American Psychological Association (2023) non raccomanda l'uso della parola "disabile" quando si parla di sordità, perché la maggior parte degli individui sordi o sordociechi preferiscono essere definiti come tali (utilizzando la maiuscola) piuttosto che “audiolesi”.</p> <p>Inoltre, spesso si può leggere la parola “Sordo” scritta con la S maiuscola per le persone che sono sorde da tutta la vita e per le quali la lingua dei segni è la loro prima lingua.</p> <p>È necessario tenere presente i vari gradi di perdita dell'udito.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Persona disabile ● Persona diversamente abile ● Speciale ● Handicappato ● Portatore di handicap ● Disabile mentale ● Ritardata o ritardato mentale ● Persona che soffre di ... [disabilità o disturbo] 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con disabilità ● Persona con disabilità motoria o fisica ● Persona con disabilità intellettiva ● Giovane con una malattia congenita 	<p>Il linguaggio utilizzato deve essere scelto con la consapevolezza che le preferenze espresse dalle persone disabili in materia di identificazione prevalgono sulle questioni di stile.</p> <p>Esistono alcuni modelli: le persone con disabilità fisiche e intellettuali spesso preferiscono un linguaggio incentrato sulla persona, mentre la comunità autistica e le persone con disabilità sensoriali (ad esempio, le persone cieche) spesso preferiscono un linguaggio incentrato sull'identità (APA, 2023).</p> <p>Si può anche prendere in considerazione l'opzione "diversità funzionale" o "persona con diversità funzionale": questa scelta cerca di affrontare l'abilità delle persone non in una prospettiva binaria (essere abili o meno), ma in una che tenga conto della varietà di possibilità funzionali della popolazione.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Persona/persono con bisogni speciali 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona/persono con esigenze particolari 	<p>Il termine "bisogni speciali" dovrebbe essere evitato a causa delle sue connotazioni negative.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Pazza o pazzo ● Folle ● Infermo ● Maniaco ● Pazzoide ● Psicopatico ● Squilibrato ● Malata o malato mentale ● Ritardata o ritardato mentale ● DOC ● Persona affetta da... 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con disabilità intellettiva ● Persona con disabilità (ad es., psichica) ● Persona con un disturbo (ad es., mentale) 	<p>È necessario utilizzare espressioni prive di connotazioni negative e non definire una persona in base al suo problema di salute, pertanto si suggerisce di parlare di persone che hanno uno specifico disturbo o malattia mentale. Se possibile, occorre specificare il tipo di disturbo nella corretta dizione.</p> <p>Consultare l'approfondimento → Linguaggio person-first e identity-first</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Suicidio commesso ● Suicidio compiuto ● Suicidio non riuscito 	<ul style="list-style-type: none"> ● Morte per suicidio ● Morto per suicidio, suicidio ● Morte suicida ● Tentativo di suicidio non fatale ● Tentativo di suicidio 	<p>Il concetto di “commettere” suicidio va evitato perché associato alla criminalità e al reato. Bisogna anche evitare ‘espressione “non riuscito”, perché non è opportuno parlare del suicidio come di qualcosa in cui si può riuscire o meno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Drogata o drogato ● Tossica/tossico/tossicodipendente ● Alcolizzata o alcolizzato 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona che fa uso di droghe ● Persona con disturbo da uso di alcol ● Persona con dipendenza da droghe 	<p>Consultare l'approfondimento → Linguaggio person-first e identity-first</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Vittima di (malattia/disturbo) ● Affetta o affetto da (malattia/disturbo) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con (malattia/disturbo) 	<p>Si raccomanda di utilizzare espressioni che non hanno delle connotazioni negative e che non definiscono le persone in base al loro disturbo o malattia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Costretta o costretto su sedia a rotelle o carrozzella ● Ridotta o ridotto a u sedia a rotelle o carrozzella ● Storpia o storpio ● Menomata o menomato 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona su sedia a rotelle o carrozzina ● Persona che usa una sedia a rotelle o carrozzina 	<p>Consultare l'approfondimento → Linguaggio person-first e identity-first</p> <p>Occorre tenere a mente che non tutte le persone con problemi di mobilità utilizzano la sedia a rotelle. In questo caso si preferisce parlare di persone con disabilità motoria o fisica (Oxfam Inclusive language guide, 2023). Inoltre, alcune persone potrebbero essere contrarie all'uso del concetto di "disabilità" a causa della connotazione negativa della parola.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona di bassa statura 	<p>Utilizzare termini rispettosi nei confronti delle persone di bassa statura.</p>

