DIVERSITY ROADMAP

LE DONNE·X E GLI UOMINI·X SONO RAPPRESENTATI IN UGUAL MISURA SUL PALCO?

↓ SÌ
Teniamo pure un registro!

↓ NO
In parte.

↓
Peccato: le le donne·x sul palco e dietro alle quinte svolgono un ruolo esemplare, anche per le generazioni future.

↓
Wow! Avanti così!

↓

QUAL È LA SITUAZIONE NEL VOSTRO TEAM?

↓ SÌ
La diversità si riflette anche nella composizione del personale addetto al bar, alla sicurezza e nei nostri organi di selezione.

↓
Mica male!

↓

↓ NO
Per noi la diversità non è così importante.

↓
La diversità in un team migliora la qualità del lavoro e dà maggiore soddisfazione, anche al pubblico.

↓

↓

COMUNICATE CON PAROLE E IMMAGINI RISPETTOSE DELLA DIVERSITÀ DI GENERE?

↓ SÌ
Abbiamo anche redatto direttive sull'uso appropriato della lingua.

↓
OTTIMO! Le usate anche nella pratica?

↓

↓ NO
Non ci abbiamo ancora pensato.

↓
Rinunciando a usare immagini stereotipate di donne·x e usando un linguaggio inclusivo, contribuite a rompere gli stereotipi sui ruoli di genere.

↓
A tergo trovate altri suggerimenti.

↓

RIPARTI DALL'INIZIO DEL DIAGRAMMA USANDO UN CRITERIO DIVERSO DAL GENERE, QUALE L'ETÀ, L'ORIGINE, LE CARATTERISTICHE FISICHE, L'ORIENTAMENTO SESSUALE, ECCETERA.

ROADS TO DIVERSITY

DISCRIMINAZIONE?

Le categorie sociali distinguono le persone in base al sesso, all'età, all'origine sociale, culturale ed etnica, all'aspetto fisico, ai diversi gradi di disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza religiosa eccetera. Queste categorie sociali si fondano su rapporti di potere e determinano i ruoli sociali e l'accesso alle risorse e agli spazi. Molte persone subiscono l'effetto simultaneo di più di una categoria sociale e sono così esposte a più forme discriminanti.

UNA ROADMAP?

La diversity roadmap avanza suggerimenti e consigli su come rendere non discriminatorie e incentrare sulla diversità le manifestazioni, la programmazione, la comunicazione e l'infrastruttura. I nostri obiettivi sono contrastare ogni forma di discriminazione con attenzione e fermezza, adottare e promuovere comportamenti rispettosi nonché raggiungere e coinvolgere il maggior numero di persone possibile.

LINK

www.diversityroadmap.org
#diversityroadmap

www.helvetiarockt.ch
www.petzi.ch
www.sensability.ch
www.flirtdonthurt.ch
www.wecandanceit.ch
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung
www.institutneueschweiz.ch

Scritto da: Helvetiarockt, PETZI, We Can Dance iT, sensability, Flirt, don't hurt!

Grafica & illustrazioni: Moana Bischof

Ringraziamo espressamente per il sostegno: Istituto Nuova Svizzera (INES), Ufficio per le pari opportunità della Città di Zurigo, Ufficio delle pari opportunità della Città di Berna

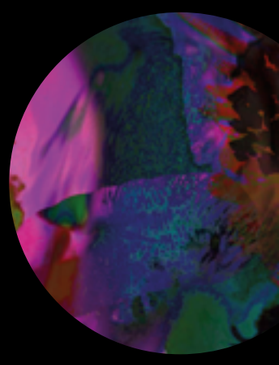
DIVERSITY ROADMAP

In questo roadmap vengono presentati validi motivi, semplici raccomandazioni e possibili misure per tenere in considerazione la diversità e la parità di genere nei club o ai festival.

DIVERSITÀ?

