

LUISS



# **Linee Guida per un Linguaggio Inclusivo 2024**

## Sommarario

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Introduzione</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. La lingua cambia, cambiamo la lingua</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>3. Forme da evitare e proposte alternative</b>                     | <b>7</b>  |
| 3.1 Limitare l'uso del genere maschile con valenza neutra o inclusiva | 7         |
| 3.2 Valorizzare i femminili professionali                             | 8         |
| 3.3 Ripensare i titoli di cortesia in ottica di genere                | 9         |
| 3.4 Mettere al centro la Persona                                      | 9         |
| 3.5 Tenere conto del multilinguismo e della multiculturalità          | 10        |
| 3.6 Seguire i principi base dell'accessibilità                        | 11        |
| <b>4. Applicazione delle Linee Guida per tipologia di testo</b>       | <b>12</b> |
| 4.1 Esempi di documenti Luiss corretti in senso inclusivo             | 13        |
| <b>5. Glossario delle parole inclusive</b>                            | <b>17</b> |

# 1. Introduzione

Questo documento è il frutto della collaborazione tra diverse anime della nostra Comunità accademica.

Con l'Ufficio Social Innovation, Diversity and Inclusion, ci siamo avvalsi del confronto e degli input ricevuti da colleghe, studentesse e studenti per andare incontro ad alcuni degli obiettivi del Gender Equality Plan della Luiss, in particolare per la realizzazione di «Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi», e nella fattispecie i punti 8 «Integrazione della dimensione di genere nella didattica» e 8a «Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender». Uno dei primi strumenti ipotizzati già durante la redazione del Gender Equality Plan è stato proprio quello delle Linee Guida per un Linguaggio Inclusivo. È con grande soddisfazione che vediamo concretizzarsi questa azione.

La riflessione sul linguaggio inclusivo, però, ha abbracciato molte altre dimensioni rispetto a quella, pure meritoria, del genere. Il linguaggio inclusivo è tale solo se accoglie tutte le declinazioni della diversità, contribuendo a scardinare stereotipi sociali legati alla salute e all'abilismo, al classismo, alle generazioni, alle culture e alle etnie. Per questo motivo, abbiamo ritenuto opportuno coniugare l'inclusione con l'accessibilità, favorendo una comunicazione istituzionale che comprenda e si faccia comprendere da tutta la Comunità accademica.

Per studiare le misure più opportune e redigere le presenti Linee Guida, è stato istituito un Gruppo di Lavoro, composto dal corpo studentesco del terzo anno del corso di laurea in Scienze Politiche (a.a. 2023/24) e dall'associazione studentesca Hortensia. Il coordinamento di questo Gruppo è stato affidato a Vittoria Caterina Caratozzolo, assegnista di ricerca al Dipartimento SARAS dell'Università degli Studi di Roma "Sapienza" con la partecipazione di Lauretta Salvini, docente del Laboratorio di Scrittura Accademica del corso di laurea in Scienze Politiche della Luiss.

Il Gruppo di Lavoro si è riunito in più occasioni durante il secondo semestre dell'anno accademico 2023/2024, organizzando incontri con la partecipazione di ospiti come Maria Rosa Cutrufelli, Presidente del Centro documentazione internazionale "Alma Sabatini", Laura Fortini, professoressa di Filologia e Letteratura Italiana presso l'Università degli Studi Roma Tre, e la professoressa Maria Rita Testa, docente di Demografia alla Luiss.

Cimentarsi nella definizione di regole per la comunicazione non è stato semplice. In questo senso, la partecipazione del corpo studentesco ha rappresentato un momento di formazione in cui sono venute alla luce fragilità e questioni irrisolte. Sono state messe a fuoco le ambiguità della lingua italiana e il carattere necessariamente culturale e approssimativo di molte parole che usiamo per esprimerci e capirci l'un l'altro. Anche i suggerimenti proposti in questo documento sono il risultato di una negoziazione tra varie posizioni, avendo sempre come riferimento la grammatica della lingua italiana e le indicazioni fornite dall'Accademica della Crusca.

Queste Linee Guida esplicitano quali sono, sul piano pratico dell'uso della lingua nelle comunicazioni scritte e orali di tutti i giorni, le modalità più adatte a vivere in un contesto storico e sociale in cui la diversità sta riuscendo a trovare piena cittadinanza. Una comunicazione inclusiva, rispettosa e attenta alle diversità è il terreno comune di confronto e definizione della nostra identità culturale come comunità accademica. Per questo motivo, le Linee Guida contengono una serie di raccomandazioni e una bibliografia annotata, una mappa utile per orientarsi in un territorio linguistico in trasformazione, caratterizzato da spinte travolgenti, correnti teoriche e resistenze culturali.

Emiliana De Blasio

Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità

## 2. La lingua cambia, cambiamo la lingua

Le parole hanno un peso e trasmettono le intenzioni di chi le usa. Con le parole diamo forma alla realtà che ci circonda, le usiamo per descrivere quello che abbiamo davanti o sentiamo dentro di noi, ci servono per far immaginare ciò che non si vede. Molti vocaboli sono soltanto descrittivi, ma molti altri evocano pregiudizi, stereotipi, una postura di rimprovero o di rifiuto. Il significato delle parole cambia poi in base al contesto, alla situazione, al momento storico. Nel nostro contesto accademico e in questo momento storico, sentiamo in modo più evidente che una riflessione sulle parole è più che mai necessaria. E questo è certamente un primo, ottimo passo.

Tra le varie modalità che assume, il linguaggio può essere “inclusivo” o “neutro”. La differenza si nasconde nei termini: un linguaggio neutro pone ogni persona sullo stesso piano, senza discriminazioni evidenti, mentre un linguaggio inclusivo riconosce le particolarità e le differenze, e le valorizza. La lingua, parlata e scritta, è uno strumento per comunicare tra esseri umani che sono naturalmente diversi e unici. Per questo motivo, dovrebbe essere in grado di tenere conto di tutte le soggettività, senza rinunciare alla chiarezza e alla comprensibilità, ma facilitando lo scopo per cui esiste, cioè una comunicazione il più universale possibile.

L’obiettivo di queste Linee Guida non è solo il contrasto alla discriminazione a livello linguistico, ma anche la valorizzazione delle specifiche particolarità che compongono la nostra Comunità. La spinta a cambiare arriva dal basso, dalla volontà della Comunità studentesca, mossa verso la costruzione di un ambiente che si adatti alle esigenze di chi ne fa parte. L’uso di un linguaggio inclusivo è un vantaggio per l’intero ambiente universitario, dal benessere delle persone che studiano, insegnano, lavorano, al ritorno di immagine che produce. La scelta di cambiare diventa un segno distintivo.

### **Ma perchè è necessario cambiare la lingua?**

Ci sono due risposte possibili. Una risposta è che la lingua cambia sempre, come è nella sua natura. Essendo una convenzione sociale, la lingua è il risultato di un patto implicito stretto da tutti coloro i quali compongono e si riconoscono in una comunità. La lingua rispecchia quindi il modo di pensare, sentire ed esprimersi di una comunità, in un rapporto di influenza reciproca. Parole come “computer”, “frigorifero” o “condizionatore” non esistevano e non avrebbero avuto senso al tempo di Dante o di Manzoni, perché gli oggetti che descrivono non erano ancora stati inventati. Se non si può pensare, non si può descrivere con una parola; ma è vero anche il contrario, ovvero se non si hanno le parole per descrivere un oggetto o una persona, sarà difficile immaginarne l’esistenza.

Una seconda risposta è in realtà un’integrazione alla precedente. Malgrado la lingua sia il risultato di un’evoluzione costante e continui a cambiare sempre, a volte si rende necessario un intervento più incisivo. Soprattutto negli ultimi decenni, abbiamo assistito a trasformazioni sociali, tecnologiche, politiche e ambientali molto più accelerate rispetto ai secoli precedenti. Il mondo di oggi, definito dal sociologo britannico Anthony Giddens “un mondo che scorre via”, inafferrabile per il suo ritmo incessante, è caratterizzato proprio dalla velocità del cambiamento. La mentalità delle persone che lo abitano, però, non segue lo stesso passo, così come il modo di pensare, sentire e parlare: la lingua spesso impiega più tempo per adeguarsi a un nuovo stato di cose. La lingua italiana, d’altronde, non è estranea a riflessioni sul ruolo “politico” della lingua: già dall’unità d’Italia si è espressa la preoccupazione di dover “fare gli italiani” proprio attraverso la diffusione di una lingua comune, in grado di superare i confini dei regionalismi.

In effetti, contrariamente a quanto spesso si sente dire, la riflessione sul linguaggio e sulle discriminazioni che vengono perpetrate attraverso di esso non è un fenomeno degli ultimi anni. Già negli anni Ottanta del secolo scorso le istituzioni italiane si erano accorte che la lingua amministrativa (il “burocratese” reso celebre da Tullio de Mauro) rafforzava, piuttosto che abbattere, le barriere alla comunicazione, alla comprensione e all’inclusione di tutti i cittadini. Nel 1987, in particolare, la Presidenza del Consiglio dei Ministri diede mandato a una Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna di riflettere sul linguaggio (*in primis* quello delle istituzioni) per scardinare queste barriere. In particolare, alla linguista Alma Sabatini fu affidato il compito di redigere delle **Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana**, per rispondere a una domanda di cambiamento che veniva dalle istituzioni, ma anche dalla collettività di un Paese, che solo dieci anni prima aveva completato il ciclo di riforme noto con il nome di “leggi delle donne” (cioè leggi che si occupavano della condizione della donna in diversi contesti sociali, tra cui quello

domestico-famigliare e quello lavorativo). Il testo delle Raccomandazioni è ancora oggi un punto di riferimento ineludibile. È grazie a questo che abbiamo messo a fuoco i motivi principali per cui le lingue cambiano:

- l perché alcune parole classiste o razziste non sono più in linea con la sensibilità del tempo (per esempio “servo/a” sostituito con “personale di servizio”, “mondezzaro” con “netturbino”, ecc);
- l perché le lingue invecchiano e si sente l’esigenza di aggiornarle (per esempio “badante” al posto di “ancella”);
- l per influsso di altre lingue e culture;
- l per la sperimentazione avviata da alcuni gruppi sociali, come ad esempio i giovani.