C) ETNIA E CULTURA

Cosa evitare	Cosa utilizzare	Perché?
<ul style="list-style-type: none"> ● Aborigena o aborigeno 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona indigena 	<p>Non esiste alcun termine genetico che possa coprire tutte le differenze che intercorrono tra le persone “originarie” di un luogo. Tuttavia, nell’ambito delle Nazioni Unite le persone “indigene” hanno scelto di usare questo termine, pertanto è possibile utilizzarlo. Se possibile, è bene indicare i nomi dei gruppi specifici utilizzando quelli con cui questi gruppi preferiscono essere chiamati.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Afro-Americana o afro-americano ● Di colore ● Negro 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persone nere 	<p>È necessario evitare di riferirsi alle persone afro-discendenti con termini come afroamericani e simili poiché in questo modo vengono ignorate altre etnie o nazionalità (ad es., nigeriana, portoricana, ecc.). In questo caso, si raccomanda l’uso del termine “persone nere”.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● BAME (<i>Black, Asian & Minority Ethnic</i>, persone nere, asiatiche e appartenenti a una minoranza etnica) ● Di colore ● Meticcia o meticcio 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persone nere 	<p>Bisogna evitare i termini che consolidano l’idea che “essere bianchi” sia la norma. Alcune guide all’uso del linguaggio inclusivo suggeriscono di utilizzare il termine BIPOC (<i>Black, indigenous and people of color</i>), per riconoscere che non tutte le</p>

		<p>persone nere affrontano i medesimi livelli di ingiustizia. Allo stesso tempo, però, questo termine viene considerato da molti in modo negativo perché sembrerebbe suggerire una gerarchia tra le persone nere o perfino omogenizzare le loro peculiarità. Prestate attenzione a questo aspetto e chiedete (se possibile) quali sono le preferenze della persona o del gruppo a cui vi rivolgete. In generale, si suggerisce di utilizzare per prima cosa i termini specifici per rivolgersi a un particolare gruppo etnico.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Migrante economico ● Espatriata o espatriato ● Immigrata o immigrato ● Clandestina o clandestino 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona migrante 	<p>È meglio evitare di tirare conclusioni affrettate sul perché una persona abbia compiuto una migrazione ed espressioni che abbiano delle connotazioni negative. Se nota, si invita a utilizzare parole che riflettano il più possibile la situazione concreta.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Zingara o zingaro ● Gitana o gitano 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona rom ● Persona nomade <p>Persona della comunità caminante</p>	<p>I termini zingaro o gitano sono da evitare in quanto considerati dispregiativi.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Migranti illegali (irregolari) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona migrante ● Persona rifugiata ● Persona richiedente (protezione, asilo, ecc.) 	<p>Le persone non sono illegali o irregolari, bensì le loro attività. È importante utilizzare il termine corretto alla luce dello specifico contesto di una persona, nella consapevolezza di ciò che distingue una persona richiedente asilo da una rifugiata, ecc.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Mezzosangue ● Sanguemisto 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona biraziale ● Persona meticcias ● Persona mulatta 	<p>I termini mezzosangue o sanguemisto sono da evitare poiché sembrano presupporre l'esistenza di una tale "razza pura". È bene sottolineare che in merito alla scelta dei termini più opportuni da usare, qui raccomandati, c'è ancora un certo dibattito. Quindi, è sempre meglio informarsi e rispettare le preferenze espresse dalla persona con cui si parla.</p>

