

# LA GUIDA IIT PER UN LINGUAGGIO INCLUSIVO



ISTITUTO  
ITALIANO DI  
TECNOLOGIA



DIVERSITY  
AND  
INCLUSION



# Sommario

Prefazione.....	4
Linguaggio inclusivo .....	6
Linguaggio inclusivo nell'ambiente di lavoro .....	10
Età / Ageismo.....	14
Disabilità.....	18
Etnia e cultura .....	24
Genere .....	30
Status socioeconomico e classismo .....	38
Principi chiave per un linguaggio inclusivo.....	46

La Fondazione Istituto Italiano di Tecnologia (IIT), da sempre impegnata nella promozione dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione, si adopera per garantire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e violenza verbale. In quest'ottica, riconosciamo l'importanza fondamentale di adottare un linguaggio inclusivo in tutte le nostre attività e nei nostri canali di comunicazione.

Questa guida rappresenta un passo concreto in tale direzione: sviluppata dall'Ufficio Diversità, Inclusione e Impatto Sociale in collaborazione con la Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne, si inserisce nel quadro degli impegni delineati dal nostro Piano di Uguaglianza di Genere e dal Piano Strategico, e si ispira agli standard internazionali di riferimento. È inoltre coerente con il Manifesto della Comunicazione Non Ostile, sottoscritto da IIT nel 2022, che promuove un uso consapevole e rispettoso delle parole.

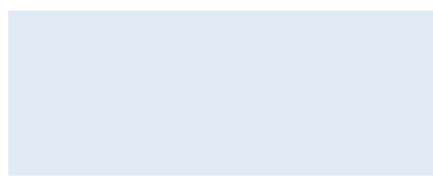
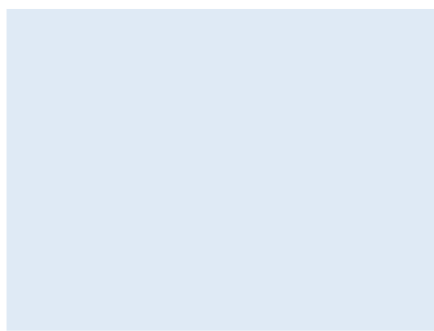
Utilizzare un linguaggio inclusivo significa non solo evitare espressioni potenzialmente offensive o escludenti, ma anche favorire chiarezza, precisione ed equità nella comunicazione quotidiana. Non si tratta di un vincolo, bensì di uno strumento essenziale per costruire una cultura del rispetto, del riconoscimento e della valorizzazione di tutte le persone.

Sebbene l'inglese sia la lingua principale di lavoro, il contesto italiano in cui operiamo e la significativa presenza di personale italofono rendono fondamentale sviluppare pratiche specifiche per l'italiano, complementari alla già esistente "Inclusive Language Guide" in inglese.

Questa guida affronta diverse dimensioni del linguaggio inclusivo – tra cui età, disabilità, etnia e cultura, genere, status socioeconomico e comunicazione informale – attraverso definizioni, raccomandazioni pratiche ed esempi concreti, utili per contesti sia professionali che personali (riunioni, e-mail, social media, presentazioni, ecc.).

La guida si basa su un'analisi comparata di best practice internazionali, attingendo a fonti autorevoli come la Commissione Europea, il Parlamento Europeo, università in Europa (TU Dublin, University of Cologne), negli Stati Uniti (Harvard, MIT, Stanford), nel Regno Unito (Cambridge), in Svizzera (Università di Losanna) e in Italia (MIUR, Bocconi, Bologna, Genova, Politecnico di Torino).

Siamo consapevoli che il linguaggio inclusivo è un ambito dinamico, in continua evoluzione. Questa guida vuole essere un punto di partenza, aperto a revisioni e arricchimenti futuri, in linea con il nostro impegno per una comunicazione sempre più equa e consapevole.



Le sezioni sono dedicate a tematiche specifiche, tra cui:

- ▶ **Età**
- ▶ **Disabilità**
- ▶ **Etnia e cultura**
- ▶ **Identità di genere e orientamento sessuale**
- ▶ **Status socioeconomico e classismo**
- ▶ **Comunicazione informale sul posto di lavoro**

## Concetti chiave

---

**Bias:** tendenza sistematica, consapevole o inconscia, a favore o contro qualcosa o qualcuno. Nello studio dei processi decisionali, si distinguono principalmente due tipi di bias:

- **Bias motivazionali:** giudizi influenzati da interessi personali, pressioni sociali o vincoli organizzativi;
- **Bias cognitivi:** valutazioni che si discostano dalle evidenze disponibili, spesso dovute a processi mentali automatici o impliciti.

**Bias impliciti:** atteggiamenti o stereotipi interiorizzati che operano a livello inconscio, influenzando le nostre percezioni, decisioni e comportamenti. Possono contribuire a trattamenti diseguali nei confronti di persone appartenenti a gruppi diversi per etnia, genere, orientamento sessuale, età, disabilità, stato di salute e altre caratteristiche identitarie.

**Discriminazione:** trattamento sfavorevole nei confronti di una persona in una situazione comparabile, motivato esclusivamente dalla sua appartenenza – reale o percepita – a un determinato gruppo. Può riguardare l'età, la disabilità, l'etnia, la nazionalità, il genere, l'orientamento sessuale, la religione, la lingua, la cultura, lo status socioeconomico e altri fattori, anche in combinazione tra loro.

**Linguaggio inclusivo:** modalità comunicativa che riconosce e valorizza la diversità, evita stereotipi e bias – espliciti o impliciti – e promuove il rispetto attraverso l'uso consapevole delle parole, delle espressioni e delle strutture linguistiche. Il linguaggio inclusivo mira a rendere visibili tutte le persone, contribuendo a un ambiente equo e rispettoso.

**Pregiudizio:** giudizio o atteggiamento negativo verso una persona o un gruppo, formulato in assenza di una conoscenza diretta. Può includere:

- una **componente affettiva** (es. sfiducia, rabbia, disprezzo);
- una **componente cognitiva** (es. credenze stereotipate).

Il pregiudizio si manifesta spesso attraverso comportamenti discriminatori, anche non intenzionali.

**Stereotipi:** generalizzazioni rigide e semplificate su un gruppo di persone, spesso infondate o distorte. Possono essere positivi o negativi, ma in ogni caso riducono la complessità delle identità individuali, impedendo il riconoscimento delle differenze all'interno di uno stesso gruppo.



La lingua è uno strumento fondamentale per esprimere idee, costruire relazioni e dare forma alla realtà. Ogni parola scelta veicola significati specifici e contribuisce a modellare la percezione che abbiamo degli altri. Utilizzare un linguaggio inclusivo significa adottare consapevolmente espressioni che facciano sentire le persone al sicuro, riconosciute e ascoltate.

## Perché usare il linguaggio inclusivo?

Adottare un linguaggio inclusivo permette di:

- ▶ **Riconoscere la diversità** ed evitare stereotipi e pregiudizi, anche di tipo implicito;
- ▶ **Trasmettere rispetto** a tutte le persone, attraverso l'uso di parole, frasi e strutture linguistiche appropriate;
- ▶ **Evitare formulazioni discriminatorie**, denigratorie o che privilegiano determinati gruppi rispetto ad altri;
- ▶ **Contrastare gli stereotipi** e promuovere un cambiamento culturale positivo;
- ▶ **Contribuire all'equità** e al riconoscimento della pari dignità;
- ▶ **Rispettare le preferenze individuali** nel modo in cui le persone desiderano essere nominate o rappresentate.

## Tipi di linguaggio inclusivo

Esistono diverse forme di linguaggio inclusivo, ciascuna delle quali risponde a specifici ambiti di discriminazione (per genere, disabilità, etnia, età, ecc.). Di seguito alcuni esempi.

### Linguaggio sensibile al genere

Consiste nell'uso della lingua in modo tale da rappresentare in modo equo tutte le identità di genere, evitando pronomi o espressioni che privilegino un genere rispetto ad altri.



I **candidati** dovranno presentare la **documentazione** entro il...



Le **persone** candidate dovranno presentare la **documentazione** entro il...

### Linguaggio centrato sulla persona

Metodologia che mette al centro l'individuo, e non la sua condizione (es. disabilità). È stato inizialmente sviluppato nel contesto della disabilità, ma oggi trova applicazione in molti altri ambiti. Questo approccio aiuta a evitare la riduzione della persona alla sola caratteristica che la distingue.



Una **persona disabile**



Una **persona** con una **disabilità**

## Linguaggio centrato sull'identità

Modalità che dà risalto alla condizione, disabilità o caratteristica che la persona stessa considera parte integrante della propria identità. In questi casi, è fondamentale rispettare l'autodefinizione.



"Lavoro con una **persona** sorda e una persona **autistica**"



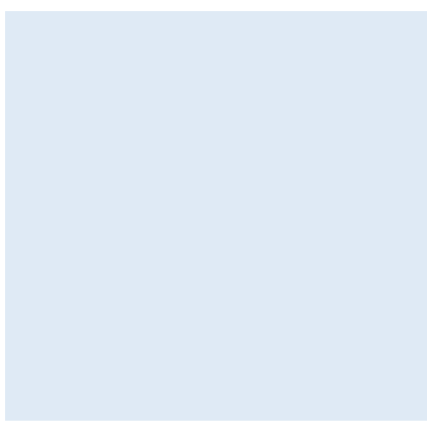
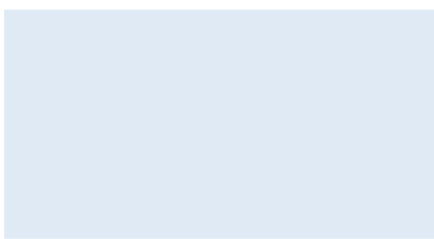
Alternativa centra sulla persona:  
Lavoro con una **persona che è sorda** e una **persona con autismo**"

## I benefici dell'uso del linguaggio inclusivo

Utilizzare un linguaggio inclusivo contribuisce a:

- ▶ Promuovere ambienti di lavoro rispettosi e superare rappresentazioni stereotipate legate al genere, alla disabilità, allo status sociale o ad altri aspetti identitari;
- ▶ Rafforzare la chiarezza e l'efficacia comunicativa, favorendo la partecipazione di tutte e tutti;
- ▶ Contrastare attivamente discriminazioni e pregiudizi attraverso scelte linguistiche responsabili;
- ▶ Costruire una società più equa e consapevole, in cui le identità individuali siano riconosciute e valorizzate;
- ▶ Sostenere un cambiamento culturale inclusivo, grazie alla capacità del linguaggio di influenzare pensieri, credenze e comportamenti;
- ▶ Allinearsi a standard internazionali e a buone pratiche riconosciute in ambito accademico e istituzionale.

**Il linguaggio inclusivo è una competenza trasversale, preziosa sia nel contesto professionale che nella vita quotidiana. Il suo uso consapevole arricchisce le interazioni e favorisce una cultura della responsabilità e del rispetto.**





## Quando usi il linguaggio inclusivo, ricorda di:

---

- ▶ Chiedere alle persone interessate come preferiscono essere nominate;
- ▶ Considerare l'impatto delle parole su chi legge o ascolta;
- ▶ Valutare il contesto: il linguaggio inclusivo non è un approccio "unico per tutti", ma va adattato alla situazione e al pubblico;
- ▶ Integrare l'inclusività fin dall'inizio: dalla progettazione alla comunicazione finale;
- ▶ Evitare termini connotati negativamente o con una storia di esclusione;
- ▶ Continuare a formarsi e aggiornarsi: il linguaggio è in continua evoluzione, così come le pratiche più efficaci per renderlo inclusivo.