Viene proprio da Sabatini una riflessione sul fatto che il cambiamento della lingua può rappresentare un tema politico di accesa controversia. Già all’epoca, infatti, la linguista rilevava che “la maggior parte della gente è conservatrice e mostra diffidenza – se non paura – nei confronti dei cambiamenti linguistici, che la offendono perché disturbano le sue abitudini o sembrano una violenza ‘contro natura’. Toccare la lingua è come toccare la persona stessa. Ciononostante – e in modo del tutto contraddittorio – si accettano poi neologismi quali ‘cassintegrato’ o ‘irizzato’, per non parlare dei vari barbarismi provenienti dall’inglese, quali ‘pressurizzare’, ‘imputare’ (da input), ‘digitare’ (da digit), e così via. Perché mai questi passano senza problemi? Forse perché non ci coinvolgono a livello profondo?” (Sabatini, 1987, p. 97). Il principale obiettivo di Sabatini e della Commissione di cui ha fatto parte era quello di svelare come la lingua italiana rendesse invisibili le donne o le ridicolizzasse nei loro ruoli pubblico-istituzionali. La battaglia condotta dalle donne e per le donne, come accade anche in altri ambiti, è stata la prima ad affermarsi e il modello su cui si sono basate anche altre rivendicazioni, come quella delle minoranze etnico-religiose, delle comunità LGBTQIA+ e delle persone con disabilità.

Le proposte di Alma Sabatini hanno trovato un riscontro immediato nel **Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche**, pubblicato nel 1993 dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Queste idee sono state ulteriormente sviluppate nel **Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche**, curato da Alfredo Fioritto nel 1997. Entrambi i testi hanno anticipato e avviato un processo di revisione del linguaggio amministrativo, la cosiddetta semplificazione, che ha avuto un impatto significativo sulla comunicazione istituzionale. Questo processo è culminato nel 2002 con l’emanazione della Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi, la quale ha fornito le linee guida per garantire la chiarezza degli atti amministrativi. Questa direttiva ha seguito le indicazioni della precedente Direttiva sulle attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni, che stabiliva che la comunicazione delle pubbliche amministrazioni dovesse essere chiara, semplice, sintetica, completa e corretta. L’esigenza di adottare un linguaggio inclusivo è definitivamente entrata nell’ordinamento italiano come parte di una revisione della comunicazione delle istituzioni che ha coinvolto anche settori “insospettabili” come le Forze Armate.

Più recentemente, il Parlamento europeo ha adottato analoghe linee guida intitolate **La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo** (pubblicate nel 2008 e aggiornate nel 2018). Nel documento si adotta una definizione molto chiara: “Un linguaggio ‘neutro sotto il profilo del genere’ indica, in termini generali, l’uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere. La finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi. L’uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere, inoltre, aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell’uguaglianza tra donne e uomini” ([Parlamento europeo, 2018, p. 3](#)).

Esempi di altre linee guida includono il **Gender-Inclusive Language Manual** della NATO, pubblicato dall’Ufficio del Rappresentante Speciale del Segretario Generale della NATO per le Donne, la Pace e la Sicurezza; le **United Nations Guidelines for Gender-Inclusive Language**, disponibili nelle sei lingue ufficiali delle Nazioni Unite (arabo, cinese, inglese, francese, russo e spagnolo); e le **Guidelines for Gender-Neutral Language** dell’UNESCO. Questi documenti sono progettati per promuovere l’uguaglianza di genere attraverso l’uso del linguaggio in contesti multiculturali e multilinguistici. Allo stesso modo, associazioni professionali, università, grandi agenzie di stampa seguono raccomandazioni simili per garantire un uso del linguaggio inclusivo e rispettoso del genere. L’Accademia della Crusca, negli anni, ha dedicato molte riflessioni al tema del rapporto tra lingua e inclusione di genere, tra cui si segnalano i

contributi sull'ipotesi di introdurre una nuova desinenza neutra, la schwa (tutte le pubblicazioni sono disponibili sul sito della Crusca<sup>1</sup>).

L'inclusione di genere si è coniugata anche con un'altra sollecitazione nei confronti del linguaggio, che riguarda l'accessibilità. L'inclusione delle persone con disabilità, infatti, è un altro terreno di sfida per le istituzioni che vogliono intraprendere un percorso di riflessione e maturazione. A tutt'oggi, quando si parla di linguaggio inclusivo, si fa riferimento a questa “doppia anima”, legata al genere e alle condizioni di salute. La stessa locuzione “persone con disabilità” è entrata nei documenti ufficiali delle istituzioni italiane e internazionali nel corso degli anni, andando a sostituire formule decisamente arretrate rispetto non solo alla sensibilità diffusa ma anche alle conoscenze medico-scientifiche contemporanee. Un momento significativo di questo percorso è stato l'approvazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel 2006. La Convenzione stabilisce come principio guida “il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa” e adotta una posizione netta sulla necessità di preferire un linguaggio **person-first** rispetto a un linguaggio **identity-first**. Questo significa che le persone con disabilità sono prima di tutto persone, quindi cittadini a pieno titolo; poi, usando la preposizione semplice **con**, che introduce diversi tipi di complementi indiretti, si vuole sottolineare che solo a certe condizioni e su determinate attività la persona è disabilitata da fattori ambientali e sociali. Questa definizione normativa fa eco a una diversa concezione medica della disabilità, come condizione dovuta allo svantaggio di una persona rispetto a un contesto socio-ambientale che non offre le condizioni ideali per vivere. L'handicap non è sinonimo di deficit o disabilità, piuttosto designa lo svantaggio conseguente al fatto che la società non è progettata a misura di chi ha caratteristiche fisiche, cognitive, psichiche o sensoriali non maggioritarie. Infatti, la disabilità non è una malattia, bensì una condizione che potrebbe essere migliorata se mettessimo a disposizione della persona gli strumenti appropriati (un ingranditore, un software, un montascale, un servizio di assistenza e tanto altro). Significa che non si può dire che la persona è disabile sempre e comunque, ma che vive con una disabilità, cioè con uno svantaggio relativo e del tutto contestuale. Ecco perché la precedente definizione “portatori di handicap” è inesatta: in realtà le persone con disabilità sono ricevitori di handicap. Quanto all'uso della locuzione “diversamente abile”, questa definizione cancella il carico di disabilitazioni, barriere, ostacoli e discriminazioni che la società ha creato e crea a queste persone.

Come le istituzioni in generale (Robustelli, 2024), anche le università hanno il dovere di promuovere cambiamenti culturali e sociali, e il linguaggio rappresenta un passaggio chiave di questo processo. La ricerca accademica svolge un ruolo chiave nel mettere in luce realtà e comportamenti sociali, a volte caratterizzati da dinamiche di esclusione, volontarie o meno. In effetti, la scelta di utilizzare forme grammaticali specifiche può marcare le rappresentazioni mentali, suggerendo che la lingua utilizzata nella ricerca potrebbe avere un impatto significativo sui risultati ottenuti (Brauer et al, 2008). Esplorando questi fenomeni, chi fa ricerca contribuisce a illuminare i meccanismi che sottendono le disuguaglianze linguistiche e sociali (Ro, 2022; Galer, 2022), aprendo così la strada a soluzioni e politiche più inclusive, per cui “il peso del linguaggio può influenzare coloro che fanno la legge e interpretano la legge” (Gémar, 1990). L'uso della lingua inclusiva può aiutare il corpo studentesco della Luiss ad affrontare le prossime sfide, rendendo il loro profilo professionale sempre più rispondente alle aspettative contemporanee, ma anche guidare il personale docente e amministrativo a promuovere rispetto, empatia e accoglienza all'interno della nostra Comunità.

È importante riflettere anche sul tipo di immagini che accompagnano i testi istituzionali, il sito ufficiale, le pagine social. Questa dimensione simbolica è fondamentale per costruire un'identità istituzionale forte e coesa, in linea con i valori di tolleranza e apertura promossi da Luiss e da altre istituzioni simili. Inoltre, l'adozione di un linguaggio inclusivo nel contesto accademico favorisce l'estensione del cambiamento ad altri contesti sociali e comunicativi.

Da tempo Luiss è impegnata a promuovere le relazioni internazionali attraverso i suoi numerosi partenariati universitari. Ciò si traduce in una forte presenza di studenti e studentesse internazionali che seguono i corsi di lingua italiana e desiderano comunicare con persone madrelingua. Il contesto della Luiss, dunque, è caratterizzato da un crescente multilinguismo. Questo rende più comune l'esperienza di farsi capire e di comunicare attraverso una seconda lingua. L'uso di un linguaggio capace di accogliere la diversità in tutte le sue declinazioni (condizione economica, disabilità, età,

---

<sup>1</sup> <https://accademiadellacrusca.it/it/contenuti/titolo/16406>

etnia, genere, orientamento sessuale, religione, ecc.) è vantaggioso per favorire l'inserimento di persone straniere e rafforzare le relazioni, senza pregiudizi, all'interno della Comunità di Ateneo (Ratanaphithayaporn and Rodrigo, 2021).

L'obiettivo delle linee guida non è di imporre norme vincolanti a chi abita l'Università, ma di incoraggiare il personale amministrativo e accademico a considerare attentamente le varie forme di diversità ogni volta che un documento viene redatto, tradotto o interpretato. Queste linee guida mirano a promuovere un linguaggio inclusivo e rispettoso, contribuendo così a creare un ambiente più equo e attento alle differenze di ogni sorta.

