

LINGUAGGIO INCLUSIVO ED EQUO

PRINCIPI E PRATICHE PER UNA
COMUNITÀ SCIENTIFICA INCLUSIVA



PEGASO
Università Digitale

INDICE

1.

INTRODUZIONE

2.

CONTESTI CUI
PORRE ATTENZIONE

3.

ALCUNE REGOLE PER
USARE IL LINGUAGGIO
IN MODO INCLUSIVO

4.

FORME NELLA
DOCUMENTAZIONE
UFFICIALE

5.

COMUNICARE
CON LE IMMAGINI



PRINCIPALI E PRATICHE PER UNA COMUNICAZIONE RISPETTOSA E INCLUSIVA

La costruzione di un ambiente inclusivo richiede l'utilizzo di un linguaggio ispirato ai modelli concettuali più riconosciuti e alle linee guida di organizzazioni internazionali come le Nazioni Unite, l'OMS e la Comunità Europea. Questo approccio riflette una visione moderna delle disabilità, vulnerabilità e diversità, superando espressioni obsolete e potenzialmente offensive. Un linguaggio inclusivo e rispettoso, che renda visibili i generi quando necessario, è un passo essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere.

La Guida si propone di supportare docenti e personale tecnico-amministrativo nell'adottare strategie linguistiche che rispettino tutte le persone della comunità universitaria, evidenziando come le parole contribuiscano alla costruzione della realtà. L'Università Digitale Pegaso intende, così, rafforzare il proprio impegno verso un ambiente massimamente inclusivo, in linea con i cambiamenti sociali e culturali.

Questo documento vuole essere uno strumento di riconoscimento dei valori di inclusione, rispetto delle differenze e parità di genere, oltre a offrire spunti di riflessione e apprendimento per tutta la comunità universitaria.

1.

INTRODUZIONE



"I limiti del mio linguaggio sono i limiti del mio mondo"
Ludwig Wittgenstein, da *Tractatus logico-philosophicus*

Abbiamo il privilegio di lavorare e di studiare in un ambiente multiculturale e multilingue, dove i principi fondamentali della Costituzione Italiana si traducono in azioni concrete che favoriscono "il pieno sviluppo della persona umana", "senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali."¹

L'Università Digitale Pegaso è un luogo dove anche le linee guida nazionali, internazionali ed europee², promotrici di una comunicazione non discriminatoria e inclusiva, possono trovare il loro terreno più fertile per crescere e prosperare. Per questo l'Università svolge un ruolo fondamentale nella diffusione di un linguaggio più inclusivo, di un uso della lingua che riconosca e rifletta la diversità, limitando i pregiudizi inconsci.

Come istituto di formazione superiore e luogo di aggregazione, infatti, l'Università non solo ha il compito di trasmettere il sapere accademico, ma anche e soprattutto di mettere in pratica i valori dell'inclusività e del rispetto in cui tutti crediamo, facendo sì che essi si radichino nella cultura e nella pratica quotidiana.

Perché è solo impegnandoci per primi nel nostro ambiente che potremo contribuire attivamente alla costruzione di quella società più aperta e inclusiva in cui tutti e tutte auspichiamo di vivere.

¹ Artt. 2 e 3 de "La Costituzione della Repubblica Italiana"

² MIUR, Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR; 2018, European Parliament, Gender-Neutral Language in the European Parliament; United Nations, Guidelines for Gender-Inclusive Language



La lingua come strumento di costruzione di una realtà inclusiva

"Stat rosa pristina nomine, nomina nuda tenemus"

U. Eco, Il nome della rosa

Il nome e la capacità di nominare un oggetto consentono di renderlo vivo, almeno a livello simbolico; in caso contrario, esso non avrebbe nemmeno un'esistenza simbolica. Per questo motivo, l'attenzione crescente verso il linguaggio di genere e il linguaggio inclusivo non è il risultato di un'ideologia, ma si basa su riflessioni filosofiche e psicologiche con una lunga storia di studi.

L'obiettivo è utilizzare il linguaggio, strumento distintivo dell'essere umano, come mezzo per combattere disuguaglianze e discriminazioni, restituendo dignità e visibilità a categorie storicamente marginalizzate e rese invisibili. Per comunicare in modo corretto, dunque, dobbiamo ricorrere a un linguaggio che eviti l'uso di stereotipi, etichette o che ometta informazioni (anche di natura socio-culturale), rispettando la dignità di ogni persona, a prescindere dal suo status personale, sociale o giuridico.