## Riferimenti Bibliografici

---

- American Psychological Association. (2022). Guidelines for Psychological Language. <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines>
- Council of Europe. (2012). Manual for human rights education with young people [PDF]. Strasbourg, France. Retrieved from [coe.int](http://coe.int)
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2019). Negative Emissions Technologies and Reliable Sequestration: A Research Agenda. National Academies Press. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK589697/>
- Linguistic Society of America. (2022). Guidelines for Inclusive Language. [https://www.lsadc.org/guidelines\\_for\\_inclusive\\_language](https://www.lsadc.org/guidelines_for_inclusive_language)
- American Psychological Association. (2023, November 15). Prejudices. APA Dictionary of Psychology. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/prejudice>
- American Psychological Association (APA). (2023). Stereotype. In APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/stereotype>
- Boroditsky, L. (2001). Does language shape thought? Mandarin and English speakers' conceptions of time. *Cognitive Psychology*, 43(1), 1-22. [Doi: 10.1006/cogp.2001.0748]
- University of Cologne. (n.d.). Gender-sensitive Language. [https://gb.uni-koeln.de/gender\\_sensitive\\_language/index\\_eng.html](https://gb.uni-koeln.de/gender_sensitive_language/index_eng.html)
- American Psychological Association. (2023). Bias-free Language: Disability. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language>
- American Psychological Association. (2023). Bias-free Language: Disability. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language>

## Altri Riferimenti Utilizzati

---

- Office of Equity, Diversity, and Inclusion. (2023). A Guide for Inclusive Language. Western University. <https://www.edi.uwo.ca/resources/reports/Inclusive-Language-Guide.pdf>
- United Nations Global Compact. (2022). Gender-Inclusive Language Toolkit. <https://www.iapb.org/wp-content/uploads/2022/03/UN-Compact-Gender-Inclusive-Language-Toolkit.pdf>
- Council of Europe [COE]. (n.d.). Guidelines for the use of language as a driver of inclusivity. Retrieved from <https://rm.coe.int/guidelines-for-the-use-of-language-as-a-driver-of-inclusivity/1680aec235>
- Council of the European Union. (2020). Inclusive communication in the GSC. [https://www.consilium.europa.eu/media/35446/en\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35446/en_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)
- European Parliament. (n.d.). Inclusive communication guidelines. <https://www.europarl.europa.eu/contracts-and-grants/files/grants/media-and-events/en-annex-9-inclusive-communication-guidelines-of-the-european-parliament.pdf>
- Massachusetts Institute of Technology (MIT) AEROASTRO Communication Lab. (2023, August). Inclusive Communication Development Guide. <http://mitcommlab.mit.edu/aeroastro/wp-content/uploads/sites/11/2023/08/Inclusive-Communication-Development-Guide.pdf>
- Maynooth University. (n.d.). Gender Identity and Expression Guidelines. [https://www.maynoothuniversity.ie/sites/default/files/assets/document/Gender%20expression%20guidelines\\_0.pdf](https://www.maynoothuniversity.ie/sites/default/files/assets/document/Gender%20expression%20guidelines_0.pdf)
- École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). (2022, February). Guide on Non-Sexist Language. [https://www.epfl.ch/about/equality/wp-content/uploads/2022/02/Guide\\_NonSexistLanguage.pdf](https://www.epfl.ch/about/equality/wp-content/uploads/2022/02/Guide_NonSexistLanguage.pdf)
- Harvard University Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging (OEDIB). (n.d.). Inclusive Meeting Guide. [https://edib.harvard.edu/files/dib/files/inclusive\\_meeting\\_guide\\_final\\_1.pdf](https://edib.harvard.edu/files/dib/files/inclusive_meeting_guide_final_1.pdf)

*I acknowledge the use of ChatGPT 3.5 (Open AI, <https://chat.openai.com>) to assist in the research process and summarize my initial notes.*



**Costruire un ambiente di lavoro inclusivo è una responsabilità condivisa, che si riflette non solo nei comportamenti, ma anche nel linguaggio utilizzato, sia nei contesti formali che in quelli informali o digitali.**

Molte espressioni comunemente impiegate in ambienti lavorativi, anche in modo inconsapevole, possono risultare stereotipate, paternalistiche o denigratorie. Le parole che scegliamo non sono neutre: comunicano valori, modellano le relazioni e hanno un impatto concreto sulla quotidianità delle persone.

## Comprendere l'uso del linguaggio inclusivo sul posto di lavoro

Comunicare in modo rispettoso significa utilizzare modalità verbali, non verbali e scritte che garantiscano inclusione e rispetto per tutte le persone. Questo riguarda non solo il modo in cui parliamo o scriviamo, ma anche il modo in cui ci relazioniamo con gli altri.




Il linguaggio inclusivo è importante sia nei contesti formali – come riunioni, presentazioni o comunicazioni scritte – sia nelle interazioni informali, ad esempio durante una pausa caffè, un pranzo condiviso o in ascensore. Prestare attenzione al linguaggio in ogni situazione favorisce una cultura organizzativa improntata al rispetto, al senso di appartenenza e alla collaborazione.

## Perché usare un linguaggio inclusivo sul lavoro

Essere consapevoli del linguaggio che si utilizza sul posto di lavoro porta numerosi benefici. Le parole possono rafforzare i legami oppure generare disagio, anche involontariamente. Un linguaggio poco attento può compromettere le relazioni tra colleghi, generare incomprensioni e rendere più complesse le interazioni quotidiane. Al contrario, un linguaggio inclusivo rafforza la fiducia reciproca, migliora la comunicazione e contribuisce a un ambiente di lavoro più positivo e collaborativo. Inoltre, influisce sulla percezione della propria professionalità.

Le parole che scegliamo riflettono chi siamo. Il linguaggio non è neutro: esprime valori, convinzioni e atteggiamenti, e può dimostrare attenzione e rispetto verso le identità, i vissuti e le esperienze eterogenee dei colleghi. L'uso di espressioni superate, stereotipate o escludenti può invece trasmettere – anche in modo non intenzionale – una mancanza di consapevolezza o sensibilità, danneggiando la fiducia e la credibilità.

Scegliere di utilizzare un linguaggio inclusivo significa dare il buon esempio e stimolare un cambiamento positivo anche negli altri. Innesca un circolo virtuoso che rende l'ambiente lavorativo più accogliente, rispettoso e piacevole per tutte e tutti. I benefici si riflettono sia nelle relazioni professionali sia sul clima organizzativo complessivo.

 <b>Evita</b>	 <b>Usa invece</b>	 <b>Perché?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Quando si parla di una giovane donna adulta dicendo "la ragazza"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una donna</li> <li>Essere più specifici quando si descrive, ma senza infantilizzare</li> </ul>	<p>Il termine "ragazza" può risultare infantilizzante e suggerire inesperienza. "Donna" riconosce l'età adulta e l'autonomia, favorendo un linguaggio rispettoso e paritario.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cari tutti</li> <li>Buongiorno Ragazzi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gentili colleghi e colleghe</li> <li>Cari tutti e tutte</li> <li>Buongiorno a tutte e tutti</li> </ul>	<p>Espressioni inclusive che non si basano su un uso non neutro del maschile sovraesteso. Migliorano la chiarezza e il senso di appartenenza.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Non essere così donna!</li> <li>Gli uomini semplicemente non capiscono</li> <li>Grazie alle signore per aver reso la stanza più bella</li> <li>I ragazzi sono fatti così</li> <li>Fatti uomo, comportati da uomo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Descrivere comportamenti specifici con linguaggio neutro:</li> <li>"Cerchiamo di affrontare questo con calma"</li> <li>"È importante ascoltare diversi punti di vista"</li> </ul>	<p>Queste frasi rafforzano stereotipi di genere, assegnando ruoli e tratti in modo rigido.</p> <p>Le alternative si concentrano sui comportamenti e promuovono l'uguaglianza.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gli ospiti sono invitati a partecipare con le loro mogli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gli ospiti sono invitati a partecipare con i propri partner.</li> </ul>	<p>Un linguaggio neutro rispetto al genere e allo status relazionale è più inclusivo e rappresentativo della diversità.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Marito e moglie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I coniugi</li> <li>I partner</li> </ul>	<p>Le alternative evitano implicazioni di possesso o ruoli tradizionali, e includono tutte le forme di relazione.</p>



## Alcune buone pratiche per un linguaggio inclusivo nell'ambiente di lavoro:



**Usa termini neutrali rispetto al genere:** parole come “il team”, “i colleghi”, “tutti e tutte” aiutano a prevenire fraintendimenti e a promuovere rispetto e senso di appartenenza.



**Rispetta nomi e pronomi:** utilizza sempre il nome e i pronomi scelti dalla persona – questo contribuisce a creare un ambiente di fiducia e sicurezza psicologica.



**Metti al centro la persona:** preferisci “una persona con disabilità” invece di “una persona disabile” – rifletti sull'impatto che le parole possono avere.



**Fai attenzione alle differenze culturali:** evita assunzioni su provenienza, lingua o nazionalità – un linguaggio inclusivo rafforza le relazioni professionali.



**Scegli esempi inclusivi:** utilizza immagini, nomi e riferimenti che riflettano background diversi – ciò contribuisce a costruire una cultura del rispetto e dell'equità.



**Evita gli stereotipi:** non generalizzare in base a età, genere, nazionalità o ruolo – il linguaggio inclusivo favorisce un ambiente di appartenenza.



**Sii chiaro:** utilizza un linguaggio semplice e accessibile, evitando modi di dire o battute difficili da comprendere in contesti multiculturali.



**Applica il linguaggio inclusivo in ogni contesto:** non solo in email o riunioni formali, ma anche nelle interazioni quotidiane – in mensa, in ascensore, nei corridoi o durante le pause.

## Riferimenti Bibliografici

---

- Parole Ostili. (n.d.). Manifesto della comunicazione non ostile. [www.paroleostili.it](http://www.paroleostili.it)

## Altri Riferimenti Utilizzati

---

- Office of Equity, Diversity, and Inclusion. (2023). A Guide for Inclusive Language. Western University. <https://www.edi.uwo.ca/resources/reports/Inclusive-Language-Guide.pdf>
- United Nations Global Compact. (2022). Gender-Inclusive Language Toolkit. <https://www.iapb.org/wp-content/uploads/2022/03/UN-Compact-Gender-Inclusive-Language-Toolkit.pdf>
- Council of Europe [COE]. (n.d.). Guidelines for the use of language as a driver of inclusivity. Retrieved from <https://rm.coe.int/guidelines-for-the-use-of-language-as-a-driver-of-inclusivity/1680aec235>



L'ageismo è una forma di discriminazione basata sull'età. È l'insieme di stereotipi, pregiudizi e discriminazioni rivolti a persone a causa della loro età. Può essere diretto verso individui di ogni fascia d'età, ma si manifesta frequentemente nei confronti di persone anziane o, in alcuni contesti, anche verso persone giovani.

### Comprendere l'ageismo

- ▶ L'ageismo, al pari di altre forme di discriminazione come il razzismo o il sessismo, si fonda su giudizi generalizzati e sulla **svalutazione di persone sulla base della loro età**.
- ▶ **Inizia precocemente:** fin dall'infanzia si interiorizzano stereotipi legati alle età, che possono influenzare la percezione di sé e degli altri.
- ▶ **Colpisce tutti:** può indurre le persone a sentirsi ignorate, escluse o svalutate; inoltre, può alimentare la divisione tra generazioni.
- ▶ **È basato su stereotipi infondati:** i giovani vengono spesso descritti come immaturi, gli anziani come incapaci o disconnessi dalla realtà. Queste rappresentazioni non rispecchiano le reali capacità e il contributo delle persone.