D) ORIENTAMENTO SESSUALE, DIVERSITÀ SESSUALE E DI GENERE E GIUSTIZIA DI GENERE

<i>Cosa evitare</i>	<i>Cosa utilizzare</i>	<i>Perché?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Uomo o donna da un punto di vista biologico ● Persona di sesso biologico femminile o maschile 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona AFAB (sesso femminile assegnato alla nascita) ● Persona AMAB (sesso maschile assegnato alla nascita) ● Sesso assegnato alla nascita 	<p>È necessario utilizzare i termini suggeriti per mostrare rispetto nei confronti delle diverse identità di genere delle persone.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Gay/omosessuale e lesbica (esteso all'intera comunità LGBTQIA+) 	<ul style="list-style-type: none"> • LGBTQIA+ 	<p>Quando si utilizzano degli acronimi possono esistere delle varianti più specifiche e quindi è possibile utilizzare delle alternative diverse da quella indicata qui se sono utili per indicare con maggiore precisione la comunità di cui si parla. È importante non rimuovere la "T" da questo acronimo, in quanto potrebbe portare le persone a pensare che siate parte del movimento che mira a escludere le persone transgender dalla comunità LGBTQIA+.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Minoranze di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • Persone GNC o genere non conforme 	<p>Quando possibile si suggerisce di evitare l'uso di termini come "minoranze" in quanto etichetta chi ne fa parte come individui vulnerabili, senza sottolineare invece l'ingiustizia del sistema. È preferibile essere più precisi, se ciò è importante per trasmettere maggiori informazioni sul gruppo specifico di cui stiamo parlando. Il termine suggerito qui è più corretto proprio perché evidenzia il sistema ingiusto che detta della norme di genere a cui questi individui non si conformano.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Persona omosessuale/gay 	Rispetto alle varianti regionali o volgari diffuse nella nostra società, i termini raccomandati non hanno una valenza dispregiativa.
<ul style="list-style-type: none"> • Marito • Moglie <p>(ammeneché il contesto non renda necessario specificare questi termini legati al genere)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partner 	<p>“Partner” è un termine più neutrale e inclusivo da utilizzare nell’ambito delle relazioni. Tuttavia, ciò non significa che tutte le persone debbano usare questo termine; se due persone si sentono a proprio agio nel definirsi, ad esempio, “marito” e “moglie”, questi termini possono essere usati.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Madre • Padre <p>(ammeneché il contesto non renda necessario specificare questi termini legati al genere)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genitore • Genitorialità • Tutrice o tutore legale • Persona responsabile di crescere una figlia o un figlio 	<p>I termini suggeriti sono più neutrali quando si tratta di descrivere i ruoli coinvolti nella crescita delle figlie e dei figli. Ciononostante, nel linguaggio quotidiano è comprensibile che la maggior parte delle persone (in particolare le bambine e i bambini) preferisca utilizzare i termini “madre” e “padre”.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • L’Uomo (in riferimento all’intero genere umano) 	<ul style="list-style-type: none"> • Esseri umani • Umanità • Genere umano 	<p>Se non desideriamo fare riferimento unicamente al genere maschile, bensì includere tutte le persone, bisogna utilizzare i suggerimenti proposti, evitando di dare per scontato che “l’uomo”, ovvero l’essere umano di genere</p>

		maschile, sia l'essere umano standard.
<ul style="list-style-type: none"> ● Transessuale ● Travestita o travestito 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona transgender (o transessuale) 	<p>Il termine "transgender" o "transessuale" va sempre utilizzato come aggettivo (quindi, non "la o il transessuale"). Cionondimeno, "transessuale" è un termine ormai obsoleto, per il quale si preferisce usare persona transgender. In ogni caso, occorre tenere conto delle preferenze individuali, se espresse.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Pronomi di genere preferiti ● Pronomi di genere personali Lei, lui, loro, nome diretto, "u", "*", "ə", ecc. (in inglese, ad es., <i>she, he, they</i>) 	<p>Le persone con identità di genere non binarie rivendicano il loro diritto di scegliere la propria identità di genere, indicando chiaramente agli altri come desiderano che ci si rivolga loro attraverso la scelta del pronome.</p> <p>È sempre meglio chiedere alle persone quali pronomi usano piuttosto che descrivere qualcuno come "lui" o "lei" in base al nome o all'aspetto fisico. Consideriamo anche l'uso del pronome "noi", che può trasmettere un messaggio di maggiore considerazione per gli altri.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Prostituta ● Lucciola ● Squillo ● Ecc. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sex worker ● Lavoratrice o lavoratore del sesso <p>Persone che svolgono lavoro sessuale</p>	<p>È necessario evitare parole o espressioni che alimentano il pregiudizio contro le persone che svolgono lavoro sessuale. Le parole raccomandate fanno parte di quelle adottate nelle campagne basate sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del sesso.</p>
---	--	--