Spesso, l'assenza di indicazioni specifiche sulle forme corrette da usare per comunicare in modo inclusivo è la causa principale della permanenza di un linguaggio sessista e non inclusivo.

È in questo contesto che si inserisce il presente documento sulla comunicazione inclusiva. Uno strumento utile a prendere coscienza di come la nostra scelta di parole, tono e comportamento possano influire sulla percezione degli altri, e di come possiamo adattare la nostra comunicazione per essere più consapevoli ed empatici nei confronti di diverse identità, culture e abilità.

È bene ricordare, tuttavia, che l'evoluzione della lingua e l'uso di forme linguistiche inclusive sono argomenti in continua evoluzione.

... He is
erleited this
ue of the myst
else of ch
... velv
a ve
literary
the d
many as
novels
the results
increases
learned
resembl
gal nicely,
... hav
my
... publis
In Perry
... rature

Le linee guida e le raccomandazioni presentate in questo documento sul linguaggio inclusivo sono basate sulla conoscenza attuale e sulla normativa aggiornata, conforme all'art. 4 del Decreto legislativo n. 62 del 2024, che promuove l'utilizzo un linguaggio rispettoso e inclusivo con l'obiettivo di rispettare la dignità e il valore delle persone con disabilità. Essendo la lingua dinamica e soggetta a cambiamenti sociali, culturali e politici, anche la guida potrà essere oggetto di evoluzioni e rielaborazioni nel tempo.

Scopo e struttura del documento

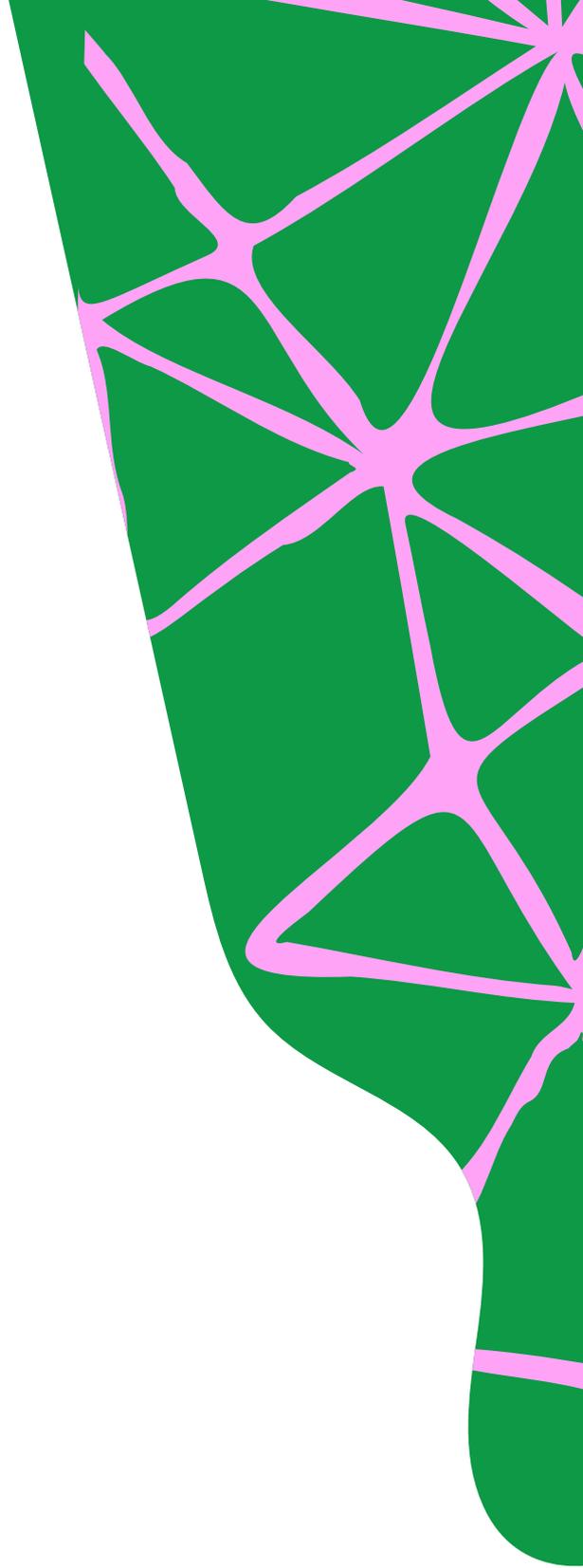
Questo documento fornisce una serie di raccomandazioni rivolte a tutte le componenti universitarie: docenti, personalità tecnico-amministrativo e comunità studentesca.