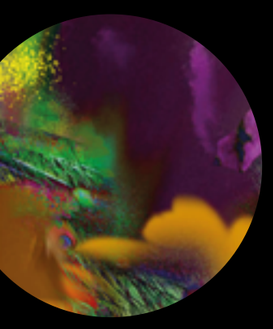
Per noi i club e i festival sono luoghi pubblici che dovrebbero essere accessibili a tutte le persone che vogliono accedervi. Riteniamo inoltre che vivere la diversità e la partecipazione presupponga l'assunzione di responsabilità e l'adozione di misure adeguate per creare spazi non discriminatori e promuovere attivamente una convivenza rispettosa di diverse realtà di vita.

La diversity roadmap illustra alcune di queste misure attuabili singolarmente o in combinazione fra loro. Non offre risposte e soluzioni pronte, ma invita ad analizzare, discutere e sviluppare determinati atteggiamenti e atti. Il nostro obiettivo è avviare un processo di trasformazione e di apprendimento che coinvolga l'intera società. Siamo tuttavia convint•x che anche i piccoli passi contano per progredire sulla strada verso una maggiore diversità e la parità di genere se sono ben radicati nei team, nei club e nei festival e se sono orientati sul lungo periodo.



COMUNICAZIONE

È provato che la lingua, i testi e le immagini influiscono e agiscono in modo determinante su ciò che intendiamo ad esempio per identità di genere, origine sociale, culturale ed etnica, salute, età e bellezza. Comunicando attraverso un linguaggio non discriminatorio e immagini incentrate sulla diversità contribuiamo a decostruire e a mettere in discussione gli stereotipi e i modelli di ruolo. Questo linguaggio consente di raggiungere e coinvolgere un numero più elevato di persone.



- Manifestiamo la nostra posizione e dichiariamo apertamente che il nostro club o il nostro festival non tollera il sessismo, il razzismo, la xenofobia, l'omofobia e la transfobia;
- prendiamo sul serio le domande che ci vengono poste, le critiche e i suggerimenti avanzati dal team, dagli e dalle artist•x e dal pubblico senza farci intimidire. Istruiamo il nostro team di conseguenza e apprendiamo nuove conoscenze grazie a una cultura del dialogo attiva. Per noi le persone sono tutte uguali nella consapevolezza che non tutte fanno o hanno fatto le stesse esperienze;
- per creare una cultura inclusiva ci rivolgiamo, se del caso, a espert•x esterni, ad autorappresentant•x o a espert•x professionali;
- sensibilizziamo le e gli artist•x, coloro che partecipano e il pubblico sulle questioni legate alla diversità e alla parità di genere;
- scegliamo mezzi e modalità di comunicazione leggibili e accessibili a tutte le persone, ad esempio utilizzando un linguaggio facilmente comprensibile, possibilmente senza termini tecnici o con pochi termini tecnici spiegati bene. Ai fini di una maggiore comprensione, offriamo spesso un riassunto dei testi più lunghi;
- abbattiamo ostacoli supplementari per le persone con disturbi della vista e/o dell'udito, programmando un sito web accessibile, facile da navigare e accessibile anche usando la sola tastiera. Le immagini e i video con testi descrittivi o sottotitoli facilitano ulteriormente la navigazione. I testi in formato PDF sono facilmente accessibili. Per quanto riguarda la corrispondenza elettronica, inviamo gli allegati nei formati di testo correnti e in formato PDF. I testi scritti sono stampati anche in rilievo;
- comunicando nelle lingue internazionali più diffuse o rilevanti per un determinato evento, apportiamo un contributo importante al riconoscimento della diversità dei migranti e ampliamo le possibilità di partecipazione. Proponendo eventi in diverse lingue o che prevedono traduzioni, rafforziamo ulteriormente tali possibilità.