### 3. Forme da evitare e proposte alternative

#### 3.1 Limitare l'uso del genere maschile con valenza neutra o inclusiva

- I Ricercare termini neutri collettivi per correggere il cosiddetto "maschile universale", utilizzare pronomi indefiniti o utilizzare l'articolo nel caso di termini linguisticamente ambigenere.

**Ad esempio:** esseri umani o umanità al posto di uomini; diritti umani al posto di diritti dell'uomo (a meno che non si tratti di documenti specifici); storia dell'umanità al posto di storia dell'uomo; persone comuni al posto di uomini della strada; self-made people al posto di self-made men; statisti al posto di uomini di Stato.

Al posto di: dipendenti, docenti, bibliotecari, studenti, segretarie, utenti, direttori, presidenti, meglio adottare: personale dipendente/docente/tecnico-amministrativo/bibliotecario, comunità studentesca, segreteria, utenza, direzione, presidenza, chi, chiunque, individuo, persona, soggetto, ecc.

Al posto di: i dipendenti, il dipendente, i dirigenti, gli utenti  
meglio adottare: le/i dipendenti, le/i dirigenti, le/gli utenti ecc.

- I Ricorrere a soluzioni sintattiche e non solo lessicali per correggere le asimmetrie nella comunicazione ed evitare lungaggini e barre.

**Ad esempio,** l'aggettivo "studentesco" in sostituzione della locuzione "degli studenti" (es. Consiglio studentesco), che andrebbe formulata come "degli e delle studente" oppure "delle studentesse e degli studenti".

- I Omettere un sostantivo che richiederebbe la specificazione per i due generi quando è sotteso.

**Ad esempio,** "agevolazioni" invece di "agevolazioni per i dottorandi".

- I Privilegiare l'uso della forma passiva e impersonale, che permette di non esplicitare l'agente dell'azione.

**Ad esempio** "la domanda deve essere presentata" invece di "gli studenti e le studentesse devono presentare la domanda" e "per iscriversi è necessario possedere una laurea triennale" invece di "per iscriversi lo studente deve possedere una laurea triennale".

- I L'accordo di aggettivi, participi e pronomi è di norma al maschile plurale. In questi casi si suggerisce l'ordine forma femminile + forma maschile, affinché l'aggettivo, il participio o il pronome al maschile risultino collocati accanto al termine maschile.

**Ad esempio:** la professoressa Paola Verdi e il professor Andrea Bianchi sono stati premiati; le studentesse e gli studenti laureati; le docenti e i docenti ai quali sia stato concesso l'esonero.

- I Per ragioni di economia grafica le espressioni contenenti due termini di genere diverso coordinati dalla congiunzione copulativa "e" possono essere abbreviate tramite la barra obliqua "/".

**Ad esempio:** le studentesse e gli studenti > le/gli studentesse/i. Si suggerisce di riservare questa modalità a testi brevi, come i moduli, piuttosto che a quelli a struttura più ampia, come note e circolari. Se i due termini sono coordinati dalla congiunzione disgiuntiva "o" l'abbreviazione non è consentita, ad esempio: le studentesse o gli studenti.

### 3.2 Valorizzare i femminili professionali

- I Declinare al maschile e al femminile tutti i titoli e ruoli professionali nell'ordine che si ritiene più opportuno: forma femminile seguita da forma maschile o viceversa. Per dare visibilità al genere femminile, è consigliabile adottare l'ordine femminile - maschile.

**Ad esempio:** le lettrici e i lettori, le/i candidate/i, le/i componenti.

- I Nei testi ufficiali (bandi, verbali, decreti regolamenti, ecc.) quando il ruolo viene assunto da una persona specifica, declinare il termine sulla base del genere di appartenenza.

**Ad esempio:** nella votazione è stata eletta direttrice del dipartimento la professoressa XX. Quando invece ci si riferisce astrattamente a un ruolo, il termine rimane invariato (es. decreto di indizione dell'elezione del direttore del dipartimento di XX).

- I Per la formazione dei termini femminili vanno seguite le normali regole grammaticali di formazione delle parole

- I Le parole che terminano in -o diventano -a: avvocat<sup>a</sup> generale, sindac<sup>a</sup>, ministr<sup>a</sup>;
- I Le parole che terminano in -aio, -ario diventano -aia, -aria: notaia, primaria;
- I Le parole che terminano in -iere diventano -iera: infermiera, consiglier<sup>a</sup>;
- I Le parole che terminano in -sore diventano -sora: revisora, assessora;
- I Le parole che terminano in -tore diventano -trice: direttrice, redattrice.
- I Un caso particolare è costituito dai termini riferiti a persone con "capo" come primo elemento. I composti di "capo" si scrivono sempre in un'unica parola e restano sempre invariati indipendentemente dal genere e dal numero. Quel che cambia è solo l'articolo.
- I Il suffisso "-essa" è generalmente da evitare, in quanto ha una connotazione ironica o spregiativa, quando non è usato addirittura per designare la moglie del titolare della carica (ad esempio il termine "presidentessa", talvolta inteso a indicare la moglie del presidente). Tuttavia, è opportuno mantenere le forme in "-essa" entrate stabilmente nel lessico italiano (come ad esempio studentessa, professoressa, dottoressa, poetessa, sacerdotessa).



- I In generale, è doveroso rispettare la volontà della persona titolare di una determinata carica che abbia espresso una preferenza riguardo al modo in cui desidera essere designata.

**Ad esempio:** Head di Dipartimento; Rettrice o Rettore; Direttrice o Direttore, Direttrice o Direttore Generale.

### 3.3 Ripensare i titoli di cortesia in ottica di genere

- I Nelle comunicazioni evitare l'utilizzo di aggettivi non uniformi e con diverso significato per uomini e donne.

**Ad esempio:** “egregi colleghi, gentili colleghe”. L'espressione “Gentili” potrà essere utilizzata sia con riferimento a donne sia a uomini (es. Gentili colleghe e colleghi). In alternativa è possibile utilizzare le forme superlative “Gentilissime” e “Gentilissimi” (es. Gentilissime colleghe, gentilissimi colleghi) oppure gli aggettivi “Care” e “Cari” (es. Care colleghe, cari colleghi).

- I È sconsigliato almeno dagli anni Ottanta il titolo “signorina” per riferirsi a una donna non sposata (ad es. studentesse o dipendenti). È una particolarità dell'italiano (così come di altre lingue europee) di avere due forme femminili, distribuite in rapporto al diverso stato civile (signorina e signora), in corrispondenza di un'unica forma maschile (signore). L'unico scopo di questa doppia forma al femminile era quello di porre in evidenza lo stato civile della donna.

**Ad esempio:** se possibile utilizzare il titolo (dottoressa), il nome o il cognome della persona. Se non si conoscono, la scelta ricade su Signora.

- I Fra le prassi da evitare, in quanto asimmetriche e quindi rivelatrici di un diverso trattamento linguistico di donne e uomini, è l'inserimento dell'articolo determinativo (“la”) a precedere il cognome per designare una donna, mentre è assente per designare un uomo.

**Ad esempio:** Merkel e Juncker; la signora Merkel e il signor Juncker; Angela Merkel e Jean-Claude Juncker.

### 3.4 Mettere al centro la Persona

È sempre consigliabile mettere l'accento sulla persona prima che sulle sue caratteristiche.

**Ad esempio:** “persone omosessuali” invece di “gli omosessuali”; “persone ipovedenti” invece di “gli ipovedenti”; “persone migranti” invece di “gli immigrati”; “persone con disabilità” invece di “i disabili”. In ogni caso o circostanza è assolutamente proibito utilizzare questi termini in funzione dispregiativa o offensiva.

Evitare il ricorso a un registro pietistico o eroico quando si parla di persone con disabilità: definire le persone con disabilità come speciali, come eroi, o considerarle una ispirazione unicamente per il fatto di avere una disabilità, è retaggio di stereotipi “abilisti” e di pietismo. La disabilità, di per sé stessa, non rende migliori o peggiori, ma è una caratteristica dell’individuo “nell’eterogeneità delle sfaccettature umane”. L’obiettivo di un linguaggio rispettoso e inclusivo è proprio “riconduurre a ordinarietà tutte le caratteristiche umane”.

**Ad esempio:** come evidenziava Tullio De Mauro, una richiesta che viene in anni recenti dalle comunità di persone con alcune forme di disabilità è di non aver paura di utilizzare anche parole più dirette come cieco o sordo, piuttosto che le equivalenti espressioni elaborate in chiave eufemistica: videoles, non vedenti, non udenti.

Non sopravvalutare la “normalità”. La normalità vale sempre in relazione a un contesto ed esprime una misura statistica: identifica infatti le caratteristiche più comuni, possedute dalla maggioranza della popolazione. Non equivale a un diploma di merito.

**Ad esempio:** “persone con disabilità e senza disabilità” invece che “persone disabili e normodotate”

### 3.5 Tenere conto del multilinguismo e della multiculturalità

L’università è sempre più un ambiente multiculturale e multilinguistico. Per questo motivo è buona norma scrivere i testi in una doppia versione (italiano e inglese o altra lingua preferita), tenendo conto del fatto che la traduzione letterale non è sempre ottimale.

**Ad esempio** viene raccomandato di utilizzare frasi brevi, inserendo parole di uso più comune ed evitando il più possibile latinismi, metafore o proverbi.

Evitare etichette generiche e preferire termini più specifici legati alla provenienza geografica o alla nazionalità (qualora la situazione lo renda necessario).

**Ad esempio:** anziché africana/o o sudamericana/o è meglio egiziana/o, somala/o, brasiliana/o, argentina/o. Inoltre, va evitato l’uso di araba/o e musulmana/o come sinonimi.