### Perché l'ageismo è un problema

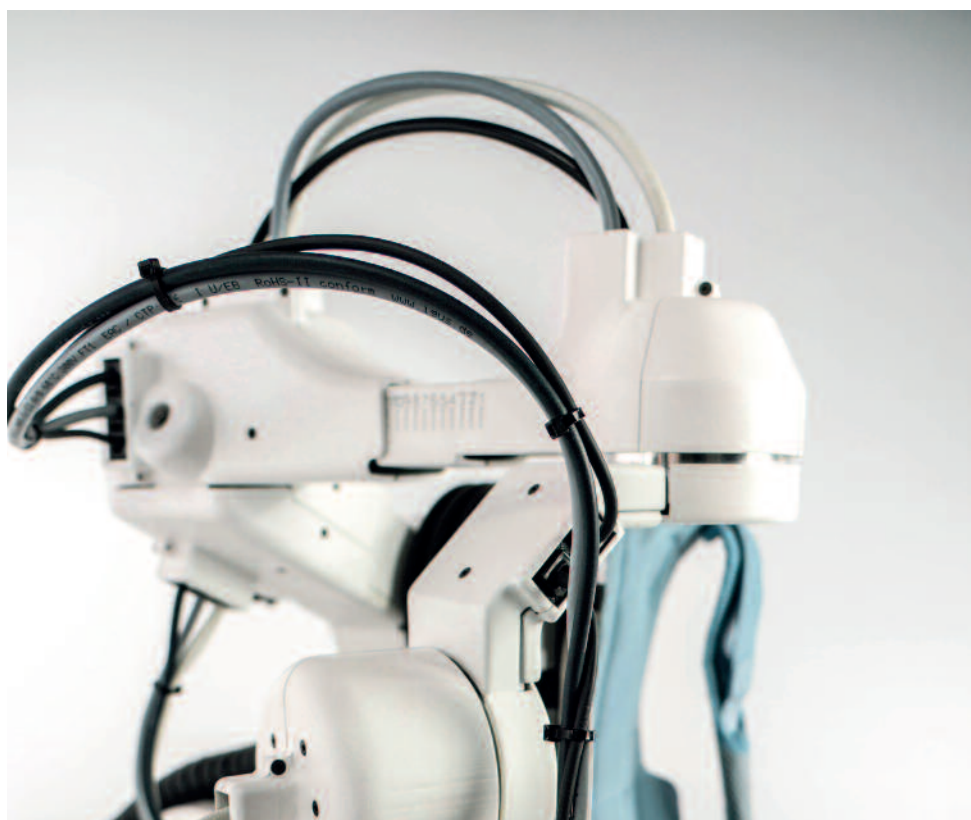
- ▶ **Può avere conseguenze sulla salute:** è associato a maggiore stress, peggioramento della salute mentale e fisica, aumento del rischio di comportamenti dannosi e persino a una riduzione dell'aspettativa di vita.
- ▶ **È diffuso:** secondo le ricerche, circa metà della popolazione mondiale nutre stereotipi negativi nei confronti delle persone anziane; anche i giovani, però, possono essere vittime di discriminazioni basate sull'età.
- ▶ **Danneggia l'autostima:** può compromettere la fiducia in sé stessi e limitare le opportunità individuali, oltre a creare tensioni intergenerazionali.
- ▶ **Viola la dignità umana:** nega il principio di uguaglianza ed è una forma riconosciuta di discriminazione.
- ▶ **Favorisce l'esclusione sociale:** peggiora le condizioni economiche e ostacola l'accesso a beni e servizi essenziali, in particolare in ambito lavorativo.
- ▶ Perpetua l'**emarginazione sociale**, peggiora i **tassi di povertà** e **limita l'accesso ai beni e ai servizi essenziali** tra i gruppi di età coinvolti. Questi effetti negativi sono particolarmente pronunciati **nei contesti lavorativi**.

Diversi studi dimostrano che il linguaggio "ageista" può compromettere le prestazioni individuali e aumentare i livelli di stress.

## Cosa si può fare contro l'ageismo




Contrastare l'ageismo richiede un'azione mirata, che agisca sulle sue cause profonde e sui modelli culturali che lo sostengono. È importante riconoscere le forme, anche sottili, attraverso cui si manifesta nel linguaggio e nei comportamenti quotidiani. Tra le strategie utili:

- ▶ **Riconoscere l'ageismo:** è presente anche nel linguaggio comune (es. l'uso del termine "senile" in senso dispregiativo);
- ▶ **Promuovere la consapevolezza:** informare e formare su cos'è l'ageismo e quali impatti produce;
- ▶ **Favorire l'incontro tra generazioni:** stimolare interazioni e apprendimento reciproco tra persone di età diverse;
- ▶ **Prestare attenzione al linguaggio:** scegliere parole che esprimano rispetto e valorizzazione per tutte le età;
- ▶ **Agire in modo collettivo:** collaborare per creare una società più equa, in cui l'età non sia un criterio di esclusione.
- ▶ Sebbene esistano norme contro la discriminazione basata sull'età, è fondamentale promuovere cultura, educazione e pratiche inclusive per combattere l'ageismo in modo efficace.





## Espressioni comuni e loro alternative

 <b>Evita</b>	 <b>Usa invece</b>	 <b>Perché?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vecchio, persona anziana, senior</li> <li>• Anziani</li> <li>• Gli anziani</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona matura o più anziana</li> <li>• Popolazione di età avanzata o matura</li> </ul>	<p>Termini come “vecchi” o “anziani” possono implicare limiti o stereotipi. “Persone anziane” è una formula più neutra e rispettosa.</p> <p>L’età non definisce in modo univoco le esperienze individuali.</p> <p>Anche il termine “senior”, pur diffuso, può avere connotazioni negative.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Senile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona con demenza / persona con disabilità cognitiva</li> </ul>	<p>Il termine senile è obsoleto ed ha una connotazione negativa.</p>
<p>Quando si parla di una persona di giovane età, usare un aggettivo diminutivo come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ragazzino/a</li> <li>• Bambino/a</li> <li>• Infantile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studente/studentessa</li> <li>• Apprendista</li> <li>• Tirocinante</li> <li>• Allievo/allieva</li> </ul>	<p>Etichette diminutive possono risultare condiscendenti o svalutanti. Termini come “tirocinante” o “studente” mettono in evidenza il ruolo della persona, non la sua età.</p>
<p>Evita atteggiamenti fatalisti quando parli dell’invecchiamento, come considerarlo un ostacolo o una catastrofe.</p>	<p>L’invecchiamento è un processo naturale e potenzialmente arricchente.</p>	<p>Considerare l’invecchiamento come un declino inevitabile ignora i benefici legati all’esperienza, alla saggezza e alla maturità. Promuovere una visione positiva può incentivare stili di vita salutari a ogni età.</p>

## Riferimenti Bibliografici

---

- World Health Organization (WHO). (2021, March 18). Ageing, Ageism. <https://www.who.in>
- European Commission. (n.d.). Age discrimination. [Commission.europa.eu](https://commission.europa.eu)

## Altri Riferimenti Utilizzati

---

- Brown School. (n.d.). Age-inclusive language: Are you using it in your writing and everyday speech? Institute for Public Health at Washington University in St. Louis. <https://publichealth.wustl.edu/age-inclusive-language-are-you-using-it-in-your-writing-and-everyday-speech/>
- Novotney, A. (2023, March). A new concept of aging. APA Monitor. <https://www.apa.org/monitor/2023/03/cover-new-concept-of-aging>





Utilizzare un linguaggio inclusivo in riferimento alla disabilità contribuisce a promuovere la dignità, ridurre lo stigma e creare un ambiente basato sul rispetto e sulla comprensione reciproca. Questo approccio riconosce l'individualità delle persone con disabilità e aiuta a evitare la perpetuazione di stereotipi.

### Concetti fondamentali per comprendere la disabilità

---

**Abilismo:** sistema di credenze che, analogamente a razzismo, sessismo o ageismo, alimenta atteggiamenti negativi, stereotipi e stigmatizzazioni verso le persone con disabilità, svalutandole in base alle loro condizioni, reali o percepite.

**Assistente/Caregiver:** persona che fornisce supporto quotidiano a un individuo che, per motivi di età, malattia o disabilità, non è completamente autonomo.

**Disabilità:** termine ampio che include menomazioni fisiche, comportamentali, psicologiche, intellettive e socio-emotive.

**Disabilità invisibile:** condizione fisica, mentale o neurologica non immediatamente visibile, ma che può limitare la mobilità, la percezione o lo svolgimento delle attività quotidiane (es. dolore cronico, condizioni di salute mentale, problemi uditivi o visivi).

**ICF (International Classification of Functioning Disabilities and Health):** sistema di riferimento sviluppato dall'OMS per descrivere e misurare la salute e la disabilità secondo un linguaggio condiviso e standardizzato.

**Linguaggio centrato sull'identità:** formula linguistica che pone in evidenza la condizione prima della persona (es. "una persona cieca").

**Linguaggio centrato sulla persona (Person-first language):** modalità che mette al centro la persona e non la sua condizione (es. "una persona che usa una sedia a rotelle").

**Persona con disabilità:** individuo con menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali di lunga durata che, in interazione con barriere ambientali o sociali, può incontrare ostacoli alla piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale su base di uguaglianza.

## Comprendere le disabilità

---

La disabilità è parte della condizione umana. Ognuno può sperimentare una forma di disabilità nel corso della vita in modo temporaneo o permanente.

Nel 2023, circa **1,3 miliardi di persone nel mondo** convivono con disabilità significative: si tratta del **16% della popolazione globale**, pari a una persona su sei. Questo dato è in crescita, anche a causa dell'aumento della speranza di vita e delle condizioni croniche.

Le disabilità possono essere di vario tipo:

- ▶ Disabilità fisiche
- ▶ Disabilità mentali
- ▶ Disabilità dell'apprendimento

Molte disabilità non sono immediatamente visibili, come:

- ▶ Disturbo da deficit di attenzione o iperattività (ADHD)
- ▶ Condizioni di salute mentale
- ▶ Dolore cronico
- ▶ Problemi dell'udito

Le disabilità invisibili possono incidere profondamente sulla vita quotidiana, pur essendo spesso sottovalutate o ignorate.

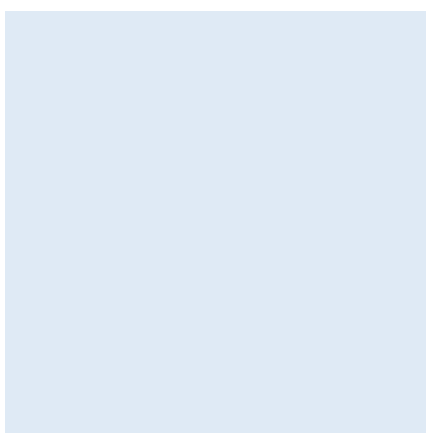
Le persone con disabilità non costituiscono un gruppo omogeneo: ognuna ha un vissuto e un'identità unici. È fondamentale riconoscere la diversità all'interno di queste esperienze, evitando generalizzazioni e valorizzando le prospettive individuali.

## Linguaggio inclusivo e disabilità

---

Le persone con disabilità possono preferire modi specifici per riferirsi alla propria condizione. Alcune si identificano con la disabilità (linguaggio centrato sull'identità), altre preferiscono porre l'accento sulla persona (linguaggio centrato sulla persona). Rispettare queste preferenze è una forma essenziale di riconoscimento e ascolto.

Il linguaggio relativo alla disabilità è in costante evoluzione. Ciò che conta non è aderire rigidamente a uno stile, ma valorizzare la persona e la sua dignità, adattando la comunicazione alle preferenze espresse. Il principio guida resta il rispetto.



## Espressioni comuni e loro alternative



**Evita**



**Usa invece**



**Perché?**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona costretta/obbligata su una sedia a rotelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona con la sedia a rotelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfatizza l'autonomia e non la limitazione.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona sorda/cieca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona che è cieca/sorda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La disabilità non definisce la persona.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona disabile/handicappata</li> <li>• Un/una Disabile</li> <li>• Un/Una epilettico/a</li> <li>• Persone normali/normodotate</li> <li>• Autistico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona con una disabilità/con un handicap</li> <li>• Persona con epilessia</li> <li>• Persone senza disabilità</li> <li>• Persona autistica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È considerato offensivo e obsoleto da diversi paesi, inclusa l'Italia dal 14 maggio 2024, dire "una persona handicappata". L'Italia ha infatti aggiornato il linguaggio relativo alle condizioni di disabilità.</li> <li>• Evita definizioni riduttive e stigmatizzanti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gravemente / seriamente disabile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona con bisogno di supporto intensivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rende il bisogno comprensibile senza etichettare.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagni/parcheggi per disabili</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagni/parcheggi accessibili; riservati a persone con disabilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pone l'accento sull'accessibilità, non sulla disabilità.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicopatico</li> <li>• Pazzo</li> <li>• Insano</li> <li>• Maniaco</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona con disabilità emozionale o comportamentale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I termini obsoleti sono stigmatizzanti e poco precisi.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soffrire di una disabilità</li> <li>• Essere afflitto da una disabilità</li> <li>• Persona affetto/a dalla Sindrome...</li> <li>• Essere colpito da una disabilità</li> <li>• Avere problemi a causa di una disabilità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avere una condizione/una disabilità/una menomazione</li> <li>• Persona con la sindrome di...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le disabilità influenzano le persone in modo diverso. Non tutti coloro che hanno una disabilità soffrono o sentono una qualità della vita diminuita.</li> <li>• È più rispettoso usare termini neutri.</li> </ul>



## Alcune buone pratiche per un linguaggio inclusivo sulla disabilità:

- ▶ **Valutare la pertinenza:** nomina la disabilità solo se è rilevante rispetto al contesto;
- ▶ **Superare le etichette:** le persone con disabilità non si definiscono esclusivamente attraverso di essa;
- ▶ **Evitare stereotipi:** non descrivere le persone come fragili, passive o dipendenti;
- ▶ **Non usare linguaggio vittimizzante:** evita espressioni come "afflitto da", "soffre di", "vittima di...";
- ▶ **Non utilizzare etichette collettive come "i disabili":** le disabilità sono molteplici, e non sempre visibili;
- ▶ **Privilegiare un linguaggio centrato sulla persona,** a meno che non venga espressamente richiesta un'altra formulazione;
- ▶ **Descrivere con accuratezza e rispetto,** sostituendo termini stigmatizzanti con espressioni neutrali e appropriate.