LINGUA SCRITTA E PARLATA

Adottando un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, mettiamo in discussione la concezione gerarchica dei sessi e l'assegnazione stereotipata a un determinato sesso, riconoscendo così l'esistenza di diverse identità di genere. Le proposte per un italiano inclusivo sono diverse, ma, purtroppo, non ancora molto diffuse. Si pensi ad esempio all'introduzione di desinenze di genere neutro quali il simbolo fonetico dello schwa, le lettere –•x, –u e –y, l'asterisco, la chiocciola o il trattino. Per la diversity roadmap abbiamo scelto di aggiungere la lettera•x alla fine delle parole declinate al maschile e al femminile per mettere in discussione determinate regole sociali e contribuire al superamento del linguaggio di genere marcato in senso binario.

- Laddove possibile evitiamo l'uso della forma maschile con valenza neutra o inclusiva, ricorriamo a sostantivi e pronomi neutri, generici o indefiniti (p.es. il personale di bordo, la dirigenza, il corpo docente, la festa del lavoro, coinvolgere chi legge), evitiamo i participi passati e decliniamo al femminile le professioni e le cariche.
- Ci asteniamo dall'utilizzare locuzioni o espressioni portatrici di stereotipi che collegano l'appartenenza al sesso maschile o femminile a determinate caratteristiche personali quali «le belle canzoni della cantante», «fai l'uomo!», «piangi come una femminuccia»;
- anche nei testi in lingua straniera o nelle traduzioni usiamo un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere e, se necessario, ricorriamo al parere di persone esperte.

Osserviamo i seguenti punti per comunicare in modo non discriminatorio rispetto all'origine, all'aspetto fisico e/o alla disabilità:

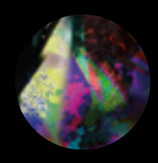
- non usiamo frasi fatte e/o aggettivi esotici per descrivere le persone con un passato migratorio e/o le People of Color quali «il temperamento latino», «ha il ritmo nel sangue» o «fanno chiasso e sono disorganizzati»;

- non caratterizziamo le persone con disabilità come esseri sofferenti, problematici o vittime. Rinunciamo a usare frasi quali «ha un fardello pesante da sopportare» o «è ridotta su una sedia a rotelle». Non usiamo nemmeno formulazioni glorificanti quali «affronta la sua vita in modo coraggioso» o «la disabilità non le ha tolto la gioia di vivere»;
- non usiamo i termini «invalido» o «disabile», bensì «persona con disabilità».

COMUNICAZIONE VISIVA

Oltre a utilizzare un linguaggio non discriminatorio, facciamo in modo che i nostri mezzi di comunicazione (internet, intranet, manifesti, flyer, opuscoli, riviste, video ecc.) presentino le persone, le interazioni e le situazioni in maniera equa dal profilo dei generi, non discriminatoria e che mettano in luce la loro diversità:

- adottiamo lo stesso approccio nei confronti di persone e realtà di vita diverse;
- non presentiamo le persone in modo stereotipato, sessista e discriminatorio. Le situazioni di vita quotidiana che decostruiscono gli stereotipi quali una donna che maneggia apparecchi tecnici, una persona con disabilità al bar invece che sul montascale non sono solo molto più inclusive, ma anche molto più interessanti visivamente;
- le e gli fotograf•x e le e gli regist•x ricevono le corrispondenti istruzioni.



STRUTTURE

È noto che la composizione di gruppi, comitati direttivi o giurie incide sulle discussioni e sull'esito di queste ultime. I gruppi misti conseguono risultati chiaramente migliori, perché introducono punti di vista, sensibilità ed esperienze diverse. Gli impegni a favore di una maggiore inclusività, diversità e partecipazione sono sostenibili nel lungo termine solo se sono ben ancorati nelle strutture e nella cultura del lavoro.