Attraverso linee guida, consigli pratici e l'esame di esempi concreti, si pone l'obiettivo di favorire l'adozione di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze, con l'auspicio di contribuire a costruire insieme un'Università sempre più accogliente e inclusiva per tutte le persone che la compongono.

Si tratta di una serie di indicazioni che valgono nella comunicazione scritta e verbale, sia negli eventi pubblici che nella quotidianità accademica.

Il documento si articola in più sezioni:

- ▶ nella prima si presentano sinteticamente i principali contesti dell'inclusività. Ciascun contesto è proposto facendo riferimento a semplici esempi, che facilitano l'applicazione dei principi di inclusività;
- ▶ nella seconda parte sono indicate alcune regole per un uso rispettoso ed inclusivo del linguaggio nell'ambito della comunità accademica;
- ▶ una terza parte si occupa della documentazione ufficiale, bandi, regolamenti, delibere, verbali e certificati, e propone un confronto fra esempi di documenti scritti senza rispetto o nel rispetto dell'inclusività;
- ▶ in chiusura, vengono presentate alcune indicazioni per un uso inclusivo del linguaggio iconico.



2.

CONTESTI CUI PORRE ATTENZIONE



Disabilità

La disabilità è una condizione che si può acquisire o avere dalla nascita e che può essere permanente o temporanea.

Chi ha una o più disabilità, non è la sua disabilità. È prima di tutto una persona, quindi si raccomanda di utilizzare il sostantivo corretto seguito dalla preposizione "con": persone/ragazza/signore con disabilità, persona con (o sulla) sedia a rotelle, ragazza con la sindrome di Down.

Sono da evitare espressioni quali: "affetto dalla sindrome" o "costretta sulla sedia a rotelle", che camuffano forme di pietismo implicite.

Analogamente è bene prediligere l'espressione "persona con disabilità visiva" ma, nel caso in cui ci si deve riferire più volte alle stesse persone, è possibile usare alternativamente "i ciechi", "i non vedenti", "gli ipovedenti".

Nel caso di "persona non udente" è possibile optare tra "persona con deficit uditivo" o "persona sorda" in relazione alla presenza di residuo uditivo o di totale sordità.

Nel caso dell'autismo si predilige l'espressione "persona autistica".

Secondo la normativa vigente, in particolare l'articolo 4 del Decreto legislativo n. 62 del 2024, entrato in vigore il 30 giugno, è necessario adottare un linguaggio rispettoso e inclusivo quando si parla e si scrive di persone con disabilità. Questo implica l'aggiornamento e l'uniformazione della terminologia ufficiale utilizzata.



Le modifiche principali previste dalla normativa includono:

- ▶ la sostituzione del termine «handicap» con «condizione di disabilità»;
- ▶ l'unificazione di espressioni come «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile» nel termine «persona con disabilità»;
Perché utilizzare l'espressione «persona con disabilità» invece di «disabile» o «handicappato»? La differenza principale sta nel fatto che, nel primo caso, si mette al centro la persona, mentre negli altri si rischia di ridurre l'individuo alla sua disabilità. L'obiettivo di queste modifiche linguistiche è quindi spostare l'attenzione sulla persona, piuttosto che sulla sua condizione, per evitare che venga etichettata unicamente in base alla disabilità. Questo approccio promuove un linguaggio che rispetta e valorizza la dignità e la complessità di ogni individuo;
- ▶ la sostituzione delle espressioni «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità» con «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;
- ▶ l'uso del termine «persona con necessità di sostegno intensivo» al posto di «disabile grave». Queste modifiche hanno l'obiettivo di rispettare la dignità e il valore delle persone con disabilità, evitando espressioni obsolete o stigmatizzanti

Etnia e colore della pelle

Il principio fondamentale in questo ambito è evitare di identificare le persone per etnia o colore della pelle, utilizzando invece termini con accezione geografica (ad esempio Afroamericano o Cinese) o ricorrendo all'aggettivo multietnico (ad esempio comunità multietnica).