Prestare attenzione alle parole utilizzate per identificare le persone straniere, con particolare riferimento ai fenomeni migratori.

**Ad esempio:** immigrata/o identifica una persona straniera regolarmente residente in Italia; migrante identifica una persona straniera che transita temporaneamente in Italia. Entrambi i termini sono connotati

negativamente e sono da evitare, a favore di termini più specifici come: le/i richiedenti asilo, le/i rifugiate/i, le persone richiedenti o in possesso di protezione umanitaria.

È da considerare del tutto bandito il termine clandestina/o per designare una persona: la locuzione corretta è persona con i documenti non in regola o priva di documenti.

## Assecondare le volontà della persona nella sua auto-rappresentazione etnico-culturale.

**Ad esempio:** i figli degli immigrati sono da considerare seconda generazione, laddove non esista un termine più specifico, ad es. afro-discendente o afro-italiana/o.

### 3.6 Seguire i principi base dell'accessibilità

I principi dell'accessibilità servono a garantire che le informazioni siano comprensibili e utilizzabili da un ampio spettro di persone, tra cui:

- l Persone con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA): ad esempio, i font leggibili, la struttura chiara del testo e l'uso di colori ad alto contrasto possono facilitare la lettura e la comprensione.
- l Persone con disabilità intellettive: un linguaggio semplice, frasi brevi e chiare, e l'uso di immagini e simboli aiutano a rendere le informazioni più accessibili.
- l Persone che non parlano l'italiano come prima lingua: traduzioni disponibili, un linguaggio semplice e la presenza di risorse visive possono aiutare nella comprensione.
- l Persone ansiose: un layout pulito, informazioni ben organizzate e prevedibili possono ridurre lo stress e facilitare l'interazione.
- l Persone anziane: caratteri grandi, alto contrasto e una navigazione semplice supportano una migliore leggibilità e facilità d'uso.
- l Persone con basso livello di istruzione: strutture di testo chiare, senza linguaggio tecnico complesso, consentono una comprensione più facile delle informazioni.
- l Persone particolarmente impegnate: la chiarezza e la sinteticità delle informazioni permettono di trovare rapidamente ciò che si cerca, senza perdersi in dettagli superflui.

In sintesi, i principi dell'accessibilità mirano a creare contenuti che siano universalmente accessibili, indipendentemente dalle capacità individuali o dalle circostanze.

**Ad esempio:** preferire il carattere normale al corsivo; evitare il maiuscolo; utilizzare caratteri grandi; nei supporti didattici preferire le scritte nere su sfondo chiaro; ricorrere al grassetto per evidenziare brevi frasi; inserire in alto a sinistra i contenuti più importanti; suddividere i testi in paragrafi chiaramente distanziati; preferire frasi brevi, tenendo più vicini possibili soggetto e verbo.

Corredare il testo di immagini, laddove possibile. Anche le immagini dovrebbero rispettare criteri di inclusività, di rappresentatività di tutte le diversità e di abbattimento degli stereotipi.

**Ad esempio:** utilizzare immagini che rappresentano donne e uomini in contesti professionali e istituzionali; utilizzare immagini di persone con disabilità garantendone la dignità; evitare di utilizzare immagini che diffondono pregiudizi di tipo etnico-culturale, religioso o di genere.

#### 4. Applicazione delle Linee Guida per tipologia di testo

Incorporare un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni aiuta a favorire il rispetto di tutte le persone e a promuovere l'inclusione. Per raggiungere questo obiettivo e supportare la Comunità Luiss, di seguito è riportato un elenco di documenti ai quali è possibile applicare queste Linee Guida:

|                                     |                                      |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Avvisi</b>                       | <b>Locandine</b>                     |
| <b>Bandi</b>                        | <b>Modulistica</b>                   |
| <b>Comunicati Stampa</b>            | <b>Newsletter</b>                    |
| <b>Comunicazioni e-mail</b>         | <b>Ordini di servizio</b>            |
| <b>Conferimenti d'incarico</b>      | <b>Presentazioni</b>                 |
| <b>Contenuto dei siti web</b>       | <b>Rapporti</b>                      |
| <b>Contenuti dei social network</b> | <b>Rassegna Stampa</b>               |
| <b>Contratti</b>                    | <b>Regolamenti, Statuti e Codici</b> |
| <b>Decreti e Delibere</b>           | <b>Schede di Ateneo</b>              |
| <b>Guide e Manuali</b>              | <b>Verbali</b>                       |

## 4.1 Esempi di documenti Luiss corretti in senso inclusivo

Prendendo come riferimento alcune fonti amministrative e comunicative utilizzate da Luiss, si è scelto di evidenziare, a titolo di esempio, una serie di casi concreti che illustrano criticità linguistiche con possibili alternative più inclusive.

Le fonti selezionate provengono da documenti destinati alla comunicazione interna dell'Ateneo, fruibili solo da parte di chi studia o lavora in Luiss (bandi per la partecipazione a programmi di mobilità internazionale, regolamenti, e-mail ecc.) e a risorse digitali aperte al pubblico, come il profilo Instagram Luiss, che si ritiene indispensabile curare anche nell'ottica di una presentazione positiva e inclusiva dell'Università all'esterno.

Si è preferito evitare l'utilizzo di testi a firma di singole persone.

| Documento   | Testo originale  | Testo riformulato  | Motivazione  |
|---|--|--|--|
| Bando per programmi di scambio internazionale con Paesi europei (Erasmus+) ed extraeuropei  | “ <b>Gli studenti</b> che svolgono un periodo di studi all'estero...”  | “ <b>Gli studenti/Le studentesse/Coloro</b> che svolgono un periodo di studi all'estero...”  | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Preferire la scelta di nomi collettivi, pronomi che includono l'intera categoria di persone, o lo sdoppiamento maschile e femminile del sostantivo.. |
| Bando di concorso per l'assegnazione di ventiquattro borse di studio per la frequenza di corsi di laurea magistrale - anno accademico 2024/2025 | “12 borse di studio a <b>studenti e laureati</b> triennali Luiss o <b>studenti</b> iscritti...”<br><br>“Possono partecipare al presente concorso <b>gli studenti</b> che abbiano...” | “12 borse di studio a studenti/studentesse, coloro in possesso di una laurea triennale Luiss, o chi frequenta [...]”<br><br>“Possono partecipare al presente concorso <b>coloro</b> che abbiano [...]” o<br>“Possono partecipare al presente concorso <b>gli studenti/le studentesse</b> che abbiano...” | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Preferire la scelta di nomi collettivi o pronomi che includono l'intera categoria di persone, o lo sdoppiamento maschile e femminile del sostantivo. |
| Luiss - Codice etico  | “Partner”: tutti i lavoratori diversi dai dipendenti e dai docenti di ruolo [...] quali, ad esempio i lavoratori parasubordinati, i collaboratori...”                                | “Partner”: tutte le persone che non sono dipendenti e docenti di ruolo [...] quali, ad esempio, componenti lavoratrici parasubordinate, componenti collaboratrici...”  | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Preferire la scelta di nomi collettivi che includono l'intera categoria di persone.  |
| Luiss - Codice di comportamento   | Codice di comportamento <b>degli studenti</b> della Luiss Guido Carli  | Codice di comportamento <b>studentesco</b> della Luiss Guido Carli   | Eliminazione del maschile sovraesteso, preferendo l'oscuramento di entrambi generi.  |
| Luiss - account Instagram   | Un Graduation Day pieno di colori ed emozioni per i <b>Laureati</b> Triennali Luiss  | Un graduation Day pieno di colori ed emozioni per <b>le Laureate e Laureati</b> Triennali Luiss  | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Esplicitare forma femminile e maschile del sostantivo, per accrescere la visibilità del genere femminile.  |

| Documento   | Testo originale  | Testo riformulato  | Motivazione  |
|---|--|--|--|
| Luiss - account Instagram   | L'evento ha offerto <b>agli studenti</b> l'opportunità di comprendere meglio [...]   | L'evento ha offerto <b>alla comunità studentesca</b> l'opportunità di comprendere meglio...  | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Preferire la scelta di nomi collettivi che includono l'intera categoria di persone.          |
| Luiss - e-mail  | [...] in caso di sola prova scritta, <b>lo studente</b> riceverà una mail all'account Luiss e avrà tre giorni di tempo da quando <b>il docente</b> pubblicherà l'esito [...]   | [...] in caso di sola prova scritta, <b>si riceverà</b> una mail sull'account Luiss e <b>si avranno</b> tre giorni di tempo da quando <b>l'esito sarà pubblicato</b> [...]   | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Uso dei verbi nelle forme impersonali e passive con complemento d'agente sottinteso.         |
| Luiss - e-mail  | È cura <b>dello studente</b> verificare nella propria pagina Web Self Service [...]  | È responsabilità <b>individuale/personale/dei singoli</b> verificare nella propria pagina Web Self Service [...]   | Eliminazione del maschile sovraesteso. Preferire la scelta di termini che includono tutti i generi.  |
| Luiss - e-mail  | Un esame si intende superato solo dopo la sua verbalizzazione e la sua registrazione nella carriera <b>dello studente</b> [...]  | Un esame si intende superato solo dopo la sua verbalizzazione e <b>la sua registrazione in carriera</b> [...]  | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Complemento di specificazione sottinteso.  |
| Luiss - e-mail (da vari uffici)                                     | Caro Studente,<br>oppure<br><br>Cari Studenti  | Cara Studentessa, Caro Studente,<br><br>(come già viene messo in atto in alcune comunicazioni), oppure:<br><br>Care studentesse e cari studenti  | Per aprire comunicazioni con intestatario al singolare e al plurale è preferibile la forma sdoppiata del sostantivo che appare simmetrica. |
| Luiss sito - sezione "Sostenibilità in Luiss" (Vision)              | [...] un criterio primo per definire scelte ed azioni affinché <b>i nostri studenti</b> , il personale, i dipartimenti e i partner tutti creino un mondo più sostenibile nelle sue tre dimensioni: ambientale, sociale ed economica. | [...] un criterio primo per definire scelte ed azioni affinché <b>la nostra componente/comunità studentesca</b> , il personale, i dipartimenti e i partner tutti creino un mondo più sostenibile nelle sue tre dimensioni: ambientale, sociale ed economica. | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Preferire la scelta di nomi collettivi che includono l'intera categoria di persone.          |
| Luiss sito - sezione "Sostenibilità in Luiss" (Mission)             | Vuole infatti garantire un modello formativo ed organizzativo in cui la sostenibilità permea l'esperienza quotidiana <b>di tutti</b> .   | Vuole infatti garantire un modello formativo ed organizzativo in cui la sostenibilità permea l'esperienza quotidiana <b>in tutti i suoi aspetti</b> .  | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br><br>Spostamento del focus.   |
| Mail - Pubblicazione del vincitore della procedura selettiva per il | Pubblicazione del vincitore della procedura selettiva per il   | Pubblicazione del <b>soggetto vincitore</b> della procedura selettiva  | Eliminazione del maschile sovraesteso.   |