- Le nostre piattaforme riflettono la diversità delle persone, perché adottiamo una politica di gestione e di assunzione orientata alla diversità che ci permette di considerare prospettive e persone diverse. Applichiamo tale politica non solo ai nostri team (personale addetto al bar, alla sicurezza ecc.), ma anche ai comitati direttivi, alle giurie o alle persone responsabili della programmazione;
- analizziamo periodicamente la composizione e la collaborazione nei nostri team. Teniamo conto delle preoccupazioni manifestate, rispondiamo alle domande e alle critiche, ascoltiamo e poniamo domande a nostra volta. Ci impegniamo affinché il numero più elevato possibile di persone partecipi alle discussioni e alla presa delle decisioni e lottiamo per abbattere le strutture di potere (visibili e invisibili);
- è nostra convinzione che per assicurare cambiamenti sostenibili, il team debba concedersi regolarmente delle pause di riflessione. Nel quadro di tali pause ricorriamo a una o più persone nel team esperte nell'ambito delle questioni legate alle pari opportunità o alla lotta contro la discriminazione che accompagnano i nostri processi. Laddove necessario, ricorriamo a persone esperte esterne.

PROGRAMMAZIONE

È ovvio che non programmiamo manifestazioni chiaramente misogine, omofobe, transfobiche, razziste o degradanti. In caso di dubbi, cerchiamo il dialogo con le e gli artist•x, poniamo domande, condividiamo la nostra opinione e invitiamo alla riflessione. Ci assumiamo la responsabilità per la programmazione e per l'atteggiamento di coloro che ingaggiamo.

- Quando programmiamo un evento prestiamo particolare attenzione a che sia garantita una rappresentanza equilibrata di donne•x e di uomini•x e consideriamo artist•x di diverse origini sociali, culturali ed etniche nonché le People of Color;
- soprattutto nell'ambito dei concerti di mediazione rivolti a un pubblico giovane, ingaggiamo artist•x e band che vivono la diversità e svolgono un ruolo esemplare.
- vogliamo incoraggiare la diversità anche nel quadro delle attività svolte sul palco e dietro alle quinte, si pensi ad esempio alle attività di carattere tecnico o legate alla produzione.
- per le band accompagnate da minori offriamo adeguate possibilità di alloggio e di accompagnamento e/o ci assumiamo le spese di viaggio e di pernottamento per una persona incaricata dell'accompagnamento dei minori. Assicuriamo inoltre alle madri allattanti la possibilità di ritirarsi.
- per non escludere dalle nostre manifestazioni le persone con scarsi mezzi finanziari offriamo un numero limitato di biglietti gratuiti e/o istauriamo partenariati con organizzazioni specifiche. Inoltre il team preposto alla vendita dei biglietti propone biglietti dal prezzo variabile così da garantire l'accesso anche delle persone in difficoltà finanziaria e biglietti gratuiti per chi accompagna una persona con disabilità;
- nel quadro delle discussioni e degli incontri badiamo a che la persona che modera l'evento usi un linguaggio non discriminatorio e conceda a tutte le persone la possibilità di prendere la parola. Questa persona dovrà anche evitare situazioni in cui una persona domina la discussione e altre strutture di potere, ad esempio, concedendo lo stesso tempo di parola a tutte le persone partecipanti;
- la valutazione quantitativa e qualitativa della nostra programmazione ci permette di riconoscere meglio eventuali disparità e di adottare misure mirate.

INFRASTRUTTURA

Essendo consapevoli dell'esistenza delle barriere d'accesso, pianifichiamo e strutturiamo i nostri locali in modo tale da consentire l'accesso del numero più elevato possibile di persone.

- Assicuriamo a tutte le persone l'accesso e la possibilità di spostarsi con agio nei locali riducendo determinati ostacoli quali le scale all'entrata e all'uscita, installando montascale e indicando con una segnaletica chiara il percorso da seguire per andare alla toilette o al bar;
- una buona illuminazione e segnaletica in luoghi adeguati consentono alle persone con disabilità visive di orientarsi meglio e alle persone con disabilità uditive di comunicare più facilmente (ad esempio con la lingua dei segni e la lettura delle labbra).
- Al fine di prevenire le molestie sessuali, facciamo in modo che gli spazi molto frequentati, ad esempio nei pressi dei servizi igienici o del guardaroba siano ben illuminati e che il flusso degli ospiti sia gestito in modo ottimale.
- Non usiamo targhette stereotipate per indicare i servizi igienici. Per quanto riguarda i bagni unisex garantiamo una buona comunicazione e sufficiente privacy di modo da rispondere alle diverse esigenze. La toilette riservata alle persone su una sedia a rotelle non è adibita a sgabuzzino ed è accessibile con l'EuroKey.