Genere

La lingua italiana ha solo due generi linguistici, ma è opportuno riflettere su come esprimerci al meglio per includere tutte le persone oggetto delle nostre comunicazioni, in particolare evitando di attribuire etichette e ruoli specifici a uno dei due generi.

Si preferisce, nelle comunicazioni istituzionali, evitare le formule gender neutral utilizzate in contesti meno formali, che impiegano ad esempio underscore, asterischi o schwa, soprattutto per la difficoltà da parte dei sistemi di lettura automatica di decifrarli: generano infatti problemi di accessibilità dei testi in formato digitale.

È comunque possibile adottare un linguaggio inclusivo evitando supposizioni sull'identità di genere e facendo uso di: sdoppiamento della forma, termini ambigenere e collettivi, formule impersonali o riformulazioni di frasi, così come dettagliato nelle pagine successive.

LGBTQIA+ e Identità di genere

La comunicazione inclusiva LGBTQIA+ adotta il principio generale di evitare ogni supposizione su orientamento sessuale, identità di genere o l'espressione di genere di ciascuno. Rispetta l'autoidentificazione e pone in primo piano la persona, non le sue caratteristiche.



Sdoppiamento della forma

Lo sdoppiamento della forma consiste nell'elencare sia il maschile che il femminile per evitare di utilizzare il maschile generico. Questa pratica funziona sempre ed è sempre corretta.

Nella pratica oratoria, è bene che l'espedito del riferimento raddoppiato ai due generi sia utilizzato mischiando l'ordine con cui vengono nominate le persone, evitando di nominare sempre la stessa per prima.

Termini epiceni e collettivi

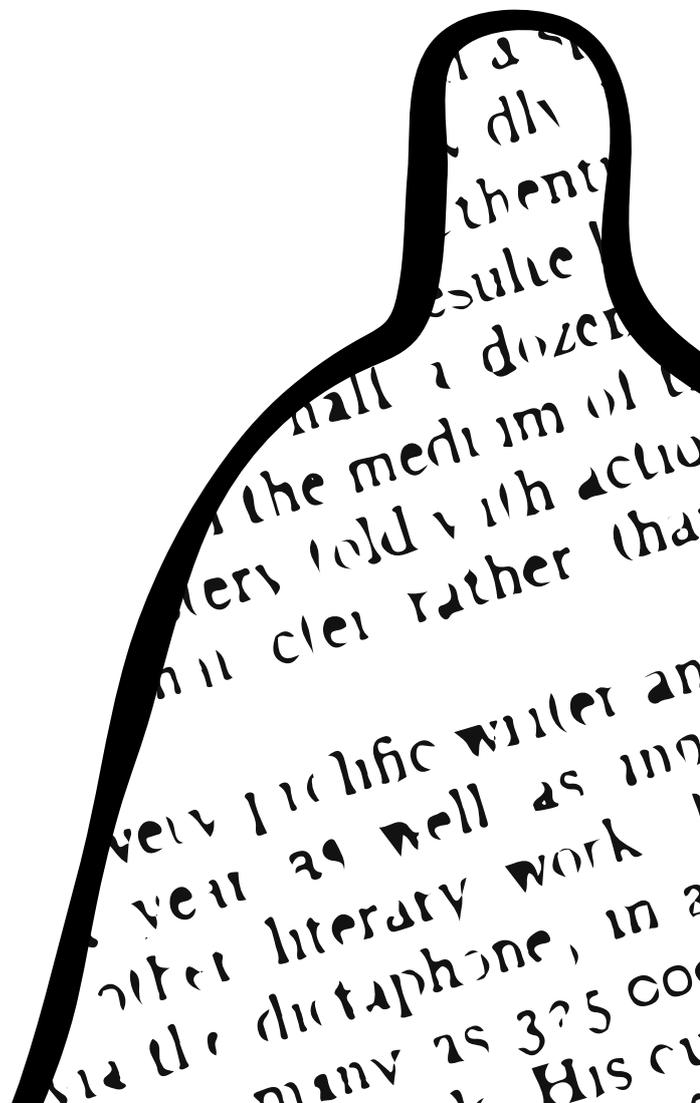
Come indicato dalle linee guida del MIUR (2018), è consigliabile, ogniqualvolta sia possibile, adottare strategie che consentano di fare riferimenti generici, consentendo di superare il binarismo e rappresentare in modo più inclusivo le diverse declinazioni dell'identità di genere. Le parole epicene, in grammatica "ambigenere", sono quelle che indicano entrambi i sessi con la stessa forma come, ad esempio: persona, docente, insegnante, coniuge.