| Documento   | Testo originale   | Testo riformulato   | Motivazione  |
|---|---|---|--|
| conferimento di un posto di professore  | conferimento di un posto di <b>professore</b> di ruolo di [...]   | per il conferimento di un posto di <b>professore/professoressa</b> di ruolo di [...]  |  |
| Contratto di Assistant Professor (Research)   | impegno a fornire risposta tempestiva alle eventuali e-mail formulate dagli <b>studenti</b> della Luiss Guido Carli   | impegno a fornire risposta tempestiva alle eventuali e-mail formulate dagli <b>studenti e dalle studentesse</b> della Luiss Guido Carli                           | Eliminazione del maschile sovraesteso.   |
| Mail - nomina commissari di concorso  | Chiarissimi professori, come già vi è stato comunicato [...]<br><br>In questo caso, il <b>commissario</b> verbalizzante dovrà redigere il verbale, firmarlo [...] | Chiarissime professoressa, come già vi è stato comunicato [...]<br><br>In questo caso, il <b>soggetto</b> verbalizzante dovrà redigere il verbale, firmarlo [...] | Eliminazione del maschile sovraesteso.<br>Preferire la scelta di sostantivi neutri.  |
| Regolamento per il conferimento di contratti di diritto privato di lavoro subordinato per ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (Ricercatore Tenure Track) | [...] l'Università, su istanza <b>dell'interessato</b> , [...]  | [...] l'Università, su istanza <b>dell'interessato/a</b> , [...]  | Eliminazione del maschile sovraesteso.   |
| Nomina della Commissione istruttoria  | I componenti della Commissione istruttoria sono scelti fra i <b>professori</b> di elevata qualificazione scientifica  | I componenti della Commissione istruttoria sono scelti fra i <b>professori e le professoresse</b> di elevata qualificazione scientifica                           | Eliminazione del maschile sovraesteso.   |
| Bando per il conferimento di contratti di diritto privato di lavoro subordinato per ricercatori a tempo determinato   | I <b>candidati</b> dovranno essere idonei a svolgere i corsi di insegnamento [...]  | <b>Tutti coloro che partecipano</b> dovranno essere idonei a svolgere i corsi di insegnamento [...]   | Eliminazione del maschile sovraesteso. È meglio optare per una forma pronominale al fine di risultare il più neutrali possibile. |
| Lettera di assunzione   | Gentile Signora Dott.ssa<br><br>Sono lieto di proporLe l'assunzione come <b>ricercatore</b> a tempo determinato presso  | Gentile Dottoressa<br><br>Sono lieto di proporLe l'assunzione come <b>ricercatrice</b> a tempo determinato presso questa Università ai sensi dell'art.            | Valorizzazione e riconoscimento del genere femminile in ambito accademico e professionale.                                       |

| Documento | Testo originale  | Testo riformulato                     | Motivazione |
|-----------|--|---------------------------------------|-------------|
|           | questa Università ai sensi dell'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010 [...] | 24 della Legge 30 dicembre 2010 [...] |             |



## 5. Glossario delle parole inclusive

“Siamo nell’era del ‘nonostante’. Nonostante la sua disabilità, è riuscita a trovare un lavoro; nonostante sia omosessuale, è un bravo insegnante; nonostante sia nera, è laureata in medicina. Nonostante sia donna, è una dirigente competente. Nonostante l’autismo, ha scritto un libro. Ciascuno di noi è responsabile delle barriere che una normalità disumana impone come bastioni a protezione di un mondo ideale.”

*Di Pari Passo*, Fabrizio Acanfora

La lingua è una cosa viva e il suo utilizzo muta nel tempo.

Come gli esseri umani, anche le lingue crescono, cambiano e si adattano al loro ambiente. Sperimentano trasformazioni e variazioni linguistiche, possono “prendere in prestito” parole e strutture grammaticali da altre lingue e possono estinguersi, evidenziando la loro vulnerabilità.

La funzione primaria del linguaggio è quella di essere un mezzo di comunicazione e trasferimento della conoscenza ma con la sua forza performativa, esso contribuisce anche a costruire le nostre identità nello spazio di relazione delle comunità che viviamo.

Come Università e come parte della nostra missione di sfidare l'intersezione di molteplici forme di discriminazione, è importante conoscere alcuni termini e utilizzare la terminologia adeguata associata alle persone con disabilità e LGBTQ+.

Obiettivo di questo piccolo Glossario è aiutare la collettività Luiss, e non solo, a comprendere in modo più approfondito, ma non del tutto esaustivo, il significato di questi termini e sviluppare un linguaggio comune con cui parlare di inclusione e di valorizzazione delle diversità.

### A

**Abilismo:** forma di discriminazione che prende di mira la disabilità, emarginando le persone in base alle differenti caratteristiche fisiche, sensoriali o mentali.

**Abilità:** capacità fisiche, cognitive o emozionali di una persona che possono essere diverse da individuo a individuo. Utilizzare un linguaggio inclusivo implica il riconoscimento e il rispetto delle varie abilità senza esprimere giudizi di valore, evitando termini come "normale" o "anormale", e preferendo descrizioni neutrali come "persone con disabilità" o "persone con diverse abilità". L'obiettivo è promuovere un approccio equo che valorizzi le capacità e le potenzialità di ognuno.

**Agender:** termine che descrive una persona che non si identifica con nessun genere specifico.

Spesso viene incluso, in modo riduttivo, nella definizione di persona transgender o gender nonconforming.

**Alleato/ally:** persona che supporta attivamente le persone LGBTQ+.

**Androgino:** espressione di genere di una persona che presenta caratteristiche fisiche e comportamentali proprie di entrambi i sessi.

**Asessuale:** orientamento sessuale di una persona che generalmente non è sessualmente attratta da altre persone o sceglie di non avere attività sessuali.

**Audismo:** discriminazione e pregiudizio nei confronti delle persone con disabilità uditive.

**Autismo:** alterazioni nell'interazione sociale e difficoltà nella comunicazione, sia verbale che non verbale, che portano a interessi altamente focalizzati e comportamenti ripetitivi.

# B

**Bias:** si riferisce a pregiudizi o inclinazioni inconsapevoli che influenzano il nostro giudizio, comportamento e linguaggio. Nel contesto dell'inclusività, i bias possono riguardare stereotipi basati su genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, età o altre caratteristiche personali. Questi pregiudizi possono manifestarsi attraverso il linguaggio, escludendo o sminuendo determinate identità o gruppi sociali.

Un linguaggio inclusivo mira a riconoscere e correggere i bias linguistici, cercando di utilizzare termini che rispettino e rappresentino equamente tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche. Ridurre i bias è fondamentale per creare un ambiente linguistico equo e rispettoso.

**Bifobia:** si riferisce all'avversione verso la bisessualità e le persone bisessuali, che sono spesso percepite come promiscue e indecise.

**Bisessuale:** orientamento sessuale di una persona che prova attrazione sessuale verso due o più identità di genere.

**Braille:** sistema di scrittura e lettura tattile, utilizzato principalmente da persone cieche o ipovedenti. Il Braille si basa su una combinazione di punti in rilievo disposti in un rettangolo di sei punti (due colonne da tre), che permettono di rappresentare lettere, numeri e simboli. Si tratta di una pratica fondamentale per garantire accessibilità e pari opportunità alle persone con disabilità visiva. L'uso del Braille è un esempio chiave di linguaggio inclusivo, che riconosce e rispetta la diversità delle modalità di comunicazione.

# C

**Cecità:** perdita della vista, totale o parziale.

**Cisgender:** persona la cui identità di genere coincide con il genere assegnato alla nascita (per esempio: persona assegnata al sesso maschile alla nascita che si percepisce e identifica come uomo).

**Coming out:** processo attraverso il quale un individuo rivela il proprio orientamento sessuale o identità di genere. Si differenzia dal cosiddetto "outing" che indica, invece, la rivelazione dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere di una persona senza il suo consenso.

**Crimini d'odio:** termine utilizzato per indicare reati motivati dall'odio contro minoranze (religiose, etniche, sessuali, ecc.). È la traduzione italiana del concetto inglese di "hate crime".

# D

**Dead-naming:** indica il riferirsi o il chiamare una persona transgender, gender non-conforming o non-binary con il suo nome di nascita, ovvero il suo "dead name". Anche se spesso avviene involontariamente, l'uso del nome precedente alla transizione, così come l'uso scorretto dei pronomi (misgendering), rappresentano una forma di violenza e negazione dell'identità di genere della persona.

**Discalculia:** disturbo dell'apprendimento che emerge durante l'infanzia e si manifesta con difficoltà nelle abilità di calcolo numerico.