E) STATUS SOCIOECONOMICO

<i>Cosa evitare</i>	<i>Cosa utilizzare</i>	<i>Perché?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Mercato nero 	<ul style="list-style-type: none"> ● Economia informale 	<p>Si tratta di un lavoro in cui non esiste un accordo o un contratto stabilito tra la datrice o il datore di lavoro e la lavoratrice o il lavoratore, per cui chi offre la propria prestazione lavorativa non ha accesso ai propri diritti lavorativi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Paese sviluppato ● Paese in via di sviluppo ● Paese sottosviluppato ● Primo Mondo e Terzo Mondo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Paesi a reddito basso/medio-basso/medio-alto/alto <p>(si suggerisce di approfondire anche la conoscenza dei seguenti termini: <i>minoranza globale/maggioranza globale, Sud globale/Nord globale</i>) (Oxfam <i>Inclusive language guide</i>, 2023)</p>	<p>È importante scegliere termini che riconoscano il carattere situazionale dello status economico di un paese. È importante riconoscere la disuguaglianza e la povertà all'interno dei Paesi "sviluppati", la storia coloniale e il sistema ingiusto che ostacola lo sviluppo di molti Paesi. È fondamentale evitare concetti che implicino</p>

		<p>che i paesi “sviluppati” abbiano raggiunto il pieno potenziale, mentre i paesi “sottosviluppati” stiano ancora lottando per ottenerlo.</p> <p>Si invita a consultare la voce “PGM (<i>People of global majority</i>)” nel Glossario.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Senzatetto ● Barbona o barbone ● Clochard 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persone senza tetto ● Persone senza casa ● Persone senza dimora ● Persone che vivono in condizioni abitative insicure ● Persone che vivono in condizioni abitative precarie ● Persone con problemi di insicurezza alimentare o abitativa 	<p>È necessario evitare qualsiasi omogeneizzazione quando si parla delle esperienze delle persone senza tetto e di parlare di questa condizione temporanea come di una caratteristica specifica di una persona.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Persone di ceto basso ● Persone di ceto inferiore 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persone con uno status socioeconomico basso 	<p>I termini da evitare sono considerati dispregiativi. Tuttavia, è importante notare l’esistenza dei “movimenti dei poveri”, per cui chi vi prende parte mette con orgoglio in evidenza la propria appartenenza alla “classe operaia”.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Baraccopoli ● Bidonville 	<ul style="list-style-type: none"> ● Abitazioni o insediamenti informali 	<p>Termini che indicano i luoghi in cui le persone vivono senza averne il diritto, spesso non collegate alle infrastrutture di base (acqua, elettricità, ecc.). È necessario evitare di utilizzare i termini sconsigliati in quanto hanno delle connotazioni negative e portano a omogeneizzare e stereotipare le singole realtà.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Il ghetto 	<ul style="list-style-type: none"> ● Area economicamente depressa ● Area economicamente arretrata 	<p>L'uso del termine "ghetto" ha radici nel razzismo, quindi dovrebbe essere evitato.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Persona vulnerabile 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona che affronta problemi di esclusione sociale/politica/economica ● Persona che si trova in una situazione di vulnerabilità a causa di ... 	<p>Analogamente al termine precedente, le persone non sono vulnerabili ma si trovano in situazioni di vulnerabilità. Il termine persone vulnerabili dovrebbe essere evitato per esprimere che il problema non è nelle persone stesse, ma in una situazione o in un sistema discriminatorio.</p>

F) DIVERSITÀ LEGATA ALLA SFERA FISICA

Cosa evitare	Cosa utilizzare	Perché?
<ul style="list-style-type: none"> ● Peso ideale ● Peso forma ● Sovrappeso ● Sottopeso ● Grassa o grasso ● Taglia forte ● Obesa o obeso ● Malsanamente obesa o obeso ● Magra o magro ● Bulimica o bulimico ● Affetta o affetto da disturbo da alimentazione incontrollata 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con peso superiore/inferiore a ... 	<p>È importante utilizzare un linguaggio semplice e non giudicante, che rispetti tutte le persone, indipendentemente dalla loro corporatura, ed evitare termini che etichettano una persona.</p> <p>Considerate che a volte i termini "persona grassa" e "taglia forte" sono considerati accettabili: ad esempio, i membri della "comunità di accettazione della grassezza" preferiscono essere chiamati "persone grasse" o</p>

		<p>“taglie forti” per normalizzare l'esistenza di corpi grassi. Ma assicuratevi di verificare le preferenze delle persone a cui vi rivolgete.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● “Guarda quanto sei dimagrita/o! Sono così orgogliosa/o di te! ● “Stai benissimo!” 		<p>I commenti sulle dimensioni o sui cambiamenti del corpo devono essere evitati, a meno che non siano giustificati dal contesto. In questo caso, è bene verificare prima con la persona interessata se è d'accordo a parlare del suo peso.</p> <p>È inoltre preferibile evitare altri commenti sull'aspetto fisico, anche se si parla del fascino di qualcuno, per evitare conseguenze indesiderate, messaggi contrastanti sulla salute o sull'aspetto delle persone o addirittura possibili microaggressioni.</p>