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

I nomi collettivi (umanità, personale, classe) possono sostituire le antonomasie tipicamente maschili, come la parola uomo usata per riferirsi al genere umano tutto.

Formule impersonali

Per evitare il riferimento specifico al genere è consigliabile, a volte, utilizzare l'impersonale passivo.



Riformulazioni di frasi

Alcune volte è sufficiente formulare le frasi in maniera diversa, usando sinonimi, modificando il punto di vista o cambiando il soggetto così da non utilizzare il participio passato.

Gli accordi grammaticali

L'accordo di aggettivi, participi e pronomi con sostantivi di genere diverso è di norma al maschile plurale. Ove possibile si può evitare l'inserimento di articoli e aggettivi che facciano riferimento al genere. Ad esempio "La guida dello studente" può diventare "La guida (per/di) studentesse e studenti"

Professioni al femminile

Tutte le professioni possono essere concordate al genere della persona a cui ci stiamo riferendo utilizzando la specifica forma femminile come per architetta, ministra, ingegnera, assessora, rettrice, dottoressa. Qualora il sostantivo relativo alla professione sia uguale al maschile o al femminile, esso va usato con l'articolo che distingue se si tratti di donna o di uomo, come ad esempio "la" preside o "il" preside.

He is
erected this
ue of the mys
else of ch
very little
a year ago
literary
the diaphone
many as 325
novels His ca
the results of a
increases th
learned to
resembl the hon
gal nicely, and
ics have
my nus publis
rance policy
In Perry M
Picture

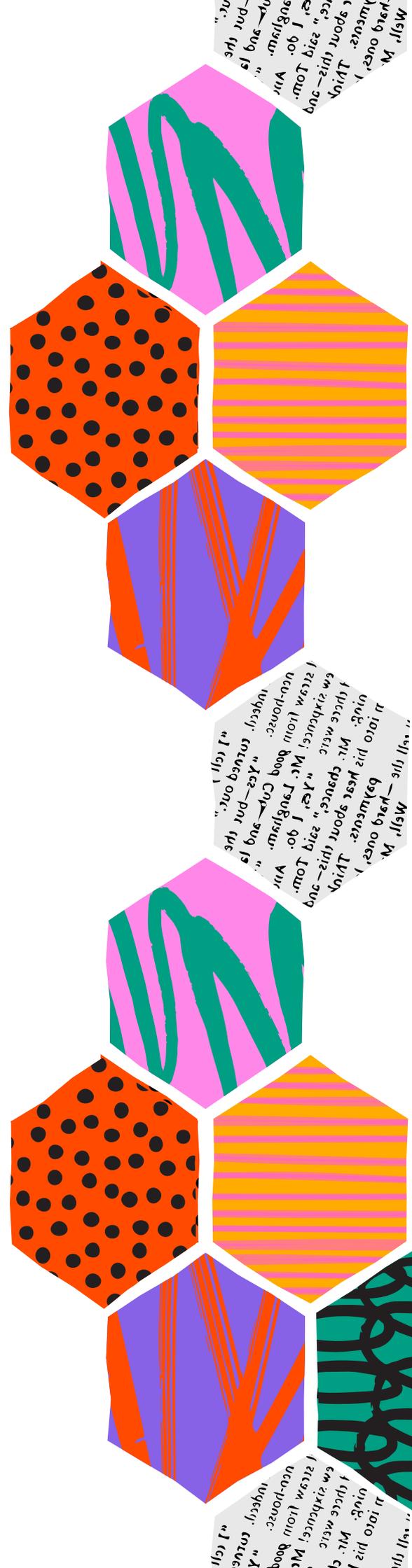
Nei testi normativi, nei verbali delle commissioni e nei documenti amministrativi e istituzionali, si utilizza frequentemente una lingua di stampo androcentrico, in cui il maschile è il genere grammaticale predominante, sia al singolare che al plurale, anche quando i contenuti riguardano persone di sesso femminile o che non si identificano con il genere maschile.