**Discriminazione:** comportamento che si basa su un pregiudizio nei confronti di un gruppo minoritario o svantaggiato, manifestandosi in azioni che penalizzano membri di una categoria sociale solo per la loro appartenenza a essa.

**Disforia di genere:** condizione di disagio e/o sofferenza dovuta alla discrepanza tra l'identità di genere di una persona e il sesso assegnato alla nascita, nonché alle esperienze legate al ruolo e all'espressione di genere, e alle caratteristiche sessuali. Questo può portare al desiderio di correggere questa discrepanza attraverso interventi medici o chirurgici, sebbene non tutte le persone transgender vivano la disforia di genere o la sperimentino costantemente.

In passato, era nota come Disturbo dell'Identità di Genere (DIG) e inclusa tra i Disturbi sessuali nel DSM-IV. Ora, nel DSM-5, è una categoria diagnostica autonoma, con l'intento di ridurre lo stigma e riconoscere che è una condizione trattabile non solo con interventi psicologici.

**Disgrafia:** difficoltà di apprendimento che provoca problemi nella formazione corretta di lettere e numeri durante la scrittura.

**Dislessia:** disturbo che comporta difficoltà nella lettura e nella comprensione del linguaggio scritto, talvolta associato a problemi di pronuncia o di interpretazione del labiale.

## E

**Espressione di genere:** la manifestazione esteriore e visibile del ruolo di genere, che include comportamenti, abbigliamento, acconciature, trucco, ecc., e che segnala agli altri il grado di conformità di un individuo alle norme sociali su come dovrebbero apparire uomini e donne. Non è necessariamente legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere.

**Eteronormatività:** frutto del recepimento della tradizione e della cultura dominante, per eteronormatività si intende una costruzione sociale secondo cui l'eterosessualità è vista come unico orientamento sessuale possibile, preferito o normale.

**Eterosessuale:** persona sentimentalmente e sessualmente attratta da persone del genere "opposto".

## F

**Famiglie omogenitoriali:** anche chiamate famiglie arcobaleno, sono nuclei familiari in cui uno o entrambi i genitori non sono eterosessuali (o appartengono alla comunità LGBT+). Questo gruppo comprende diverse realtà familiari come ad esempio famiglie con figli nati da precedenti relazioni eterosessuali, famiglie adottive e quelle in cui i figli sono nati tramite gestazione per altri o altre tecniche di procreazione. Per estensione, include anche famiglie in cui i figli sono biologicamente di entrambi i genitori, come nel caso di genitori transgender.

**Fluidità di genere:** termine usato per descrivere una persona la cui identità di genere cambia nel tempo e oscilla tra quella maschile e femminile.

**FTM/F2M – (Female to Male):** abbreviazioni che indicano la transizione da donna a uomo transgender o persona transessuale.

## G

**Gay:** persona di genere maschile che prova attrazione sessuale e affettiva prevalentemente o esclusivamente per un'altra persona di genere maschile.

**Gestazione per altri (GPA):** conosciuta anche come maternità surrogata, è una tecnica di procreazione assistita in cui una donna porta avanti una gravidanza per conto di altre persone, o di un genitore single, che saranno i genitori del bambino dopo la nascita. La fecondazione può avvenire con gameti della coppia o di donatori, solitamente attraverso concepimento in vitro.

In molti Paesi (compresa l'Italia) è illegale, ma dove è permessa può avvenire solo in forma altruistica o, in alcuni casi, con compenso per la gestante purché non vi sia sfruttamento.

# H

**Handicap:** il termine "handicap" è stato storicamente utilizzato per descrivere le persone con disabilità, legandosi a limitazioni fisiche, sensoriali, intellettive o psichiche. Tuttavia, legislazioni e linee guida internazionali, come la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, favoriscono un linguaggio più inclusivo. In particolare, il decreto n.62 del 2024 attuativo della l. m. 227 del 2021 sottolinea l'importanza di considerare la persona prima della sua condizione anche attraverso il linguaggio. Viene quindi stabilito che in tutte le leggi il teminer Handicap o Handicappato sia sostituito con i temini "condizione di disabilità" e "persone con disabilità" o "persone con bisogni speciali", che rispettano la dignità e l'identità individuale. Questo approccio aiuta a promuovere una visione positiva e inclusiva, riducendo stigma e discriminazione.

**Homo-ignorance:** disinformazione (consapevole o meno) riguardo all'omosessualità e alle persone non eterosessuali. Non sempre assume la forma di omofobia vera e propria.

# I

**IDAHOBIT:** acronimo per "International Day Against Homophobia, Biphobia, Intersexism and Transphobia" (Giornata internazionale contro l'omo-bi-intersex-transfobia). Si tratta di una ricorrenza annuale celebrata il 17 maggio per sensibilizzare sulle tutela e il superamento delle discriminazioni legate agli orientamenti sessuali e alle identità di genere e promuovere eventi legati a queste tematiche.

**Identità di genere:** è intesa come la percezione che l'individuo ha di sé in quanto maschio o femmina e come sperimenta ed esprime il proprio genere. I Principi di Yogyakarta - adottati nel 2006 come un insieme di principi internazionali che ruotano attorno all'orientamento sessuale e all'identità di genere - descrivono l'identità di genere come "la presentazione del genere di ogni persona attraverso l'aspetto fisico, inclusi abiti, acconciature, accessori, cosmetici, e manierismi, linguaggio, modelli comportamentali, nomi e riferimenti personali". Nello spettro di genere, possiamo includere le persone cisgender, transgender, transessuali, non binarie, queer e fluide.

**Intersessuale:** persona che nasce con un'anatomia riproduttiva o sessuale che non rientra nelle definizioni tipiche di femmina o maschio.

# L

**Lesbica:** persona di genere femminile che prova attrazione sessuale e affettiva prevalentemente o esclusivamente per un'altra persona di genere femminile.

**LGBT+:** acronimo usato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender-transessuali. Il simbolo + è stato aggiunto per la necessità di includere altre identità sessuali e per offrire una migliore rappresentazione degli orientamenti sessuali e delle altre identità di genere.

**Lingua dei segni:** sistema comunicativo che trasmette significati attraverso un insieme codificato di segni effettuati con le mani, espressioni facciali e movimenti corporei. Questo linguaggio è utilizzato principalmente dalle comunità sorde. La comunicazione in lingua dei segni include elementi verbali (i segni stessi) e non verbali (come le espressioni di intonazione), similmente a quanto avviene nelle lingue parlate. Nel 2017, l'ONU ha deciso che, a partire dal 2018, il 23 settembre di ogni anno venga celebrata la Giornata internazionale delle lingue dei segni. Non esiste una lingua dei segni universale ma ogni paese ha la propria Lingua dei Segni. In Italia, si definisce con l'acronimo LIS (Lingua Italiana dei Segni).

# M

**Minority stress:** insieme di disagi psicologici dovuti all'appartenenza a una minoranza, qui riferiti alle persone LGBT+, che subiscono discriminazioni e pregiudizi di vario tipo. Questo stress continuo ha un impatto sulla salute mentale e sul benessere psicologico. Comprende tre dimensioni principali: omofobia interiorizzata (o bifobia/transfobia interiorizzata), stigma percepito con conseguente adozione di strategie difensive per evitare il rifiuto sociale, ed esperienze di violenza vissute direttamente o nel contesto di vita dell'individuo.

**Misgendering:** si verifica quando viene attribuito un genere errato e un uso improprio dei pronomi nei confronti di una persona transgender, gender non-conforming o nonbinary. Sebbene possa essere accidentale, il misgendering può essere visto come un esempio di discriminazione e negazione dell'identità di genere della persona.

# N

**Non binary:** per identità di genere non binarie si intendono tutte quelle identità di genere che non ricadono nelle categorie tipicamente adottate della cultura occidentale, che vede il genere rigidamente diviso tra due distinte polarità (uomo o donna). Parlando di persone non binarie, ci si riferisce quindi a una vasta gamma di identità differenti e di possibili modi in cui le persone esperiscono il proprio genere, come ad esempio: una assenza di genere (per esempio: agender), una presenza di più di un genere (per esempio: bigender, pangender), una fluttuazione tra diversi generi (per esempio: genderfluid), l'identificazione con un genere neutro all'interno dello spettro uomo/ donna o al di fuori di esso (per esempio: genderqueer, genere neutro, terzo genere) oppure una parziale identificazione con l'essere uomo o donna (per esempio, dall'inglese: demiboy o demigirl). È importante sottolineare che le identità non-binary non sono un fenomeno nuovo, ma si possono trovare alcuni esempi nella storia e in culture different.

# O

**Omofobia:** disagio, svalutazione e avversione, su base psicologico-individuale e/o ideologico collettiva, nei confronti delle persone omosessuali e dell'omosessualità stessa. Sistema di credenze e stereotipi che mantiene giustificabile e plausibile la discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale. Uso di un linguaggio o slang offensivi per le persone gay/lesbiche. Spesso le persone che provano pregiudizi verso le minoranze sessuali confondono l'identità di genere con l'orientamento sessuale e sono quindi sia transfobiche sia omofobiche (o bifobiche).

**Omofobia interiorizzata:** l'insieme di sentimenti e atteggiamenti negativi (dal disagio al disprezzo) che una persona può provare più o meno consapevolmente nei confronti della propria omosessualità (o bisessualità), fino al punto di nutrire sentimenti negativi verso le persone LGB in generale. Nell'omofobia interiorizzata svolgono un ruolo centrale l'interiorizzazione di stereotipi negativi e dello stigma sociale nei confronti delle persone non eterosessuali, che possono portare ad una non accettazione o a un non riconoscimento del proprio orientamento sessuale, con effetti diretti sulla costruzione della propria identità sessuale e della propria identità di orientamento sessuale. Rappresenta una delle dimensioni del minority stress. Per estensione, si può utilizzare il termine di transfobia interiorizzata per indicare l'interiorizzazione di sentimenti negativi nei confronti della propria identità di genere non cisgender.