G) SPIRITUALITÀ E RELIGIONE

Cosa evitare	Cosa utilizzare	Perché?
<ul style="list-style-type: none"> Nome di battesimo 	<ul style="list-style-type: none"> Nome 	<p>È necessario evitare atteggiamenti incentrati sulla religione cristiana (il che si estende anche alle pratiche e alle festività).</p>
<ul style="list-style-type: none"> Muslim country / Islamic country 	<ul style="list-style-type: none"> Muslim-majority country 	<p>When talking about countries or regions with one majority religion, it is necessary not to use names that indicate that only one religion is present.</p> <p>If the context in which you speak does not require the mention of religion, just use the name of the country or world region.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Una o un sikh 	<ul style="list-style-type: none"> Persona che pratica il sikhismo 	<p>Suggeriamo l'impiego del linguaggio <i>person-first</i>.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Animale spirituale ● Animale totem 	<ul style="list-style-type: none"> ● Icona ● Musa 	<p>È preferibile utilizzare i termini suggeriti quando si vuole parlare di qualcuno o di qualcosa con cui ci si identifica. Il concetto di “animale spirituale” può essere interpretato come una forma di appropriazione delle credenze in questi spiriti o nei totem di alcune popolazioni native americane.</p>
---	---	---

H) TERMINI IMPORTANTI NEL CAMPO DELL'ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA

<i>Cosa evitare</i>	<i>Cosa utilizzare</i>	<i>Perché?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Beneficiarie e beneficiari ● Destinatarie e destinatari 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persone con cui lavoriamo ● Persone partecipanti al programma ● Utenti dei servizi 	<p>Nel contesto di enti fornitori di servizi di assistenza sanitaria e sociale in cui le persone ricevono direttamente servizi o beni, possiamo usare il termine “utenti dei servizi”. Tuttavia, nelle altre situazioni in cui le persone ricevono sostegno per realizzare i loro diritti al cibo, all'alloggio, all'acqua, all'asilo, alla partecipazione politica, ecc., venendo attivamente coinvolte nei programmi come agenti del loro stesso sviluppo, preferiamo il termine “persone partecipanti ai programmi”.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Sviluppo delle capacità 	<ul style="list-style-type: none"> ● Condivisione delle capacità 	<p>L'espressione proposta permette di sottolineare l'elemento della collaborazione e di evitare un approccio "dall'alto".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Dare voce a ● Aiutare 	<ul style="list-style-type: none"> ● Supportare o fornire lo spazio per ... ● Prestare ascolto, ascoltare, apprendere ● Dare risonanza alle voci di ... 	<p>Chiunque possiede la propria voce, quel che importa è che a ognuno venga offerto lo spazio per poterla esprimere o il supporto necessario per essere ascoltati, senza che venga insinuata l'idea che la "voce" di una persona derivi da quella di un'altra.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Affetto da ... ● Colpito da ... ● Vittima di ... ● Soffre di ... 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con ... 	<p>È importante evitare di definire necessariamente le persone con disabilità come vittime sofferenti del loro disturbo di salute.</p>

Impegnarsi nella ricerca e nel rispetto delle preferenze individuali non solo favorisce la comunicazione inclusiva, ma svolge anche un ruolo fondamentale nella creazione di una società più comprensiva e aperta. Sebbene l'adattamento della nostra comunicazione quotidiana richieda impegno e tempo, è importante riconoscere che ogni passo verso l'inclusività contribuisce all'*empowerment* dei singoli individui, promuove connessioni più solide e infine permette di costruire un mondo in cui l'unicità di ciascuno viene valorizzata e celebrata. Il percorso verso una società più inclusiva costituisce uno sforzo collettivo che, se compiuto con dedizione, pazienza ed empatia, può portare a un futuro più armonioso per tutte le persone.

4. RACCOMANDAZIONI PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO ALL'INTERNO DI UN CONTESTO ORGANIZZATIVO

In questa sezione, potete trovare dei link che vi porteranno al [Charter Mark EDI](#), che può supportare le organizzazioni nella revisione delle loro pratiche EDI su vari livelli: [Governance / Leadership](#), [Progettazione di edifici e spazi](#), [Atteggiamenti e relazioni](#), [Comunità e partnership](#), [Lavoro diretto con i giovani](#).