## Riferimenti Bibliografici

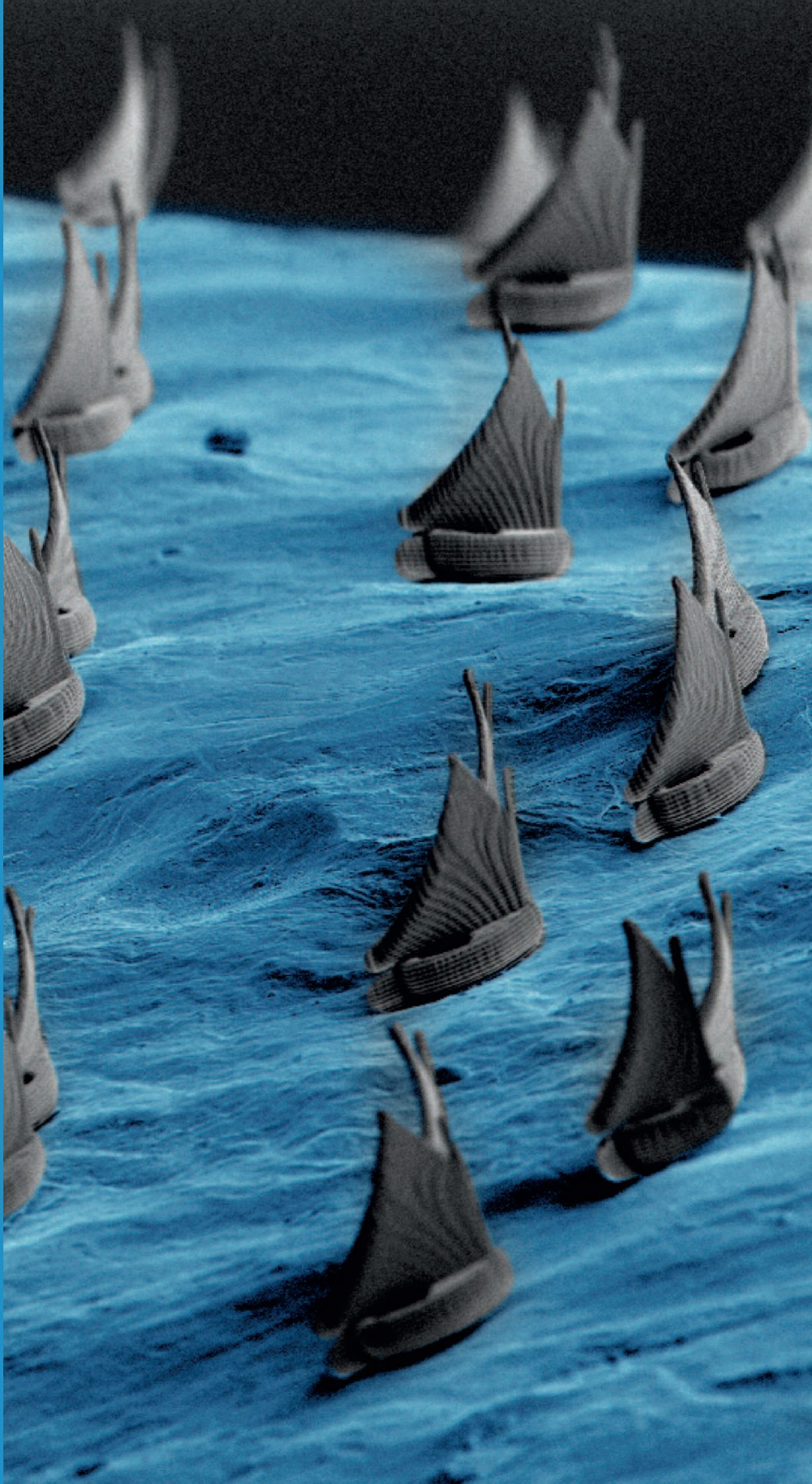
---

- World Health Organization (WHO). (n.d.). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- American Psychological Association (APA). (2023). Caregiver. In APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/caregiver>
- World Health Organization (WHO). (n.d.). Disability. <https://www.who.int/health-topics/disability>
- World Health Organization (WHO). (n.d.). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- United Nations Office at Geneva. (2021). Disability-Inclusive Language Guidelines. <https://www.ungeneva.org/en/about/accessibility/disability-inclusive-language>
- World Health Organization (WHO). (2021, November 19). Noncommunicable diseases. [WHO Fact Sheets]. [who.int/newsroom/factsheets/detail/noncommunicable-diseases](https://www.who.int/newsroom/factsheets/detail/noncommunicable-diseases)
- United Nations Office at Geneva. (2021). Disability-Inclusive Language Guidelines. <https://www.ungeneva.org/en/about/accessibility/disability-inclusive-language>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (DESA). (n.d.). Article 2 - Definitions [Convention on the Rights of Persons with Disabilities]. [social.desa.un.org/issues/disability/CRPD/article-2-definitions](https://social.desa.un.org/issues/disability/CRPD/article-2-definitions)
- World Health Organization. (n.d.). Disability and health. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=Key%20facts,1%20in%206%20of%20us>.
- Governo Italiano. (2024). Decreto Legislativo 3 maggio 2024, n. 62 – Attuazione della delega di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), della legge 22 dicembre 2021, n. 227, in materia di disabilità. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, n. 111 del 14 maggio 2024.

## Altri Riferimenti Utilizzati

---

- United Nations Office at Geneva. (2021). Disability-Inclusive Language Guidelines. <https://www.ungeneva.org/en/about/accessibility/disability-inclusive-language>
- Publications Office of the European Union. (2020). Reading disability and document access: A possible approach—Final study report. Doi: 10.2830/061822
- European Commission. (2021-2030). Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities (easy-to-read version). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (n.d.). Communicating With and About People with Disabilities. <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/index.html>
- National Center on Disability and Journalism. (2021). Disability Language Style Guide. <https://ncdj.org/style-guide/>





Il linguaggio inclusivo è fondamentale quando si parla dell'origine, dell'identità culturale o dell'appartenenza etnica di una persona. Stereotipi basati su etnia, nazionalità o background culturale possono risultare fuorvianti, inappropriati o discriminatori.

### Concetti fondamentali per comprendere l'etnia e la cultura

**Afroamericano:** si riferisce esclusivamente a persone statunitensi di origine africana. Non è sempre sinonimo di "nero": il primo indica un'identità etnica, il secondo una categoria razziale.

**Nero:** quando scritto con la lettera maiuscola, fa riferimento a un'identità razziale, etnica o culturale condivisa, in particolare da persone di origine africana. Va oltre la descrizione del colore della pelle, assumendo un significato storico e culturale. È consigliabile chiedere direttamente alla persona come preferisce essere definita.

**Cultura:** l'insieme delle caratteristiche spirituali, materiali, intellettuali ed emotive distintive di una società o gruppo sociale. Include arte, letteratura, stili di vita, sistemi di valori, credenze e tradizioni.

**Etnia:** Indica l'autoidentificazione con un gruppo culturale, linguistico, nazionale o tribale.<sup>24</sup> È spesso confusa con la razza, ma si tratta di concetti distinti: la razza è una costruzione sociale fondata su tratti fisici percepiti, mentre l'etnia si basa sul patrimonio culturale e sull'identità condivisa. Le persone possono identificarsi con più di un'etnia.

**Indigeno:** termine ombrello per indicare gruppi etnici distinti che discendono dai primi abitanti di una determinata regione. Le comunità indigene sono estremamente eterogenee in termini di cultura, lingua, spiritualità e forme di organizzazione sociale.

**Persone di colore:** espressione preferibile a "minoranza" per indicare collettivamente persone appartenenti a gruppi etnici diversi da quello bianco. È sempre preferibile usare il nome specifico del gruppo di riferimento (es. "studenti neri", "comunità indigene") e, quando opportuno, espressioni come "comunità sottorappresentate", "gruppi marginalizzati" o "gruppi storicamente esclusi".

**Razza:** classificazione sociale e storicamente costruita delle persone in base a caratteristiche fisiche e culturali percepite. È stata usata come strumento di gerarchizzazione e marginalizzazione.

✓ Per questo motivo, all'interno della comunità IIT, si preferisce evitare il termine "razza" in favore di riferimenti più precisi all'identità culturale o etnica.

**Tokenism:** pratica di includere una persona appartenente a un gruppo emarginato esclusivamente per motivi simbolici, senza un reale impegno per l'inclusione o l'equità.

## Perché il linguaggio inclusivo è importante per etnia e cultura

- ▶ **Background vs. Identità:** il luogo di nascita non definisce necessariamente l'identità culturale o l'etnia di una persona.
- ▶ **L'individuo è centrale:** ognuno ha un vissuto unico, con culture, lingue, credenze ed esperienze proprie.
- ▶ **Le generalizzazioni sono dannose:** attribuire caratteristiche a interi gruppi etnici o culturali rafforza stereotipi e disuguaglianze.
- ▶ **Il contesto conta:** menzionare l'etnia o la cultura è opportuno solo se rilevante per la comunicazione.

## Espressioni comuni e loro alternative



### Evita

- Confondere razza ed etnia: scrivere razza/etnia con una barra.



### Usa invece

- Razza e etnia
- Razza o etnia.



### Perché?

- La razza è una costruzione sociale basata su caratteristiche fisiche, mentre l'etnia riguarda il patrimonio e l'identità culturale.
- La barra suggerisce equivalenza tra i concetti, che invece sono distinti.

- Menzionare razza o etnia se irrilevante
- Es. "Il giornalista nero mi stava intervistando"
- Usare "Afroamericano" e "Nero" come sinonimi

- Evitare di specificare razza o etnia se non strettamente necessario
- Distinguere tra etnia ("Afroamericano") e razza ("Nero")

- Introduce una distinzione non necessaria e potenzialmente stigmatizzante.
- Non tutti i neri sono afroamericani, e viceversa.