**Omosessualità:** interesse sessuale e attrazione verso membri del suo stesso genere.

**Orientamento sessuale:** diverso dall'identità di genere, per orientamento sessuale si intende l'attrazione emotiva, romantica o sessuale che una persona prova verso un'altra persona. Mentre l'identità di genere risponde alla domanda "chi sei", l'orientamento sessuale riguarda "chi vuoi avere accanto". Tra le identità associate all'orientamento sessuale rientrano l'eteosessualità, l'omosessualità, la bisessualità, l'asessualità e la pansessualità.

## P

**Pansessualità:** tipo di orientamento sessuale secondo cui una persona è attratta da persone indipendentemente dal loro sesso, orientamento sessuale, genere o identità sessuale. Identificarsi come pansessuale può portare, per esempio, a concentrarsi su altri aspetti dell'identità come valori, comportamenti, interessi e/o obiettivi comuni.

**Pride:** celebrazione dell'orgoglio per la propria diversità, con valenze sociali, politiche e attivistiche. Il termine "gay pride" era usato in passato per indicare l'orgoglio omosessuale e, per estensione, l'orgoglio non eterosessuale e non cisgender. Oggi, il termine "pride" si riferisce a manifestazioni internazionali annuali (di solito a giugno) in cui la comunità LGBTQ+ scende in piazza per celebrare la diversità e rivendicare diritti civili. Queste celebrazioni traggono ispirazione dai primi moti di liberazione sessuale e rivendicazione dei diritti delle persone LGBT degli anni Sessanta negli Stati Uniti (come i Moti di Stonewall del 1969 e le proteste del Black Cat del 1967).

**Pronomi:** usati per rendere il linguaggio sempre più inclusivo, i pronomi he/him/his sono usati per riferirsi agli uomini; i pronomi she/her/hers per riferirsi alle donne e i pronomi they/them/theirs sono un'opzione di genere neutro per identificare coloro che non si identificano con un'identità singola. In quest'ultimo spettro, rientrano, per esempio, persone no-binary, gender fluid e transgender.

## Q

**Queer:** introdotto nel dibattito pubblico e nelle scienze sociali nel corso del 19° secolo, il termine – tradotto letteralmente con “bizzarro”, “strano”, “eccentrico” – veniva impiegato in senso dispregiativo nei confronti degli omosessuali. A partire dagli anni Novanta, grazie al gruppo di attivisti Queer Nation, queer ha assunto una accezione positiva per indicare tutti quei soggetti che rivendicano il loro non identificarsi con specifiche categorie di genere e/o orientamento sessuale, superando il paradigma eteronormativo. Identifica l'ultima lettera dell'acronimo LGBTQ+.

## R

**Rainbow (arcobaleno):** originariamente simbolo del Gay Pride, oggi la bandiera arcobaleno rappresenta l'identità e la forza collettiva della comunità LGBT.

## S

**Sesso biologico:** la conformazione fisica determinata dai cromosomi sessuali, dagli ormoni, dai genitali e dall'anatomia generale di una persona alla nascita, che la contraddistingue come maschio o femmina. Tuttavia, esistono situazioni in cui non è semplice determinare il sesso biologico alla nascita, come nel caso delle persone intersessuali o con Diversità dello Sviluppo Sessuale (DSS).

**Sordità:** problemi all'apparato uditivo che possono derivare da malattie, esposizione prolungata a rumori (inclusa la sordità professionale), uso di farmaci, o lesioni traumatiche all'orecchio.

**Sordomutismo:** condizione secondo cui una persona è affetta da sordità e mutismo.

**Sordocecità:** condizione che combina deficit uditivo e visivo.

**Stepchild adoption:** termine inglese che indica l'adozione del figlio del/della partner (adozione del configlio). Sebbene spesso utilizzato per riferirsi alle coppie omogenitoriali, può essere applicato anche alle coppie eterosessuali in cui un partner adotta il figlio dell'altro nato da una precedente relazione. In Italia, è consentito alle coppie eterosessuali, ma non a quelle omosessuali anche se unite civilmente.

**Stereotipo di genere:** idee preconcepite secondo cui alle donne e agli uomini vengono arbitrariamente assegnate caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere.

## T

**Tiflodidattica:** branca dell'apprendimento che si occupa delle metodologie e delle tecniche didattiche progettate specificamente per supportare l'apprendimento di persone cieche e ipovedenti. Essa mira a garantire un'educazione accessibile e inclusiva, utilizzando strumenti e risorse che facilitano l'acquisizione delle conoscenze, promuovendo così l'autonomia e l'integrazione nella società.

**Tiflogia:** analisi delle difficoltà affrontate da persone cieche e ipovedenti nelle diverse aree della vita quotidiana, dell'istruzione e del tempo libero. Le risposte a queste problematiche vengono sviluppate attraverso l'uso della tiflotecnica e della tiflodidattica.

**Transfobia:** sentimenti e atteggiamenti negativi verso la transessualità e le persone transgender, basati sulla loro identità di genere.

**Transessuale:** come il transgender, la persona transessuale – sperimentando una mancata corrispondenza tra il sesso con cui è nata e il genere nel quale si identifica – ha iniziato un percorso di transizione verso il genere in cui si riconosce. Se da un lato tutte le persone transessuali sono anche transgender, dall'altro non tutte le persone transgender sono transessuali, in quanto non tutti coloro che non si riconoscono nel sesso loro assegnato alla nascita desiderano sottoporsi alle operazioni necessarie alla transizione da un sesso all'altro.

**Transgender:** quarta lettera dell'acronimo LGBTQ+, questo termine indica tutte quelle persone che si identificano con una identità di genere diversa da quella attribuita alla nascita.

**Transizione:** avvio di un percorso ormonale, terapeutico e psicologico secondo cui una persona trans, o non binaria, apporta consapevolmente cambiamenti alla propria vita per vivere nel genere in cui si identifica.

## U

**Unione civile:** introdotta dalla Legge Cirinnà (L. 20/05/2016 n. 76), si tratta di un istituto giuridico dell'ordinamento italiano che permette alle coppie omosessuali di trovare un riconoscimento per i loro rapporti affettivi, seppur in forma diversa dalle persone eterosessuali, garantendo una tutela legale e il riconoscimento di diritti e doveri reciproci. L'unione civile infatti non prevede l'obbligo di fedeltà e non prevede la possibilità di accedere all'istituto dell'adozione per le coppie dello stesso genere.

## W

**WPATH:** la World Professional Association for Transgender Health (WPATH) è un'organizzazione internazionale no-profit che promuove la salute delle persone transgender attraverso la ricerca, l'educazione, le politiche pubbliche e l'adozione di standard di cura validi a livello scientifico. Pubblica Linee guida e Standard di cura.

## FONTI:

- I Enciclopedia Treccani <<https://www.treccani.it>>
- I European Institute for Gender Equality  
<[https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223?language_content_entity=en)>
- I Ordine degli Psicologi della Lombardia, "Rainbow Map Glossario Lgbt+ per la Professione Psicologica"  
<[https://www.opl.it/public/files/17141-OPL\\_Dossier-LGBT+\\_singolapdf.pdf](https://www.opl.it/public/files/17141-OPL_Dossier-LGBT+_singolapdf.pdf)>
- I Ordine degli Psicologi della Lombardia, "Le identità non binarie"  
<[https://www.opl.it/public/files/18877-OPL\\_Dossier\\_No-Binary\\_COL.pdf](https://www.opl.it/public/files/18877-OPL_Dossier_No-Binary_COL.pdf)>
- I Università di Trento, "Le parole per includere: glossario LGBTQI+ UniTrento"  
<[https://www.provincia.vicenza.it/consigliera-parita/materiali-documenti-e-normativa-sulle-pp-oo-e-sulle-politiche-di-genere/strumenti-e-materiali/files/le\\_parole\\_per\\_includere\\_glossario\\_lgbtqi\\_unitrento\\_1623439727.pdf](https://www.provincia.vicenza.it/consigliera-parita/materiali-documenti-e-normativa-sulle-pp-oo-e-sulle-politiche-di-genere/strumenti-e-materiali/files/le_parole_per_includere_glossario_lgbtqi_unitrento_1623439727.pdf)>
- I Università degli Studi di Brescia, "Vademecum sul linguaggio di genere"  
<[https://www.unibs.it/sites/default/files/2023-06/Vademecum%20Linguaggio%20Inclusivo\\_DEF.pdf](https://www.unibs.it/sites/default/files/2023-06/Vademecum%20Linguaggio%20Inclusivo_DEF.pdf)>



## BIBLIOGRAFIA ANNOTATA

**Acanfora, Fabrizio.** *Di pari passo. Il lavoro oltre l'idea di inclusione*, Roma: Luiss University Press, 2022.

- I Il saggio offre diverse riflessioni sia sulla questione in generale sia sugli approcci linguistici, pratici e di difesa dai possibili attacchi critici (cosiddetto «benaltrismo»). Introduce, inoltre, il concetto di “convivenza delle differenze” che, per l'autore, migliora l'idea di “inclusione”.

**Antonelli, Francesco.** *Genere, sessualità e teorie sociologiche*, Padova: Cedam, 2018.

- I Il libro rappresenta un'importante riflessione teorica sul modo in cui i concetti di genere e sessualità sono stati affrontati e interpretati nelle diverse correnti della sociologia, evidenziando il ruolo delle strutture sociali, culturali e storiche nella definizione delle identità sessuali e di genere.

**Biblioteca Luiss.** “Servizi di accessibilità e inclusione”

<Servizi di accessibilità e di inclusione | Biblioteca Luiss Guido Carli> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Alla ricca offerta di guide e link creati dal personale della Biblioteca Luiss, si aggiunge ora una sezione dedicata a favorire l'accesso di coloro che, per motivi diversi, traggono beneficio, in presenza e/o da remoto, di supporti tecnologici di vario genere per consultare al meglio il patrimonio della Biblioteca Luiss.