INTERVENTO

- Sensibilizziamo tutte le persone che collaborano sulle molestie sessuali, sulle aggressioni e sui comportamenti discriminatori.
- L'istituzione di punti di contatto e la presenza di interlocutrici•x ed interlocutori•x permettono al pubblico e alle persone che collaborano di segnalare molestie, comportamenti discriminatori e aggressioni e ricevere il sostegno necessario. Rendiamo visibile questa offerta di sostegno e informiamo attivamente sulla possibilità di ricorrervi.
- Prendiamo sul serio le dichiarazioni della persona vittima della presunta violazione e riconosciamo la valutazione soggettiva dell'accaduto senza giudicare. La persona interessata ha in ogni caso il diritto di esprimere un giudizio a prescindere dai propri limiti e dalla violazione subita.
- Discutiamo l'ulteriore modo di procedere assieme alla persona interessata. È necessario intervenire? Come sostenerla? È necessario fornire un sostegno che non siamo in grado di offrire? Se sì, informeremo la persona interessata sulle offerte di consulenza e di aiuto proposte da terzi.
- Cerchiamo il dialogo con la persona accusata e traiamo le necessarie conseguenze a seconda delle esigenze della vittima e della gravità della molestia, del comportamento discriminatorio o dell'aggressione. La sicurezza e la libertà di tutte le persone coinvolte devono essere tutelate.
- Discutiamo le molestie, i comportamenti discriminatori e le aggressioni in gruppo e definiamo criteri sull'ulteriore modo di procedere (prevenzione, intervento, ammonizione, divieto d'accesso ecc.). Allo scopo di migliorare il nostro intervento, ci concediamo il tempo necessario per riflettere sugli incidenti e sulle misure adottate. I conflitti non vanno mai elaborati da una sola persona. È necessario il sostegno (anche psicologico) di tutto il team così da non sovraccaricare singole persone.
- Per quanto riguarda il contatto con la polizia notiamo ad esempio che le persone senza un titolo di soggiorno o con un titolo di soggiorno precario vivono una situazione di minaccia completamente diversa.

DEFINIZIONI

DIVERSITÀ / DIVERSITY
Il termine inglese diversity indica l'adozione di un approccio valorizzante e consapevole della molteplicità sociale ad esempio negli istituti d'istruzione, nelle aziende, nelle amministrazioni e nelle organizzazioni della società civile.

INCLUSIONE
Per inclusione s'intende spesso una visione sociale in cui tutte le persone nella loro diversità hanno illimitate possibilità di partecipare a tutti i livelli della società e svolgervi un ruolo.

ACCESSIBILITÀ
L'accessibilità mira a garantire a tutte le persone l'accesso a ogni luogo per poter fruire dei servizi offerti. Essa permette a tutte le persone di condurre una vita autonoma e autodeterminata. L'accessibilità non si limita all'adozione di provvedimenti infrastrutturali, ma implica anche l'adeguamento del linguaggio.

DISCRIMINAZIONE
Per discriminazione s'intende ogni forma di emarginazione, violenza o sfruttamento di persone in base alle caratteristiche del gruppo cui appartengono quali l'età, l'orientamento sessuale, il sesso, l'origine, la religione, lo stile di vita itinerante o la disabilità. La discriminazione si basa su sistemi strutturati di disuguaglianza profondamente radicati nella società.

SESSISMO
Il sessismo descrive ogni forma di discriminazione, violenza e sfruttamento basata sul sesso. Il sessismo si fonda su una concezione gerarchica dei sessi e impone a una persona o a un gruppo di persone modelli di comportamento in base all'appartenenza all'uno o all'altro sesso (biologico), genere (sesso sociale) od orientamento sessuale.