## Evita



## Usa invece



## Perché?

<ul style="list-style-type: none"> <li>Quando si menzionano più persone dello stesso gruppo razziale o etnico, scrivere "i neri", "gli asiatici" o "neri"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persone nere / Persone asiatiche</li> <li>Riferirsi sempre alle persone, non solo alla loro razza o etnia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dire "i neri" ignora la vasta diversità di persone all'interno di questo gruppo.</li> <li>Evita la riduzione della persona alla sola appartenenza etnica.</li> <li>Usare la parola "Neri" al plurale è considerato offensivo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Usare termini come "Minoranze/Minoranza" o "Comunità di minoranza" per descrivere comunità non bianche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se rilevante, nominare il/i gruppo/i specifico/i a cui si fa riferimento</li> <li>Se inevitabile l'uso di "minoranza", preferire termini più precisi, ad esempio, "minoranza religiosa"</li> <li>Usare espressioni come gruppi sistematicamente esclusi, o gruppi che sperimentano una sottorappresentazione, comunità storicamente svantaggiate/emarginate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il termine "minoranza" si riferisce semplicemente a un gruppo più piccolo rispetto alla maggioranza. Non riflette necessariamente le dinamiche di potere o le esperienze storiche.</li> <li>L'espressione "Gruppi sistematicamente esclusi" evidenzia le barriere storiche e sociali.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Usare stereotipi culturali ed etnici anche se non sono negativi</li> <li>Es. "Gli americani sono rumorosi"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitare stereotipi; contestualizzare comportamenti e caratteristiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ogni persona è diversa, gli stereotipi rafforzano semplificazioni dannose.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Negri</li> <li>Orientali</li> <li>Eschimesi</li> <li>Ispanici/Latini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quando possibile, essere specifici riguardo alla nazionalità o all'etnia</li> <li>Es. "persone dal Brasile", "Inuk", "Inuit"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Termini come "orientali" o "eschimesi" sono considerati obsoleti e offensivi, soprattutto perché sono peggiorativi.</li> <li>"Orientali": Questo termine è geograficamente vago e può essere insensibile.</li> <li>È sempre preferibile chiedere alle persone come preferiscono essere identificate.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Scrivere i nomi delle nazionalità e dei gruppi etnici in maiuscolo</li> <li>Es. Italiani, Giapponesi, Asiatici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usare la lettera minuscola</li> <li>Es. Italiani, giapponesi, asiatici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In italiano, i nomi di etnie e popoli si scrivono con lettera minuscola.</li> </ul>



### Evita



### Usa invece



### Perché?

<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Persone di colore” come sinonimo di “persone nere”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunità nera / afrodiscendenti (quando pertinente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Persone di colore” è un termine generico; non è sinonimo di “nero”.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confondere razza ed etnia: scrivere razza/etnia con una barra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razza e etnia.</li> <li>• Razza o etnia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La razza è una costruzione sociale basata su caratteristiche fisiche, mentre l’etnia riguarda il patrimonio e l’identità culturale.</li> <li>• La barra suggerisce equivalenza tra i concetti, che invece sono distinti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menzionare razza o etnia se irrilevante</li> <li>• Es. “Il giornalista nero mi stava intervistando”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitare di specificare razza o etnia se non strettamente necessario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduce una distinzione non necessaria e potenzialmente stigmatizzante.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usare “Afroamericano” e “Nero” come sinonimi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguere tra etnia (“Afroamericano”) e razza (“Nero”)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non tutti i neri sono afroamericani, e viceversa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quando si menzionano più persone dello stesso gruppo razziale o etnico, scrivere “i neri”, “gli asiatici” o “neri”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persone nere / Persone asiatiche</li> <li>• Riferirsi sempre alle persone, non solo alla loro razza o etnia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dire “i neri” ignora la vasta diversità di persone all’interno di questo gruppo.</li> <li>• Evita la riduzione della persona alla sola appartenenza etnica.</li> <li>• Usare la parola “Neri” al plurale è considerato offensivo.</li> </ul>



## Alcune buone pratiche per un linguaggio inclusivo sull'etnia e la cultura:



**Valutare la pertinenza:** menziona etnia, cultura o nazionalità solo quando è realmente rilevante.



**Usare terminologia specifica:** preferisci la precisione alle generalizzazioni.



**Evitare stereotipi:** non associare caratteristiche o comportamenti a un'origine etnica o a uno status sociale.



**Scrivere in minuscolo** le nazionalità e i gruppi etnici in italiano (es. italiani, francesi, giapponesi).



**Usare la forma aggettivale**, quando possibile (es. "i partecipanti americani", non "gli americani").



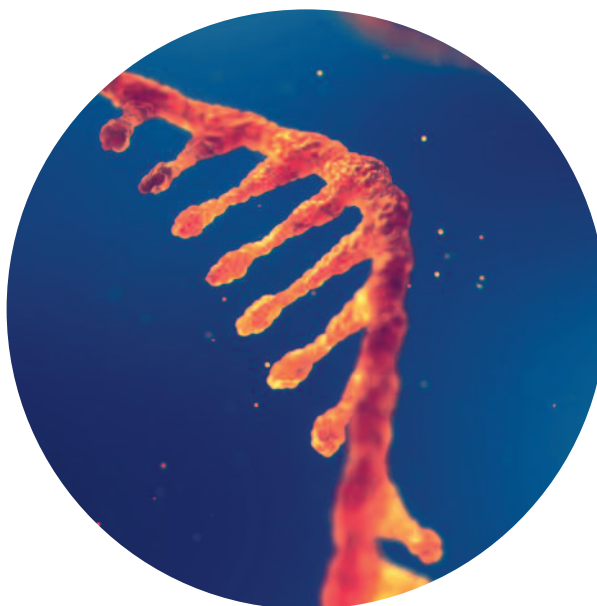
**Non presumere l'origine** di una persona in base all'aspetto.



**Favorire un ambiente accogliente:** il linguaggio inclusivo promuove rispetto e collaborazione.



**Sostenere l'equità:** una comunicazione precisa e rispettosa aiuta a prevenire l'emarginazione.



## Riferimenti Bibliografici

---

- American Psychological Association (APA). (2024). Inclusive Language Guidelines. <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines>
- Associated Press. (2020, June 20). AP says it will capitalize Black but not white. AP News. <https://apnews.com/article/71386b46dbff8190e71493a763e8f45a>
- University of San Francisco Center for Intercultural Engagement (USFC CIE). (n.d.). What is culture? <https://myusf.usfca.edu/wise/intercultural-learning/what-is-culture>
- OMB Standards. (n.d.). In National Institutes of Health (NIH) Office of Research on Women's Health (ORWH) Toolkit: Inclusion of Women and Minorities in Clinical Research. <https://orwh.od.nih.gov/toolkit/other-relevant-federal-policies/OMB-standards>
- Sheridan College. (n.d.). Inclusive Language Guide: Race and Ethnicity. <https://www.sheridancollege.ca/about/administration-governance/leadership/inclusive-communities/equity-inclusion>
- American Psychological Association (APA). (2024). Inclusive Language Guidelines. <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines>
- National Human Genome Research Institute (NHGRI). (2023). Race. In Genetics Glossary. <https://www.genome.gov/genetics-glossary/Race>
- Britannica Dictionary. (n.d.). Tokenism. <https://www.britannica.com/dictionary/tokenism>

## Altri Riferimenti Utilizzati

---

- Office of Equity, Diversity, and Inclusion. (2023). A Guide for Inclusive Language. Western University. <https://www.edi.uwo.ca/resources/reports/Inclusive-Language-Guide.pdf>
- École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). (n.d.). Inclusive Language in Socioeconomic Status, Culture, Race, Ethnicity. <https://www.epfl.ch/schools/enac/about/diversity-office/inclusive-language/socioeconomic-status/>



Comprendere questa dimensione richiede familiarità con termini chiave quali sesso, genere e orientamento sessuale. Questa base consente una comunicazione rispettosa, elemento essenziale per la costruzione di ambienti inclusivi ed equi.

### Concetti fondamentali per comprendere il genere

**Genere:** si riferisce alle “caratteristiche socialmente costruite di donne e uomini – come norme, ruoli e relazioni tra e all’interno dei gruppi di donne e uomini. Varia da società a società e può essere cambiato. Il concetto di genere include cinque elementi essenziali: relazionale, gerarchico, storico, contestuale e istituzionale. Sebbene la maggior parte delle persone nasca maschio o femmina, vengono insegnate loro norme e comportamenti appropriati – incluso come dovrebbero interagire con altri dello stesso o del sesso opposto all’interno delle famiglie, delle comunità e dei luoghi di lavoro.”

**Identità di genere:** componente psicologica del genere, che esprime il senso interno di appartenenza di una persona al proprio genere. Può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita e comprende identità come maschile, femminile, non binaria (es. genderqueer, agender, gender-fluid), tra le altre.

**Espressione di genere:** modalità attraverso cui una persona manifesta esternamente la propria identità di genere, tramite abbigliamento, linguaggio, comportamenti, ecc.

**Linguaggio sensibile al genere:** utilizzo del linguaggio volto a rappresentare in modo equo tutte le identità di genere, evitando formulazioni discriminatorie, esclusioni o sbilanciamenti a favore di un solo genere.

**Trans:** termine onnicomprensivo preferibile a “transessuale” o “transgender”, utilizzato per riferirsi a persone la cui identità di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita.

**Intersezionalità:** modalità con cui il genere si interseca con altre dimensioni dell’identità (es. etnia, età, orientamento sessuale), generando esperienze di discriminazione uniche e sovrapposte.

**Sesso:** caratteristiche biologiche e fisiologiche di maschi e femmine, incluse strutture riproduttive, ormoni e cromosomi.

**Orientamento sessuale:** direzione dell’attrazione affettiva e/o sessuale di una persona. I termini più comuni includono eterosessuale, gay, lesbica, bisessuale, pansessuale, ecc.

## Il linguaggio inclusivo rispetto al genere

Il linguaggio che utilizziamo riflette il contesto sociale e culturale in cui viviamo, inclusi i pregiudizi di genere che lo attraversano. Anche la lingua italiana non è esente da queste dinamiche: numerosi studi condotti da linguisti, psicologi ed esperti della comunicazione hanno evidenziato come il modo in cui strutturiamo e utilizziamo l'italiano possa veicolare, anche in modo inconsapevole, stereotipi e disuguaglianze.

Espressioni, formule e strutture linguistiche apparentemente neutre possono contribuire a rafforzare il sessismo e la discriminazione, sminuendo il valore e la visibilità di alcune persone in base al genere. In alcuni casi, ciò può comportare la negazione della pari dignità e del riconoscimento sociale di tutti i generi.

La lingua italiana, come noto, distingue tra due generi grammaticali: maschile e femminile. Tuttavia, è importante riflettere su come comunicare in modo che tutte le persone si sentano rappresentate, evitando formule che attribuiscono centralità o superiorità implicita a un solo genere.

Sebbene siano emerse proposte di neutralizzazione come l'uso dell'asterisco (\*) o della schwa (ə), queste soluzioni non sono attualmente riconosciute dalla grammatica italiana standard e possono creare ostacoli all'accessibilità, in particolare per le tecnologie assistive e le persone con disturbi specifici dell'apprendimento.

Esistono tuttavia diverse strategie per rendere il linguaggio più inclusivo, evitando di presumere l'identità di genere degli interlocutori e ricorrendo a soluzioni efficaci come: lo sdoppiamento delle forme, l'uso di termini collettivi o ambigenere, la riformulazione in forma impersonale o l'impiego di espressioni alternative. Queste strategie sono descritte nel dettaglio nelle sezioni seguenti.

### Linguaggio discriminatorio di genere

Espressioni che sminuiscono, invisibilizzano o svalutano persone in base al loro genere.



I **ricercatori** e le loro **mogli** sono invitati...



Le **ricercatrici** e i **ricercatori**, con eventuali **accompagnatori**, sono invitati...

### Linguaggio di parte di genere:

Espressioni che attribuiscono implicitamente più valore o centralità a un genere rispetto ad altri.



Durante la conferenza, il partecipante dovrebbe **spegnere il suo telefono**.



Chi partecipa alla conferenza è invitato/a **a spegnere il telefono**.



## Benefici del linguaggio inclusivo di genere

- ▶ Prevenire il rischio di offendere, escludere o sminuire involontariamente un genere rispetto a un altro;
- ▶ Favorire un ambiente di lavoro accogliente, equo e rispettoso per tutte le persone;
- ▶ Contrastare stereotipi e pregiudizi legati all'identità di genere;
- ▶ Promuovere l'uguaglianza attraverso una comunicazione chiara, attenta e imparziale;
- ▶ Riconoscere e valorizzare la diversità presente all'interno della forza lavoro;
- ▶ Sostenere il rispetto, tutelando l'identità delle persone indipendentemente da sesso, genere o altri aspetti della loro individualità.

**Le evidenze scientifiche mostrano** che il linguaggio connotato da discriminazioni di genere può generare **effetti negativi** su tutte le persone, indipendentemente dal genere, alimentando sentimenti di esclusione e riducendo la motivazione. Al contrario, l'impiego di un linguaggio inclusivo contribuisce a contenere le reazioni emotive negative e a rafforzare la motivazione, in particolare tra chi manifesta livelli più bassi di pregiudizio implicito.

## Strategie linguistiche per la rappresentazione del genere nella lingua italiana

La comunicazione sensibile al genere può avvalersi di diverse strategie linguistiche, adottabili in base al contesto, alla tipologia testuale e alla finalità comunicativa. Di seguito vengono illustrate alcune pratiche efficaci per rendere i testi in lingua italiana più inclusivi.