**Burgio, Giuseppe.** *Adolescenza e violenza. Il bullismo omofobico come formazione alla maschilità*, Sesto San Giovanni: Mimesis, 2012.

- I Il libro esamina le conseguenze psicologiche per chi subisce bullismo omofobico.

**Busoni, Mila.** *Genere, sesso, cultura: uno sguardo antropologico*, Roma: Carocci, 2022.

- I Il libro offre un'analisi antropologica delle nozioni di genere e sesso e un'ampia riflessione sull'influenza della cultura nella definizione del genere e della sessualità.

**Galer Smith, Sophia.** “The languages with built-in sexism”. *BBC*, 24 febbraio 2024

<<https://www.bbc.com/future/article/20210408-the-sexist-words-that-are-harmful-to-women>>

[Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I L'articolo esplora l'impatto di parole identiche con significati diversi a seconda che siano usate al femminile o al maschile, in particolare nel contesto della lingua italiana. L'articolo esamina anche il peso del linguaggio nel plasmare visione del mondo e comportamento, in particolare per quanto riguarda i pregiudizi di genere.

**Gheno, Vera.** “Al margine della norma: pratiche di lingua ‘ampia’ per un'emersione sociale delle diversità”,

*Circula*, N. 16, Les Éditions de l'Université de Shebrooke, 2022, pp.21-39.

- I L'articolo mette in evidenza il cambio di passo assunto dal vocabolario **Treccani** di ‘porre a lemma’ le forme femminili, eliminando la gerarchizzazione tra i generi nelle voci del dizionario. Il testo riflette anche sulle strategie alternative per diminuire l'uso del maschile sovraesteso.

**Gheno, Vera.** *Grammamanti*, Torino: Einaudi, 2024. <<https://www.perlego.com/book/4356678/grammamanti-immaginare-futuri-con-le-parole-pdf>> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I L'autrice insiste sul superamento di stereotipi mentali e automatismi linguistici per accogliere la dimensione dinamica e creativa delle parole. Propone di non enfatizzare gli aspetti normativi e prescrittivi della lingua, ma di esplorarne le potenzialità in vista di un linguaggio ampio capace di far convivere le differenze.

**IUAV.** “Linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile”

<Linee guida per l’utilizzo di un linguaggio inclusivo> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I In questa guida, sono inseriti spunti utili a prevenire le critiche, inclusa quella cosiddetta 'benaltrista' di cui parla anche Fabrizio Acanfora (vedi annotazione bibliografica). Si parla anche di “abolizione formule prescrittive”, come ad esempio “è necessario/è richiesto invece di si deve/è obbligatorio”. Utile anche la parte delle raccomandazioni/esempi.

**Lingiardi, Vittorio.** *Citizen gay*, Milano: Il saggiatore, 2023.

- I Il libro esplora le dinamiche psicologiche legate all'orientamento sessuale, mettendo in luce le sfide affrontate dalle persone gay nel processo di auto accettazione e coming out, e il loro rapporto con la famiglia, la società e le istituzioni. Viene, inoltre, affrontato il tema della lotta per i diritti delle persone omosessuali, con un focus su questioni come il matrimonio egualitario, la discriminazione sul posto di lavoro e la rappresentanza politica e culturale.

**Luiss - Gender Equality Plan** <Luiss Gender Equality Plan> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Il documento è stato usato dal GL come testo di riferimento per verificare impegni e prospettive.

**Manera, Manuela e Filippo Masino** (a cura di).

Linee guida per una comunicazione rispettosa delle differenze di genere al museo, Torino: Editris, 2022.

- I Il testo descrive il piano strategico dei Musei Reali 2021-2024, incentrato sulla Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile. Il documento offre validi spunti sul linguaggio inclusivo, in particolare è ricco di esempi applicativi sul linguaggio amministrativo e istituzionale.

**Nations Unies.** “Le langage inclusif”\_<<https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/>>

[Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Il sito web delle Nazioni Unite offre risorse per promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni, con particolare attenzione alle sei lingue ufficiali dell'organizzazione. Questa iniziativa fa parte della più ampia strategia di genere delle Nazioni Unite, che mira a creare un ambiente di lavoro egualitario, libero da pregiudizi e inclusivo.

**Ratanaphithayaporn, Jameena e Russel Rodrigo.** (2020). “Gender-inclusive language Impacts on international university students’ perception of how involved they are in society.” *ResearchGate*,

[https://www.researchgate.net/publication/351692102\\_Gender\\_inclusive\\_language\\_Impacts\\_on\\_international\\_university\\_students\\_perception\\_of\\_how\\_involved\\_they\\_are\\_in\\_in\\_in\\_society.%20Accessed%2010%20April%202024.>](https://www.researchgate.net/publication/351692102_Gender_inclusive_language_Impacts_on_international_university_students_perception_of_how_involved_they_are_in_in_in_society.%20Accessed%2010%20April%202024.>)

[Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I L'articolo esamina come il linguaggio non inclusivo rifletta i pregiudizi di una società maschilista e il suo effetto sulle percezioni degli studenti nazionali e internazionali, nonché i potenziali effetti dell'uso di un linguaggio inclusivo in futuro.

**Rigliano, Paolo.** *Sguardi sul genere*, Sesto San Giovanni: Mimesis, 2018.

- I Il libro esplora il concetto di genere da una prospettiva multidisciplinare, con particolare attenzione alle esperienze di persone transgender e non binarie.

**Rigliano, Paolo, Ciliberto Jimmy, & Ferrari Federico. *Curare i gay? Oltre l'ideologia riparativa dell'omosessualità*, Milano: Raffaello Cortina, 2012.**

- I Il libro mira a difendere il diritto delle persone omosessuali a vivere liberamente la propria identità senza subire pressioni o tentativi di cambiamento.

**Ro, Christine.** “The pervasive problem of ‘linguistic racism’”, **BBC**, 25 febbraio 2022  
<https://www.bbc.com/worklife/article/20210528-the-pervasive-problem-of-linguistic-racism>  
[Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I L'articolo evidenzia quanto la discriminazione linguistica sia basata su pregiudizi inconsci, rafforzati da sottili meccanismi psicologici come la familiarità cognitiva e l'attaccamento emotivo ai membri del proprio gruppo. Questi pregiudizi possono portare a comportamenti discriminatori, come l'esclusione da opportunità professionali o trattamenti iniqui sul lavoro.

**Robustelli, Cecilia.** “Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo”, **Progetto genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione**, svolto in collaborazione con l'accademia della Crusca, Progetto realizzato con il finanziamento della Regione toscana L.R. 16/09 Cittadinanza di genere, 2012.

- I Il saggio di Robustelli (Università di Modena e Reggio Emilia e Accademia della Crusca) è un indicatore ottimo per la scrittura amministrativa, perché fornisce soluzioni e indicazioni precise dal punto di vista della Grammatica italiana e delle posizioni assunte dall'Accademia della Crusca.

**Robustelli, Cecilia.** “Il femminile nella lingua delle Forze Armate”, **Accademia della Crusca**, 17 aprile 2024 <Il femminile nella lingua delle Forze Armate - Consulenza Linguistica - Accademia della Crusca> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Si tratta di un testo articolato e completo di esempi, scritto in risposta a una domanda pervenuta al sito dell'Accademia. Dimostra quanto le questioni legate all'uso del femminile stanno coinvolgendo tutti i settori della società italiana.

**Sabatini, Alma. *Il sessismo nella lingua italiana***, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987.

- I Questo saggio è considerato il punto di partenza indiscusso di qualsiasi analisi dell'uso della lingua italiana in una prospettiva di genere. Nonostante sia stato pubblicato nel 1987, continua a offrire idee originali e raccomandazioni preziose su come parlare e scrivere rispettando le differenze di genere.

**Università Bocconi.** “Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità Alias”  
<[https://www.unibocconi.it/wps/wcm/connect/bocconi/sitopubblico\\_it/albero+di+navigazione/home/chi+siamo/stato+regolamenti+e+documenti/regolamenti/alias/](https://www.unibocconi.it/wps/wcm/connect/bocconi/sitopubblico_it/albero+di+navigazione/home/chi+siamo/stato+regolamenti+e+documenti/regolamenti/alias/)> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Questo regolamento è stato sviluppato dal Comitato per l'inclusione, la disabilità e il benessere, evidenziando l'importanza di adottare politiche che contrastino la discriminazione e favoriscano il benessere psico-fisico della comunità accademica.

**Università di Genova.** “Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo” <Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Un breve manuale di suggerimenti pratici per l'operatività di ateneo.

**Università degli Studi di Trento.** “Per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze”  
<[https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/1185b2b5-dcfe-48ef-882b-e7042fe4ff1a/documentolinguaio29mar%20\(1\).pdf](https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/1185b2b5-dcfe-48ef-882b-e7042fe4ff1a/documentolinguaio29mar%20(1).pdf)> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Il documento offre una serie di indicazioni pratiche anche in relazione alla coerenza di intenti tra testi e immagini proposte.

**Università degli Studi di Trento.** “Le parole per includere: glossario LGBTQI+ UniTrento”  
<[https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/2f54ba60-d731-451f-ace3-ef0d875da638/Glossario%20LGBTQI+%20UniTrento\\_3%206%202021.pdf](https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/2f54ba60-d731-451f-ace3-ef0d875da638/Glossario%20LGBTQI+%20UniTrento_3%206%202021.pdf)> [Ultimo accesso: 21 aprile 2024].

- I Il documento è risultato utile nello sviluppo di un glossario aggiuntivo LGBTQ+ alle Linee guida di ateneo sul linguaggio inclusivo.