Considerando l'importanza di contrastare la discriminazione veicolata attraverso il linguaggio e di garantire visibilità a tutte le identità di genere in un contesto accogliente e inclusivo come quello universitario, la scelta dell'Università Pegaso è quella di promuovere un uso del linguaggio che rispetti le differenze e rappresenti le identità di genere in modo autonomo e valorizzante anche nella documentazione ufficiale. D'altra parte, anche l'Accademia della Crusca, autorevole istituzione nel campo della linguistica e filologia italiana, invita a rappresentare correttamente donne e uomini attraverso l'uso coerente dei nomi declinati al femminile e al maschile.

Primo fra tutti i documenti, il "Regolamento Didattico di Ateneo", deve utilizzare espressioni come "studenti e studentesse" o "personale docente" per includere tutti i generi.

Locandine e documenti di 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. Nelle locandine, utilizzare espressioni come "Relatrici e relatori" o "Ospiti" invece di "Relatori" o "Ospiti d'onore".



Modulistica

I moduli, sia cartacei che on line, rappresentano una specifica tipologia di documento.

Le parti da compilare vanno sempre declinate per entrambi i generi, utilizzando per brevità e chiarezza la barra e nel testo vanno declinati per esteso destinatari e ruoli.

Esempi:

▶ Il sottoscritto [spazio per inserire il nome] dichiara di essere iscritto diventa Il/la sottoscritto/a [spazio per inserire il nome] dichiara di essere iscritto/a

▶ Nato a diventa Nata/o

▶ Chiede di essere ammesso diventa Chiede di essere ammessa/o

▶ Dichiaro di essere professore ordinario diventa Dichiaro di essere professore/essa ordinario/a

Quando è necessario raccogliere informazioni sul genere vanno previste:

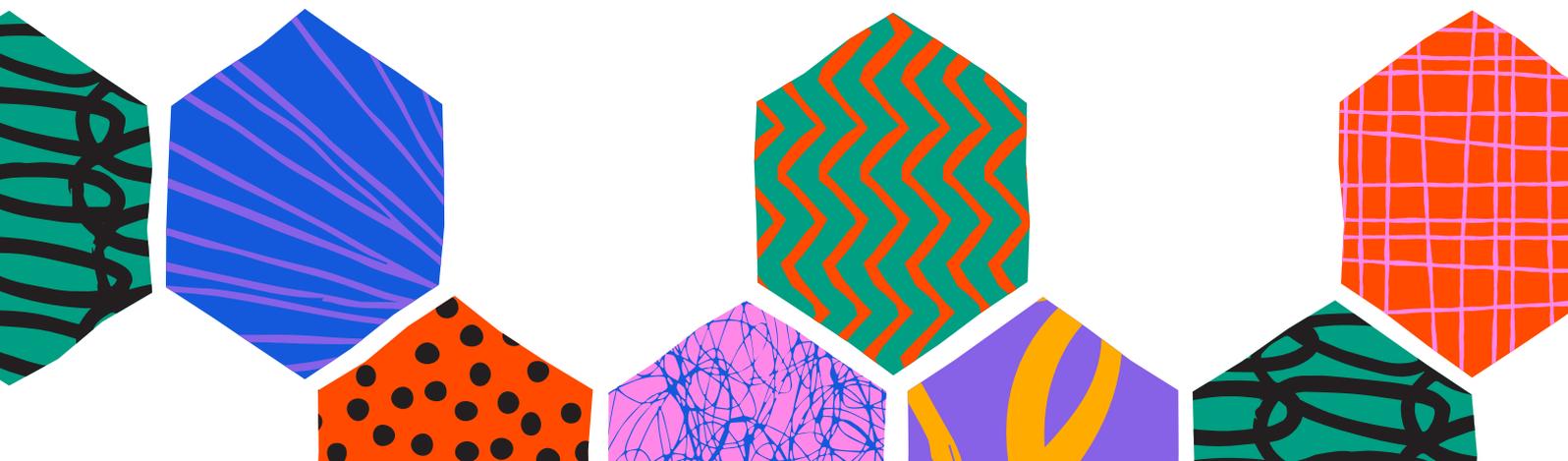
▶ Femmina

▶ Maschio

▶ Altro

▶ Nessuna indicazione

Se utile ai fini della rilevazione, accanto al campo Altro si può aggiungere un campo libero per permettere a chi compila il modulo di specificare meglio.