### Lo sdoppiamento della forma

Questa strategia consiste nell'esplicitare entrambe le forme di genere (es. "le professoresse e i professori") per superare l'uso del maschile generico. È considerata corretta e raccomandata, in particolare nei documenti rivolti al pubblico.

- Alternare l'ordine di menzione dei generi (femminile/maschile e viceversa) per evitare gerarchie implicite.
- Evitare lo sdoppiamento nei casi in cui compromette la leggibilità, come tabelle o pulsanti digitali.

### Espressione esplicita del genere nelle professioni

Tutte le professioni possono essere declinate in base al genere della persona interessata. È preferibile evitare la specificazione "donna" accanto alla professione (calco dell'inglese) e l'uso dell'articolo davanti al cognome.



- Un prorettore donna
- La Rossi



- Una prorettrice
- La dottoressa Rossi / Anna Bianchi




## Strategie di invisibilizzazione del genere

Questa strategia consente di evitare il riferimento diretto al genere attraverso:

- nomi collettivi (es. "il personale");
- pronomi relativi o indefiniti (es. "chi", "coloro che");
- forme verbali in seconda persona o imperativo (es. "riceverete", "vi invitiamo");
- costruzioni passive o impersonali (es. "il modulo va compilato");
- riferimento all'ente/ufficio (es. "la direzione", "la presidenza");
- termini gender-neutral (es. "le persone candidate").

## Uso di parole neutre rispetto al genere



Sostantivi e pronomi di genere possono rafforzare stereotipi impliciti. Dove possibile, è utile sostituirli con alternative neutre:

 Evita	 Usa invece	 Perché?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fidanzato/Fidanzata</li> <li>• Moglie/Marito</li> <li>• Madre/Padre</li> <li>• Fratelli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partner</li> <li>• Coniuge (in caso di matrimonio)</li> <li>• Genitore</li> <li>• Fratelli e Sorelle</li> </ul>	<p>Neutro rispetto al genere.</p> <p>Evita assunzioni di ruolo familiare.</p> <p>Equa rappresentazione.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dire "uomo/uomini" per riferirsi a tutti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona/Persone</li> <li>• Individuo/Individui</li> <li>• Esseri Umani</li> </ul>	<p>Non usare il maschile come universale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assumere il genere di una persona usando "Sig." o "Sig.ra"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usare il nome completo "Egr. Davide Rossi/Egr. Luisa Rossi"</li> </ul>	<p>Evita assunzioni sul genere.</p>

## Uso di termini epiceni e collettivi

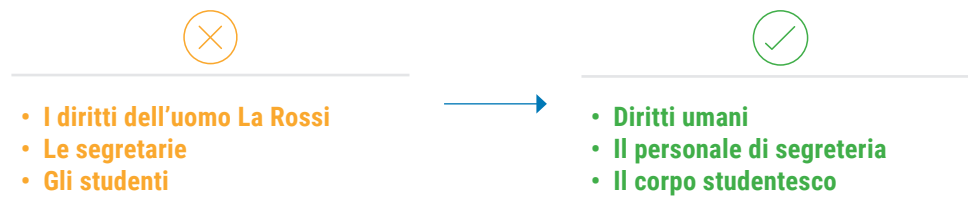
I termini epiceni (o ambigenere) mantengono la stessa forma per entrambi i generi (es. "docente", "persona").



L'uso di tali parole è incoraggiato perché naturalmente inclusivo.

	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Professore di riferimento</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Docente di riferimento</b></li> </ul>



I nomi collettivi possono sostituire espressioni marcatamente di genere.



 Evita	 Usa invece
Gli studenti di dottorato	La comunità studentesca
I docenti	Il personale docente o il corpo docente
I ricercatori	Il personale di ricerca
Gli universitari	La componente universitaria
Gli amministrativi	Il personale amministrativo
I tecnici	Il personale tecnico
Gli scienziati	Il personale scientifico
Direttori di Unità di Ricerca/ Unità Organizzative	Direzioni di Ricerca/Direzioni Amministrative
Garante degli studenti di dottorato	Garante del corpo studentesco
Presidenti (di Commissioni o Comitati)	Presidenze (di Commissioni o Comitati)
Dirigenti	Dirigenza
Segretari	Segreteria
I candidati	Le persone candidate

## Formule impersonali

L'uso della forma passiva o impersonale permette di evitare il riferimento diretto al genere.



• I candidati devono inviare



• Il curriculum deve essere inviato...

## Riformulazione delle frasi

Riformulare una frase, quando possibile, consente di evitare l'uso di participi marcati per genere.



• Grazie per esserti registrato  
• Benvenuto



• Grazie per aver completato la registrazione  
• Ti diamo il benvenuto

## Applicazioni specifiche

**Bandi, Policy, Regolamenti, Delibere, Verbali e Certificati:** Laddove possibile, si suggerisce di adottare strategie di visibilizzazione e/o invisibilizzazione del genere, valutando caso per caso in base alla rilevanza assunta dal contesto comunicativo. Tuttavia, qualora tali strategie dovessero compromettere la scorrevolezza del testo o appesantire il documento, è consigliabile ricorrere al maschile generico o sovraesteso, accompagnato dalla seguente avvertenza:

- ▶ “L’Istituto Italiano di Tecnologia adopera ogni accorgimento per garantire l’inclusione anche nel linguaggio dei suoi documenti ufficiali, adottando un linguaggio neutro sotto il profilo del genere. Pertanto, quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione, è usato il maschile, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone a cui il documento è rivolto”.

### Includi inoltre questi accorgimenti:

- ▶ Bando per la selezione di ricercatori e ricercatrici (di seguito ricercatori).
- ▶ L'autorizzazione preventiva per le missioni è obbligatoria per i dottorandi e le dottorande (di seguito dottorandi).
- ▶ La procedura è rivolta alle assistenti e agli assistenti di linea (di seguito assistenti di linea).

È importante precisare che tali scelte linguistiche non devono entrare in conflitto con il **funzionigramma dell'IIT**: in tutti i casi in cui si fa riferimento a ruoli formalmente definiti, prevale la dicitura utilizzata nel funzionigramma ufficiale.



Nei verbali, si ricorda di riportare in maniera corretta gli elenchi dei partecipanti che dovranno essere presentati in ordine alfabetico, per cognome, preceduti dai titoli corretti.






**Moduli (cartacei e online):** Si consiglia di adottare un linguaggio inclusivo, utilizzando la barra (/) per rappresentare entrambi i generi nelle formule standard e declinando per esteso destinatari e ruoli nel testo.



- Se previsto un ricontatto, è utile chiedere la forma preferita tra:
  - ▶ lui/lei, egli/ella, esso/essa, essi/esse.

**Eventi:** Nella promozione degli eventi è opportuno riportare gli e le speaker in ordine di apparizione o in ordine alfabetico, con i corretti titoli declinati secondo il loro genere.

Alcune buone pratiche per un linguaggio inclusivo sul genere:

-  Considerare la rilevanza di menzionare il genere.
-  **Identificare il pubblico per adattare il linguaggio:** si sta parlando a una persona (di cui si potrebbero conoscere le preferenze) o a un gruppo?
-  **Evitare i predefiniti maschili:** escludono le persone che non si identificano con il genere maschile.
-  **Usare termini inclusivi:** optare per un linguaggio sensibile al genere per assicurarsi che tutti si sentano riconosciuti nella tua comunicazione.
-  **Chiedere le preferenze sui pronomi:** in caso di dubbio, chiedere direttamente a qualcuno come preferisce essere chiamato in termini di pronomi, titoli e ruoli.

## Riferimenti Bibliografici

---

- World Health Organization (WHO). (n.d.). Glossary of terms and tools: Gender, equity, and human rights. <https://www.who.int/gender-equity-rights/publications/glossary-terms-tools/en/>
- American Psychological Association (APA). (2023). Bias-free language. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/gender>
- Universität zu Köln. (n.d.). Gender-Sensitive Language. [gb.uni-koeln.de](http://gb.uni-koeln.de)
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (n.d.). Intersectional analysis [eige.europa.eu](http://eige.europa.eu)
- World Health Organization (WHO). (n.d.). Glossary of terms and tools: Gender, equity, and human rights (p. 5). <https://www.who.int/gender-equity-rights/publications/glossary-terms-tools/en/>
- The 519. (2020, February). The 519 LGBTQ2S Glossary of Terms [Term: see specific term]. <https://www.the519.org/education-training/glossary/#S>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (n.d.). First steps towards more inclusive language: Terms you need to know. In Gender-sensitive communication [Toolkit]. [eige.europa.eu](http://eige.europa.eu)
- Consiglio Nazionale delle Ricerche. (2024). Linee guida per un linguaggio inclusivo rispetto al genere. Roma: CNR Edizioni. [https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita\\_editoria/9788880806691\\_digitDEF.pdf](https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita_editoria/9788880806691_digitDEF.pdf)
- Politecnico di Torino. (2023). Guida pratica per una comunicazione inclusiva. Torino: Politecnico di Torino – GReG & CIRSDe. [https://www.polito.it/sites/default/files/2023-07/vademecum%20agile%20b\\_n.pdf](https://www.polito.it/sites/default/files/2023-07/vademecum%20agile%20b_n.pdf)
- Università Bocconi. (2024, giugno). Linee Guida per la comunicazione inclusiva. Milano: Università Bocconi. [https://www.unibocconi.it/sites/default/files/media/attachments/LineeGuidaPerLaComunicazioneInclusiva\\_giugno24.pdf](https://www.unibocconi.it/sites/default/files/media/attachments/LineeGuidaPerLaComunicazioneInclusiva_giugno24.pdf)

## Altri Riferimenti Utilizzati

---

- European Parliament. (2018). Gender-neutral language in the European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL\\_Guidelines\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf)
- MIUR Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR
- Office of Equity, Diversity, and Inclusion. (2023). A Guide for Inclusive Language. Western University. <https://www.edi.uwo.ca/resources/reports/Inclusive-Language-Guide.pdf>



Lo status socioeconomico non si limita al reddito, ma comprende anche fattori quali il livello di istruzione, il prestigio della professione, l'accesso alle opportunità, la qualità della vita e le percezioni soggettive dello status sociale e della classe sociale.

Molte forme di discriminazione possono derivare da queste caratteristiche. L'uso di un linguaggio inclusivo può contribuire a evitare o ridurre forme di stigmatizzazione spesso implicite nel linguaggio quotidiano.

## Concetti fondamentali per comprendere lo status socioeconomico e il classismo

**Classismo:** insieme di pratiche, credenze e strutture – istituzionali, culturali e individuali – che attribuiscono un valore differenziale alle persone in base alla loro classe socioeconomica. Il classismo si manifesta anche come sistema economico che produce disuguaglianze eccessive e limita l'accesso ai bisogni umani fondamentali.

**Privilegio di classe:** Indica i vantaggi non acquisiti, le protezioni e l'accesso facilitato riservati a un gruppo ristretto di persone che occupano una posizione privilegiata nella società, spesso in virtù di ricchezza, prestigio professionale, titoli di potere o riconoscimento pubblico. Questo privilegio si fonda su meccanismi che tendono a consolidare gerarchie sia percepite che concrete.

**Sovra-valutazione dei titoli accademici e delle istituzioni prestigiose (credentialism):** è la tendenza a sovrastimare l'importanza di titoli accademici, certificazioni o l'appartenenza a istituzioni prestigiose, come indicatori del valore, della competenza o del potenziale di una persona. Questo approccio può escludere individui di talento che hanno seguito percorsi meno convenzionali, pur possedendo esperienze e capacità rilevanti.

**Elitismo istituzionale:** si manifesta nella preferenza per candidati provenienti da università o organizzazioni ritenute prestigiose, sulla base dell'assunto che siano automaticamente più capaci. Si tratta di un bias che limita la diversità e rafforza le disuguaglianze di accesso, spesso collegate allo status socioeconomico.

**Status socioeconomico (SES):** comprende una combinazione di fattori come il reddito, il livello di istruzione, la posizione occupazionale e le percezioni soggettive dello status e della classe sociale. Il SES riflette la qualità della vita, le opportunità disponibili e il contesto sociale in cui le persone vivono, ed è un indicatore significativo di numerosi esiti psicologici e sociali.