RAZZISMO
Il razzismo descrive qualsiasi forma di discriminazione, violenza o struttura che discrimina le persone in base alla loro origine effettiva o attribuita, al colore della pelle, alla religione o alla lingua.

SESSO / GENERE
La distinzione tra sesso (sesso biologico) e genere (sesso sociale, gender) è riconducibile alla lingua inglese. Le persone nascono in corpi diversi (sesso biologico), la loro identità di genere, tuttavia, non è definita a livello biologico, ma sociale. Il genere rispecchia anche ruoli e tradizioni culturali perpetuati da convenzioni sociali. Lo spettro genere/sesso è molto variegato e, oltre alle categorie «uomo» e «donna», comprende ad esempio l'intersessualità e la non-binarietà.

LGBTQIA+
Acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali e asessuali. L'abbreviazione si riferisce a persone con orientamenti sessuali e/o romantici diversi che non condividono l'ideologia eteronormativa e non si riconoscono nella divisione binaria dei generi. Il + indica tutte quelle forme di sessualità e identità di genere che non rientrano nelle lettere dell'acronimo.

PEOPLE OF COLOR
People of Color (PoC) è un'espressione che proviene dagli USA. Con il movimento americano dei diritti civili l'espressione ha iniziato a essere usata per indicare le persone «non bianche» («not white»). Proviene da un contesto accademico ed è di matrice sociologica. Rappresenta uno strumento importante per tematizzare il razzismo e da alcuni anni si è diffuso anche in Europa. Va tuttavia notato che la xenofobia e il razzismo violenti che vivono o hanno vissuto le persone in Svizzera non sono legati solo a caratteristiche fisiche (si pensi ad es. alle persone provenienti dai Balcani, ai rom, agli ebrei, ai musulmani o alle persone appartenenti ad altre religioni, agli stranieri naturalizzati della seconda generazione, alle persone con limitate conoscenze delle lingue nazionali ecc.).

INTER*
Le persone intersessuali o inter* sono nate con caratteri sessuali che non rientrano nelle tipiche nozioni binarie del corpo maschile o femminile. L'intersessualità comprende diverse variazioni fisiche: una persona con cromosomi maschili può avere le sembianze di una donna e viceversa.

DEFINIZIONI

SESSO/GENERE

La distinzione tra sesso (sesso biologico) e genere (sesso sociale, gender) è riconducibile alla lingua inglese. Le persone nascono in corpi diversi (sesso biologico), la loro identità di genere, tuttavia, non è definita a livello biologico, ma sociale. Il genere rispecchia anche ruoli e tradizioni culturali perpetuati da convenzioni sociali. Lo spettro genere/sesso è molto variegato e, oltre alle categorie «uomo» e «donna», comprende ad esempio l'intersessualità e la non-binarietà.

DIVERSITÀ/DIVERSITY

Il termine inglese diversity indica l'adozione di un approccio valorizzante e consapevole della molteplicità sociale ad esempio negli istituti d'istruzione, nelle aziende, nelle amministrazioni e nelle organizzazioni della società civile.

SESSISMO

Il sessismo descrive ogni forma di discriminazione, violenza e sfruttamento basata sul sesso. Il sessismo si fonda su una concezione gerarchica dei sessi e impone a una persona o a un gruppo di persone modelli di comportamento in base all'appartenenza all'uno o all'altro sesso (biologico), genere (sesso sociale) od orientamento sessuale.

DISCRIMINAZIONE

Per discriminazione s'intende ogni forma di emarginazione, violenza o sfruttamento di persone in base alle caratteristiche del gruppo cui appartengono quali l'età, l'orientamento sessuale, il sesso, l'origine, la religione, lo stile di vita itinerante o la disabilità. La discriminazione si basa su sistemi strutturati di disuguaglianza profondamente radicati nella società.

INCLUSIONE

Per inclusione s'intende spesso una visione sociale in cui tutte le persone nella loro diversità hanno illimitate possibilità di partecipare a tutti i livelli della società e svolgervi un ruolo.