Esempi di modulistica aggiornata e modificata secondo le presenti indicazioni

RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE PER MISSIONE E PER TRASFERTA PER ESAMI - PERSONALE DOCENTE-

Il sottoscritto _____
Facente parte del seguente gruppo (barrare una casella):

Gruppo A

- Professore di I e di II Fascia;
- membro di organi o commissioni costituite dal Rettore, dal Senato Accademico e membro di commissioni giudicatrici di concorso o di studio;

Gruppo B

- Ricercatore sia a tempo determinato che indeterminato;

Gruppo C

- docente a contratto;
- titolare di assegni di borse e ricerca, di contratti di collaborazione, dottorando di ricerca e specializzando;
- Tutor;

Figura 1. Esempio di modulistica (rivolta al personale docente) antecedente all'adeguamento alle presenti indicazioni

RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE PER MISSIONE E PER TRASFERTA PER ESAMI - PERSONALE DOCENTE-

Il/la sottoscritto/a _____
Facente parte del seguente gruppo (barrare una casella):

Gruppo A

- Professore/essa di I e di II Fascia;
- membro di organi o commissioni costituite dal Rettore, dal Senato Accademico e membro di commissioni giudicatrici di concorso o di studio;

Gruppo B

- Ricercatore/ricercatrice sia a tempo determinato che indeterminato;

Gruppo C

- docente a contratto;
- titolare di assegni di borse e ricerca, di contratti di collaborazione, dottorando di ricerca e specializzando;
- Tutor;

Figura 2. Esempio di modulistica (rivolta al personale docente) aggiornata e modificata in conformità con le presenti indicazioni



Ufficio Studenti con Disabilità e Dsa

da consegnare, compilato in ogni sua parte, all'Ufficio Studenti con Disabilità

MODULO DI PRESA IN CARICO (prima volta)

INFORMAZIONI SULLA DISABILITÀ (compilare accuratamente)

Percentuale di invalidità:

Tipologia/e di invalidità:

Indicare le limitazioni conseguenti alla disabilità per le quali si richiede un supporto:

.....
.....
.....

| |
|--|
| <p>Si allega certificato di invalidità/disabilità (rilasciato dall'ASL/INPS competente ed in corso di validità)</p> <p>Si allega copia del Piano Individuale Educativo (PEI) rilasciato dalla scuola secondaria di provenienza</p> <p>Si allega altra idonea documentazione comprovante le specifiche difficoltà e/o diagnosi funzionale</p> |
|--|

Figura 3. Esempio di modulistica (rivolta alla comunità studentesca) antecedente all'adeguamento alle presenti indicazioni



MODULO DI PRIMA RICHIESTA SERVIZI DISABILITÀ/DSA

da consegnare, compilato in ogni sua parte, all'Ufficio Inclusione ed Equità

La studentessa/lo studente, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 e dall'art. 496 del codice penale in caso di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, sotto la propria responsabilità, DICHIARA di essere in possesso delle seguenti certificazioni di:

(ATTENZIONE: flaggare tutte le certificazioni di cui si è in possesso)

- Disabilità (ai sensi della L. 104/1992)
- Invalidità (ai sensi della L. 118/1971 e successivi aggiornamenti normativi). Specificare la percentuale di invalidità indicando un numero compreso tra 1 e 100): _____
- Disturbi Specifici di Apprendimento (ai sensi della L. 170/2010)
- Altri disturbi del neurosviluppo [come Funzionamento Intellettivo Limite (FIL), Disturbo della Comunicazione, Disturbo dello Spettro Autistico, Disturbo da Deficit di Attenzione e Iperattività (ADHD), Disturbo del Movimento, ecc.] (specificare): _____
- Disturbi psichiatrici (Disturbo d'Ansia e dell'Umore, Disturbi Psicotici e Dissociativi, etc.) (specificare): _____
- Bisogni Educativi Speciali (BES) [Condizioni che influenzano in modo particolarmente negativo gli apprendimenti, come le condizioni di svantaggio socioeconomico, linguistico e culturale particolarmente gravi]
- Altro (specificare): _____

Figura 4. Esempio di modulistica (rivolta alla comunità studentesca) aggiornata e modificata in conformità con le presenti indicazioni

5.