**Qualità della vita:** si riferisce al grado in cui una persona è in salute, a proprio agio e in grado di partecipare agli eventi della vita o goderne. È un concetto intrinsecamente ambiguo, in quanto può riferirsi sia all'esperienza soggettiva che una persona ha della propria esistenza, sia alle condizioni oggettive in cui vive.

**Classe sociale:** è un gruppo di persone all'interno di una società che condivide lo stesso status socioeconomico, sulla base di fattori come reddito, occupazione, livello di istruzione e accesso alle risorse.

**Status sociale:** indica la posizione relativa occupata da una persona all'interno di una gerarchia sociale, con i relativi diritti, doveri e stili di vita associati, basata su criteri di onore o prestigio. Lo status può essere: "attribuito", ovvero assegnato alla nascita, indipendentemente dalle capacità individuali (es. genere, età, origine familiare); "acquisito", ovvero ottenuto attraverso qualità personali, competenze, risultati o impegno (es. istruzione, professione, stato civile, successi personali).

## Comprendere il classismo e lo status socioeconomico

Lo status socioeconomico (SES) si riferisce alla posizione che una persona occupa all'interno della società, determinata da una serie di fattori interconnessi come il reddito, il livello di istruzione, l'occupazione, la sicurezza economica e l'accesso alle opportunità. Si tratta di un concetto complesso e dinamico, che va ben oltre il solo reddito: include le condizioni abitative, le risorse disponibili e il valore sociale attribuito a determinate tipologie di lavoro e di formazione.

La discriminazione basata sullo status socioeconomico, nota anche come classismo, si verifica quando le persone vengono trattate in modo ingiusto, escluse o stigmatizzate a causa della loro classe sociale percepita, del livello di istruzione o del reddito. A differenza di forme di discriminazione più evidenti, il classismo opera spesso in modo sottile e implicito: può essere incorporato nelle pratiche istituzionali, negli atteggiamenti sociali o nel linguaggio quotidiano. Questo tipo di pregiudizio può influenzare profondamente la dignità, l'autostima e le prospettive di vita delle persone.

Il linguaggio gioca un ruolo cruciale nel modo in cui percepiamo lo status socioeconomico. Le parole che scegliamo possono rafforzare stereotipi dannosi oppure promuovere rispetto e comprensione. Termini generalizzanti o stigmatizzanti, come "i poveri" o "i senzatesto", riducono le persone a una sola caratteristica, ignorandone l'unicità e la diversità. Allo stesso modo, un linguaggio che attribuisce responsabilità individuale alle disuguaglianze socioeconomiche (ad esempio, spiegando le disparità di salute come semplici "scelte di vita") rischia di oscurare i fattori strutturali – come le disuguaglianze sistemiche – che determinano le opportunità delle persone.

È importante evitare di trattare i gruppi a basso status socioeconomico come omogenei, così come è opportuno non considerare lo status socioeconomico elevato come norma o punto di riferimento implicito.

## Perché il classismo è un problema?

- ▶ **Rafforza le disuguaglianze:** crea e mantiene barriere all'istruzione, alla salute, alla casa e all'occupazione per chi proviene da contesti socioeconomici svantaggiati.
- ▶ **Danneggia la dignità e il benessere:** alimenta stigma e vergogna, con conseguenze sulla salute mentale e sull'autostima.
- ▶ **Limita le opportunità:** stereotipi e pregiudizi possono impedire l'accesso a risorse o il riconoscimento delle competenze individuali.
- ▶ **Perpetua stereotipi:** il linguaggio e gli atteggiamenti di classe rafforzano miti dannosi, come l'idea che la povertà derivi da fallimenti personali invece che da condizioni sistemiche.
- ▶ **Indebolisce la coesione sociale:** divide la società, alimentando esclusione, diffidenza e risentimento tra i gruppi.



## Discriminazione basata sul titolo di studio e sull'istituzione di provenienza

---

La discriminazione basata sull'istruzione si verifica quando a una persona vengono ingiustamente negate opportunità, diritti o riconoscimenti sulla base del proprio percorso formativo. Questo può riguardare titoli accademici, certificazioni, atenei frequentati o anche le aziende per cui si è lavorato.

Questa forma di discriminazione diventa particolarmente problematica quando il titolo di studio viene assunto come indicatore del valore di una persona, indipendentemente dalle sue reali competenze o dal potenziale contributo. Un esempio comune: escludere un candidato solo perché non proviene da un'università prestigiosa, oppure perché non possiede un titolo formale, anche quando dimostra abilità e preparazione adeguate al ruolo.

La sovra-valutazione dei titoli accademici e delle istituzioni prestigiose (credentialism) è la tendenza a dare eccessiva importanza ai titoli formali e ai percorsi accademici come misuratori di valore, intelligenza o competenza, a scapito del merito personale, delle esperienze pratiche e delle competenze maturate sul campo. Questo fenomeno alimenta l'elitismo istituzionale, ovvero la preferenza sistemica per candidati provenienti da università o organizzazioni considerate élite. Tale preferenza si basa su un pregiudizio di prestigio: l'idea che l'affiliazione a un'istituzione rinomata sia garanzia di qualità o eccellenza.

Questi meccanismi riducono il bacino di talenti accessibili e rafforzano la stratificazione sociale, limitando l'accesso alle opportunità per chi non ha potuto frequentare ambienti di alto profilo, spesso per ragioni legate allo status socioeconomico.

Una forma di discriminazione ancora poco riconosciuta

Nonostante i suoi effetti concreti, la discriminazione legata all'istruzione rimane poco studiata e spesso trascurata nel dibattito pubblico e nelle politiche sull'equità. È difficile da isolare perché spesso si intreccia con altre forme di discriminazione – come il classismo, il razzismo o il sessismo – rendendone meno visibili le dinamiche specifiche.

Impatti su equità e inclusione

Questa forma di discriminazione ha conseguenze rilevanti, soprattutto per le persone e le comunità che già affrontano situazioni di marginalizzazione. Le scienze sociali mostrano che la mancanza di istruzione formale rappresenta spesso un indicatore di disuguaglianza più ampia – culturale, economica, politica. Escludere qualcuno in base al prestigio dell'istituzione di provenienza, invece che sulla base delle competenze effettive, non solo penalizza individui meritevoli, ma limita l'innovazione e la mobilità sociale.




## Perché la sovra-valutazione dei titoli accademici e delle istituzioni prestigiose può costituire un problema

---

- ▶ **Riduce la diversità di pensiero e di esperienza** Dare priorità a chi proviene da istituzioni considerate élite può escludere persone di talento con percorsi formativi e professionali non convenzionali, limitando la varietà di prospettive utili all'innovazione scientifica.
- ▶ **Rafforza le disuguaglianze sociali ed economiche** L'accesso alle istituzioni più prestigiose è spesso legato a condizioni socio-economiche favorevoli. Favorire questi profili nei processi di selezione o valutazione rafforza barriere di classe e ostacola la mobilità sociale.
- ▶ **Attribuisce un peso eccessivo al prestigio anziché al merito** Valutare le persone sulla base di dove hanno studiato o lavorato può oscurare competenze effettive, esperienze concrete e capacità reali, facendo perdere occasioni di riconoscere eccellenze che emergono da percorsi meno noti.
- ▶ **Ostacola l'inclusione e l'accesso alle opportunità** Selezioni o programmi che

esplicitamente o implicitamente privilegiano provenienze da contesti “top-tier” inviano segnali di esclusione, scoraggiando profili validi e andando contro i principi di equità e valorizzazione del potenziale.

## Espressioni Comuni e loro alternative

 <b>Evita</b>	 <b>Usa invece</b>	 <b>Perché?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• [Nome] non proviene da una scuola nota, ma è sorprendentemente preparato/a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [Nome] porta una prospettiva preziosa grazie al suo percorso di ricerca unico</li> </ul>	<p>L'affermazione originale è condiscendente e rafforza l'idea che solo chi proviene da scuole prestigiose sia da considerare competente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profilo impressionante, viene da [laboratorio/azienda prestigiosa]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le sue esperienze nel campo dimostrano solide competenze tecniche e collaborative</li> </ul>	<p>Evita di attribuire eccessivo valore all'affiliazione istituzionale e mette in evidenza invece i risultati concreti.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• I nostri ricercatori provengono dalle migliori istituzioni del mondo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I nostri ricercatori provengono da istituzioni di riconosciuto rilievo internazionale</li> </ul>	<p>"Le migliori" implica un giudizio soggettivo ed elitario che può svalutare, anche involontariamente, i ricercatori provenienti da istituzioni meno note ma altrettanto valide.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerchiamo candidati provenienti da programmi altamente prestigiosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitiamo a candidarsi persone con comprovata esperienza e potenziale di ricerca, indipendentemente dall'affiliazione istituzionale</li> </ul>	<p>Un'eccellente attività di ricerca può nascere da una grande varietà di percorsi educativi e professionali. Questo tipo di formulazione promuove l'equità e apre le porte a un bacino di talenti più diversificato.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usare il termine "classe" come "classe bassa/alta"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostituirlo con l'espressione "Status socioeconomico"</li> </ul>	<p>I termini legati alla "classe" possono risultare svalutanti o stereotipanti.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poveri</li> <li>• Persone povere</li> <li>• Basso reddito</li> <li>• Ceto sociale basso</li> <li>• Ceto sociale alto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persone con difficoltà economica</li> <li>• Reddito limitato</li> <li>• Persone con basso reddito</li> <li>• Persone con alto reddito</li> <li>• Nella fascia di reddito più bassa o più alta</li> <li>• Precisare le fasce e i livelli di reddito, se possibile</li> </ul>	<p>Il termine "poveri" è generalizzante e storicamente associato a pregiudizi, soprattutto verso minoranze.</p>



## Evita

- Termini che perpetuano uno stato immutabile come: "I senzatetto", "I poveri"
- Termini peggiorativi come "ghetti, quartieri svantaggiati"



## Usa invece

- Persone che vivono la condizione di senzatetto
- Persone senza casa/ senza domicilio/senza un indirizzo fisso/ senza fissa dimora
- Quartieri con poche risorse/a basso reddito



## Perché?

Linguaggio centrato sulla persona e non sulla condizione.

Usare un linguaggio preciso quando si descrivono gruppi di persone piuttosto che termini generici.

Evita connotazioni negative e colpevolizzanti per chi vi abita.

- Avere poca istruzione

- Persone con limitate opportunità educative

Evidenzia l'iniquità strutturale, non la responsabilità individuale.

- dipendente dall'assistenza sociale

- Persona che riceve assistenza sociale/ una famiglia che riceve (nome dell'assistenza sociale).

Linguaggio non stigmatizzante e centrato sulla persona.

- Immigrato illegale
- Gli/le non identificati/e

- Persona senza documenti
- Persone che non hanno i documenti richiesti per l'immigrazione legale

Le persone non sono "illegali": la definizione deve riguardare lo status, non l'identità.

## Alcune buone pratiche per un linguaggio inclusivo sullo status socioeconomico:



**Riconosci il valore della diversità** nei percorsi accademici e istituzionali.



Evita espressioni che suggeriscono che solo alcune istituzioni formino professionisti competenti.



Non utilizzare **l'affiliazione istituzionale** come unica misura di intelligenza o valore.



Presta attenzione a **bandi, lettere di referenza e comunicazione pubblica** per non rafforzare gerarchie basate sul prestigio.



Menziona lo status socioeconomico solo quando è rilevante ai fini del contesto comunicativo.



**Sii consapevole del potere del linguaggio:** un uso attento delle parole può contribuire a sfidare gli stereotipi, promuovere empatia e favorire una comunicazione più rispettosa e inclusiva.



**Riconosci la diversità e evita le generalizzazioni:** le esperienze all'interno dei gruppi socioeconomici sono molteplici. Utilizza descrizioni specifiche (es. "famiglie a basso reddito nelle aree rurali") invece di categorie vaghe o stigmatizzanti come "i poveri".