ACCESSIBILITÀ

L'accessibilità mira a garantire a tutte le persone l'accesso a ogni luogo per poter fruire dei servizi offerti. Essa permette a tutte le persone di condurre una vita autonoma e autodeterminata. L'accessibilità non si limita all'adozione di provvedimenti infrastrutturali, ma implica anche l'adeguamento del linguaggio.

LGBTQIA+

Acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali e asessuali. L'abbreviazione si riferisce a persone con orientamenti sessuali e/o romantici diversi che non condividono l'ideologia eteronormativa e non si riconoscono nella divisione binaria dei generi. Il + indica tutte quelle forme di sessualità e identità di genere che non rientrano nelle lettere dell'acronimo.

TRANS E CIS

Per persone trans* (dal latino: al di là, attraverso) s'intendono le persone il cui genere non corrisponde o non corrisponde interamente al sesso basato su caratteristiche fisiche assegnato alla nascita. L'asterisco alla fine della parola trans* indica l'esistenza di diverse forme di esperienze e realtà. I termini transgender o transidentità sono usati come sinonimi. In questo contesto, il termine «transessualità» è fuorviante, visto che l'identità di genere non ha nulla a che fare con la sessualità. Per persone cis (dal latino: al di qua) invece, s'intendono le persone il cui genere corrisponde al sesso biologico.

INTER*

Le persone intersessuali o inter* sono nate con caratteri sessuali che non rientrano nelle tipiche nozioni binarie del corpo maschile o femminile. L'intersessualità comprende diverse variazioni fisiche: una persona con cromosomi maschili può avere le sembianze di una donna e viceversa.

QUEER

Queer è un anglicismo connesso con il termne tedesco «quer» che significa di traverso, diagonalmente, e indica persone che «stanno di traverso» all'eteronormatività e al sistema di distinzione binaria dei sessi. È un termine ombrello per persone lesbiche, omosessuali, trans*, non binarie, intersessuali e/o asessuali che rivendica il diritto di mettere in discussione e «ostacolare» l'eteronormatività e il binarismo di genere a livello politico e teorico.

RAZZISMO

Il razzismo descrive qualsiasi forma di discriminazione, violenza o struttura che discrimina le persone in base alla loro origine effettiva o attribuita, al colore della pelle, alla religione o alla lingua.

PEOPLE OF COLOR

People of Color (PoC) è un'espressione che proviene dagli USA. Con il movimento americano dei diritti civili l'espressione ha iniziato a essere usata per indicare le persone «non bianche» («not white»). Proviene da un contesto accademico ed è di matrice sociologica. Rappresenta uno strumento importante per tematizzare il razzismo e da alcuni anni si è diffuso anche in Europa. Va tuttavia notato che la xenofobia e il razzismo violenti che vivono o hanno vissuto le persone in Svizzera non sono legati solo a caratteristiche fisiche (si pensi ad es. alle persone provenienti dai Balcani, ai rom, agli ebrei, ai musulmani o alle persone appartenenti ad altre religioni, agli stranieri naturalizzati della seconda generazione, alle persone con limitate conoscenze delle lingue nazionali ecc.).

DEFINIZIONI

SESSO/GENERE

La distinzione tra sesso (sesso biologico) e genere (sesso sociale, gender) è riconducibile alla lingua inglese. Le persone nascono in corpi diversi (sesso biologico), la loro identità di genere, tuttavia, non è definita a livello biologico, ma sociale. Il genere rispecchia anche ruoli e tradizioni culturali perpetuati da convenzioni sociali. Lo spettro genere/sesso è molto variegato e, oltre alle categorie «uomo» e «donna», comprende ad esempio l'intersessualità e la non-binarietà.

DIVERSITÀ/DIVERSITY

Il termine inglese diversity indica l'adozione di un approccio valorizzante e consapevole della molteplicità sociale ad esempio negli istituti d'istruzione, nelle aziende, nelle amministrazioni e nelle organizzazioni della società civile.