Nella dimensione [Atteggiamenti e relazioni](#), per quanto riguarda l'argomento [Linguaggio e comunicazione](#), si trovano le seguenti sezioni:

- *Risultato* - presenta in che modo i valori EDI sono visibili nella pratica legata al tema Linguaggio e Comunicazione.
- *Obiettivo* - spiega le finalità dell'integrazione delle raccomandazioni relative questo tema.
- *Raccomandazioni* - offrono suggerimenti in merito ai passi concreti da compiere per contribuire al raggiungimento del risultato e dell'obiettivo menzionati.
- *Buone pratiche* - fornisce una descrizione delle buone pratiche esistenti e/o degli strumenti a supporto dell'attuazione pratica.
- *Ulteriori letture* - offre l'accesso a risorse e buone pratiche già esistenti relative al tema Lingua e comunicazione.

Vi invitiamo a esaminare l'intero documento per trarre ispirazione e per sviluppare ulteriormente la vostra pratica organizzativa in merito al tema specifico.

Inoltre, vi invitiamo a compilare lo [strumento di autovalutazione EDI](#) (lo strumento di supporto al Charter Mark EDI) e a monitorare le pratiche della vostra organizzazione relative ai valori EDI.

SITOGRAFIA

American Psychological Association. (2023). Inclusive language guide (2nd ed.). Ultimo Accesso: dicembre 15, 2023, link: <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guide.pdf>

American Psychological Association. (2019). Style and Grammar Guidelines - Age. Ultimo Accesso: gennaio 15, 2024, link: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/age>

Dugine obitelji. (2024). Terminologija. Ultimo Accesso: gennaio 15, 2024, link: <https://www.dugineobitelji.com/terminologija/>

European Institute for Gender Equality. (2024). Glossary and thesaurus. Ultimo Accesso: febbraio 13, 2024, link: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1396?language_content_entity=en

Farr, H., & Olson, S. (2022). Inclusive Language Primer: Communicating with Respect. Research Park, NC: RTI International. Ultimo Accesso: gennaio 29, 2023, link: <https://www.rti.org/sites/default/files/inclusivelanguageprimer.pdf>

Inclusive writing: Religion, faith and belief. n.d. Ultimo Accesso: dicembre 1, 2023, link: <https://www.bristol.ac.uk/style-guides/writing/inclusive/religion-faith-belief/>

Institute for Public Relations - Center for Diversity, Equity, and Inclusion. (2021) The Language of Diversity A report on how communication leaders are defining and discussing diversity, equity, and inclusion in organizations. Ultimo Accesso: gennaio 29, 2024, link: <https://instituteforpr.org/defining-diversity-equity-inclusion-report/>

Konishi, T. The semantics of grammatical gender: A cross-cultural study. J Psycholinguist Res 22, 519–534 (1993). Ultimo Accesso: dicembre 1, 2023, link: <https://doi.org/10.1007/BF01068252>

Kožić Komar, V., S. Cesar and V. Pavlović (2021.) Smjernice za ostvarenje rodne ravnopravnosti u školama. Zagreb: Forum za slobodu odgoja. Ultimo Accesso: dicembre 15, 2023, link: https://fso.hr/wp-content/uploads/2021/03/2021-03-smjernice_za_ostvarenje_rodne_ravnopravnosti.pdf

Oxfam International. (2023). Inclusive language guide. Ultimo Accesso: ottobre 26, 2023, link: <https://policy-practice.oxfam.org/resources/inclusive-language-guide-621487/>

Saiter, C. (2018). An Incomplete Guide to Inclusive Language for Startups and Tech. Ultimo Accesso: dicembre 15, 2023, link: <https://buffer.com/resources/inclusive-language-tech/>

UNESCO. (2021). Migrants, refugees, or displaced persons? Ultimo Accesso: dicembre 15, 2023, link: <https://www.unesco.org/en/articles/migrants-refugees-or-displaced-persons>

University of Copenhagen, Faculty of Humanities. (2016). Spoken language is a dynamic entity. Ultimo Accesso: febbraio 1, 2024, link: <https://humanities.ku.dk/collaboration/impact/spoken-language-is-a-dynamic-entity/>



edi-go.eu



Co-funded by
the European Union