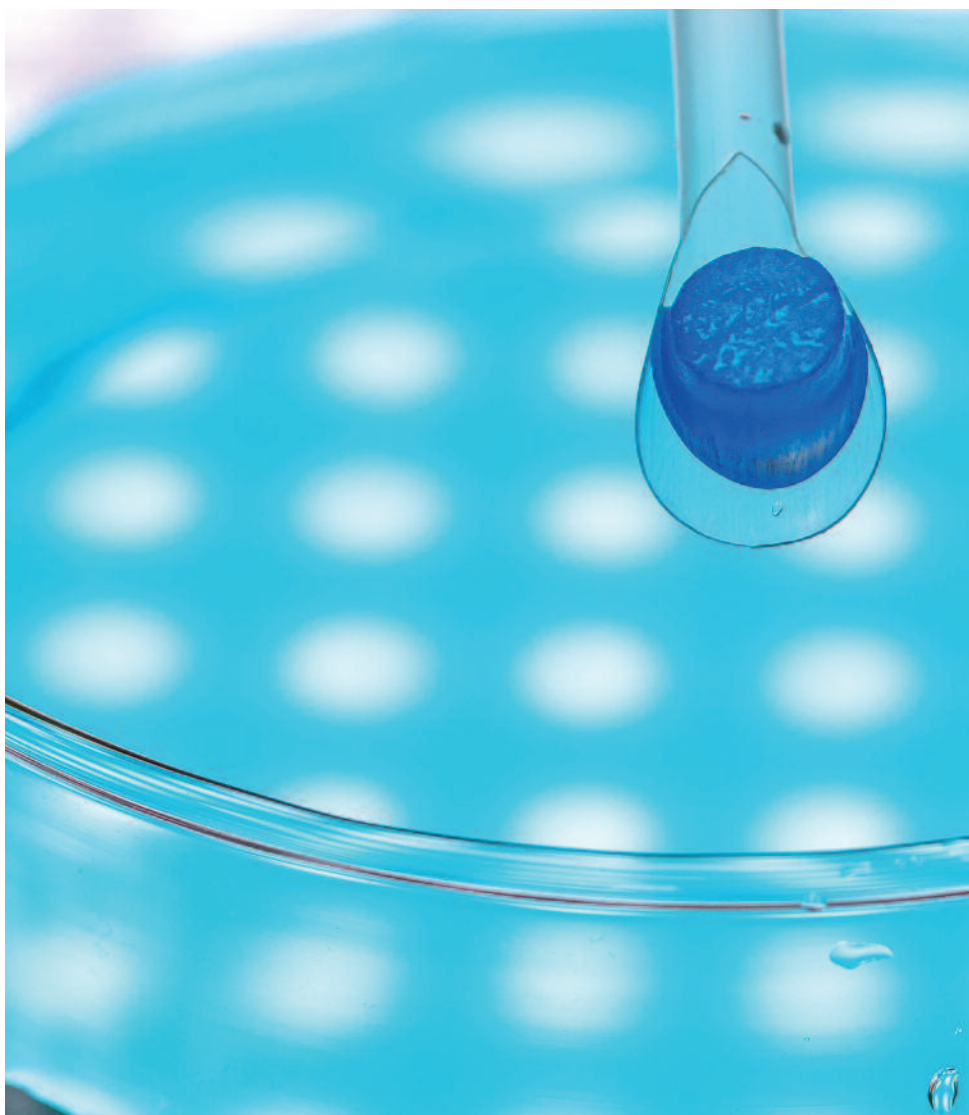
**Salvaguarda la dignità delle persone:** il linguaggio dovrebbe sempre esprimere rispetto, indipendentemente dallo status socioeconomico.



**Evita di associare il valore personale al successo economico o professionale:** non usare il linguaggio per implicare che ricchezza o prestigio equivalgano a maggiore valore umano.



**Quando possibile, adotta un linguaggio centrato sulla persona:** ad esempio, "persone in condizione di fragilità economica" anziché definizioni riduttive.





## Riferimenti Bibliografici

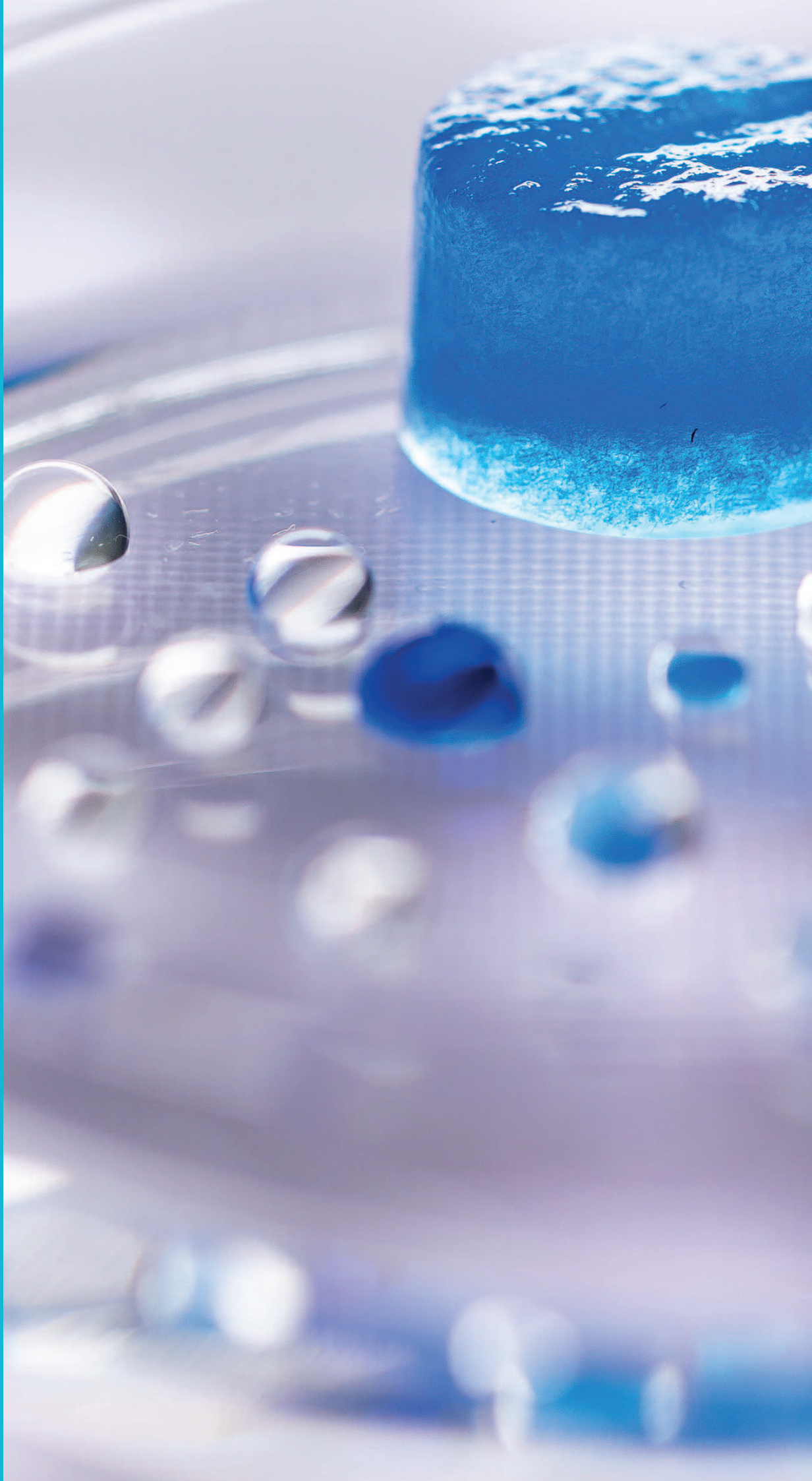
---

- California Sociological Association (CSA). (n.d.). Classism. <https://www.csha.org/classism/>
- American Psychological Association (APA). (2023). Socioeconomic status. <https://www.apa.org/pi/ses>
- Enciclopedia Treccani – Classi e Ceti sociali

## Altri Riferimenti Utilizzati

---

- Office of Equity, Diversity, and Inclusion. (2023). A Guide for Inclusive Language. Western University. <https://www.edi.uwo.ca/resources/reports/Inclusive-Language-Guide.pdf>
- École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). (n.d.). Inclusive Language in Socioeconomic Status, Culture, Race, Ethnicity. <https://www.epfl.ch/schools/enac/about/diversity-office/inclusive-language/socioeconomic-status/>
- American Chemical Society. Socioeconomic status [Inclusivity style guide]. American Chemical Society. [https://www.acs.org/about/inclusion/inclusivity-style-guide/socioeconomic-status.html?utm\\_source=chatgpt.com#how-to-refer-to-housing-status](https://www.acs.org/about/inclusion/inclusivity-style-guide/socioeconomic-status.html?utm_source=chatgpt.com#how-to-refer-to-housing-status)
- Office of Equity, Diversity, and Inclusion. (2023). A Guide for Inclusive Language. Western University. <https://www.edi.uwo.ca/resources/reports/Inclusive-Language-Guide.pdf>
- École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). (n.d.). Inclusive Language in Socioeconomic Status, Culture, Race, Ethnicity. <https://www.epfl.ch/schools/enac/about/diversity-office/inclusive-language/socioeconomic-status/>
- American Psychological Association. Inclusive language guidelines. <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines>
- Fiveable. (n.d.). Credentialism. Fiveable Library. Retrieved July 2, 2025, from <https://library.fiveable.me/key-terms/foundations-education/credentialism>
- Encyclopaedia Britannica. Quality of life. Britannica. Retrieved July 2, 2025, from <https://www.britannica.com/topic/quality-of-life>
- Encyclopaedia Britannica. Social class. Britannica. Retrieved July 2, 2025, from <https://www.britannica.com/topic/social-class>
- Encyclopaedia Britannica. Social status. Britannica. Retrieved July 2, 2025, from <https://www.britannica.com/topic/social-status>
- Encyclopaedia Britannica. Classism. Britannica. Retrieved July 2, 2025, from <https://www.britannica.com/topic/classism>
- American Psychological Association. Socioeconomic status. APA. Retrieved July 2, 2025, from <https://www.apa.org/topics/socioeconomic-status>
- Lott, B. (2002). Cognitive and behavioral distancing from the poor. *American Psychologist*, 57(2), 100–110. <https://www.jstor.org/stable/40375368>





## KEY TAKEAWAYS OF INCLUSIVE LANGUAGE



### **Rispetta l'autodeterminazione**

Usa sempre i termini e i pronomi scelti dalla persona stessa, sia in riferimento all'età, al genere, alla disabilità, all'etnia o al background culturale.



### **Evita stereotipi e supposizioni**

Non dare per scontate abilità, preferenze, valori o esperienze in base all'età, alla disabilità, all'origine culturale, al genere o allo status socioeconomico.



### **Riconosci i tuoi pregiudizi**

Sii consapevole dei tuoi bias e del loro impatto sulla comunicazione. Rifletti sulle parole che usi e su come possono essere percepite da chi ti ascolta o legge.



### **Usa un linguaggio centrato sulla persona e neutro**

Dai priorità alla persona (es. "persona con disabilità") e preferisci termini descrittivi e neutrali, evitando etichette o metafore potenzialmente escludenti o offensive.



### **Descrivi con accuratezza e responsabilità**

Utilizza dati, contesto e prospettive plurali. Evita di basarti esclusivamente sull'esperienza personale quando rappresenti gruppi o temi sociali.



### **Scegli titoli professionali e riferimenti inclusivi**

Adotta titoli di ruolo neutri rispetto al genere (es. "responsabile", "coordinamento", "collettività") e evita termini datati o connotati in modo sessista.



### **Presta attenzione al tono e al contesto**

Il linguaggio può riflettere pregiudizi o rafforzare disuguaglianze sistemiche anche in modo involontario. Evita battute, modi di dire o commenti informali che richiamano stereotipi legati ad età, classe sociale, genere, abilità o cultura.



### **Riconosci la diversità ed evita le generalizzazioni**

Ogni esperienza è unica. Evita di parlare "a nome di" interi gruppi o di fare affermazioni generalizzanti.



### **Rimani aggiornato e aperto al cambiamento**

Il linguaggio inclusivo è una pratica in continua evoluzione. Ascolta i feedback, aggiornati e adatta il tuo modo di comunicare man mano che cambiano le sensibilità e le norme sociali.





















Sede Legale: Via Morego, 30 16163 Genova  
Uffici di Roma: Via Guidubaldo del Monte, 54  
00197 Roma Tel. 010 2896  
[www.iit.it](http://www.iit.it)