SESSISMO

Il sessismo descrive ogni forma di discriminazione, violenza e sfruttamento basata sul sesso. Il sessismo si fonda su una concezione gerarchica dei sessi e impone a una persona o a un gruppo di persone modelli di comportamento in base all'appartenenza all'uno o all'altro sesso (biologico), genere (sesso sociale) od orientamento sessuale.

DISCRIMINAZIONE

Per discriminazione s'intende ogni forma di emarginazione, violenza o sfruttamento di persone in base alle caratteristiche del gruppo cui appartengono quali l'età, l'orientamento sessuale, il sesso, l'origine, la religione, lo stile di vita itinerante o la disabilità. La discriminazione si basa su sistemi strutturati di disuguaglianza profondamente radicati nella società.

INCLUSIONE

Per inclusione s'intende spesso una visione sociale in cui tutte le persone nella loro diversità hanno illimitate possibilità di partecipare a tutti i livelli della società e svolgervi un ruolo.

ACCESSIBILITÀ

L'accessibilità mira a garantire a tutte le persone l'accesso a ogni luogo per poter fruire dei servizi offerti. Essa permette a tutte le persone di condurre una vita autonoma e autodeterminata. L'accessibilità non si limita all'adozione di provvedimenti infrastrutturali, ma implica anche l'adeguamento del linguaggio.

LGBTQIA+

Acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali e asessuali. L'abbreviazione si riferisce a persone con orientamenti sessuali e/o romantici diversi che non condividono l'ideologia eteronormativa e non si riconoscono nella divisione binaria dei generi. Il + indica tutte quelle forme di sessualità e identità di genere che non rientrano nelle lettere dell'acronimo.

TRANS E CIS

Per persone trans* (dal latino: al di là, attraverso) s'intendono le persone il cui genere non corrisponde o non corrisponde interamente al sesso basato su caratteristiche fisiche assegnato alla nascita. L'asterisco alla fine della parola trans* indica l'esistenza di diverse forme di esperienze e realtà. I termini transgender o transidentità sono usati come sinonimi. In questo contesto, il termine «transessualità» è fuorviante, visto che l'identità di genere non ha nulla a che fare con la sessualità. Per persone cis (dal latino: al di qua) invece, s'intendono le persone il cui genere corrisponde al sesso biologico.

INTER*

Le persone intersessuali o inter* sono nate con caratteri sessuali che non rientrano nelle tipiche nozioni binarie del corpo maschile o femminile. L'intersessualità comprende diverse variazioni fisiche: una persona con cromosomi maschili può avere le sembianze di una donna e viceversa.

QUEER

Queer è un anglicismo connesso con il termne tedesco «quer» che significa di traverso, diagonalmente, e indica persone che «stanno di traverso» all'eteronormatività e al sistema di distinzione binaria dei sessi. È un termine ombrello per persone lesbiche, omosessuali, trans*, non binarie, intersessuali e/o asessuali che rivendica il diritto di mettere in discussione e «ostacolare» l'eteronormatività e il binarismo di genere a livello politico e teorico.

RAZZISMO

Il razzismo descrive qualsiasi forma di discriminazione, violenza o struttura che discrimina le persone in base alla loro origine effettiva o attribuita, al colore della pelle, alla religione o alla lingua.

PEOPLE OF COLOR

People of Color (PoC) è un'espressione che proviene dagli USA. Con il movimento americano dei diritti civili l'espressione ha iniziato a essere usata per indicare le persone «non bianche» («not white»). Proviene da un contesto accademico ed è di matrice sociologica. Rappresenta uno strumento importante per tematizzare il razzismo e da alcuni anni si è diffuso anche in Europa. Va tuttavia notato che la xenofobia e il razzismo violenti che vivono o hanno vissuto le persone in Svizzera non sono legati solo a caratteristiche fisiche (si pensi ad es. alle persone provenienti dai Balcani, ai rom, agli ebrei, ai musulmani o alle persone appartenenti ad altre religioni, agli stranieri naturalizzati della seconda generazione, alle persone con limitate conoscenze delle lingue nazionali ecc.).