COMUNICARE CON LE IMMAGINI



Anche l'aspetto iconografico deve essere progettato con attenzione per garantire inclusività e assenza di discriminazioni. Le immagini possiedono infatti un grande potenziale evocativo nel rappresentare le differenze di potere, sia in relazione al genere sia rispetto ad altre dimensioni come etnia, abilità e classe sociale.

Inoltre, pittogrammi, immagini e segnali possono avere una funzione socializzante, favorendo la creazione di legami all'interno della comunità in cui vengono utilizzati e promuovendo l'eguaglianza di genere e una comunicazione che rispetti tutte le diversità.

Nell'ambito dell'Università Digitale Pegaso, le immagini dovrebbero essere progettate per riflettere principi di parità, inclusione e rappresentatività. In particolare, le immagini utilizzate per la comunicazione istituzionale o promozionale dovrebbero:

Rappresentare la parità di genere: Ad esempio, includendo figure di uomini e donne ben visibili, poste in condizioni di pari dignità, in cui (ad esempio) un uomo e una donna siano mostrati

fianco a fianco per simboleggiare uguaglianza e inclusione.

Valorizzare la diversità: Le immagini dovrebbero includere persone di diverse etnie, abilità, orientamenti e classi sociali, rappresentandole su uno stesso piano per evidenziare l'impegno verso un ambiente accogliente per tutti.

Includere comunità marginalizzate: Ove possibile, è utile integrare simboli rappresentativi di specifiche comunità che sono state storicamente emarginate, come un segno di riconoscimento e valorizzazione delle loro identità.

Evitare stereotipi: Le immagini devono essere attentamente selezionate per non rafforzare visioni stereotipate dei ruoli di genere o di altre caratteristiche identitarie.

Promuovere l'equità: Attraverso scelte iconografiche che favoriscano l'inclusività e il rispetto di tutte le differenze, le immagini devono mirare a creare un senso di appartenenza e coesione all'interno della comunità accademica.

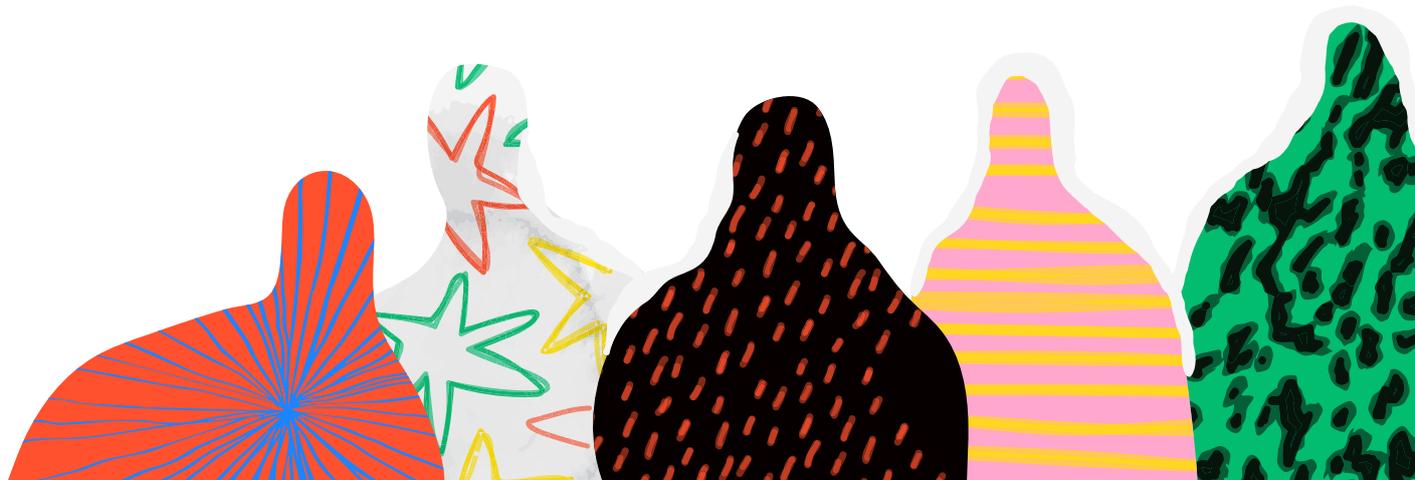




Figura 5. Oltre gli stereotipi di genere



Figura 6-7. Rappresentare le diversità nella comunità studentesca

