

POTENZIAMENTO ATTRAVERSO IL LINGUAGGIO, I MODELLI INCLUSIVI E L'ATTIVISMO: ACCRESCERE L'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTIVA

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portogallo ([0000-0002-5606-5474](https://doi.org/10.1000-0002-5606-5474))

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brasile ([0000-0001-7723-5041](https://doi.org/10.1000-0001-7723-5041))

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.1000-0003-1036-963X))

Abstract

Questo capitolo esplora il ruolo centrale del linguaggio nell'inclusione e nel potenziamento delle persone con disabilità intellettiva (PcDI). Ed esamina criticamente l'evoluzione storica del linguaggio, evidenziando il passaggio da termini abilisti (discriminanti in favore delle persone non disabili che porta a percepire la disabilità come un difetto - N.d.t) a espressioni più inclusive, insieme all'importanza di adottare un linguaggio semplice per migliorare l'accessibilità alle informazioni per le PcDI. Inoltre, vengono discusse le sfide poste dai tentativi di integrare un linguaggio neutro rispetto al genere nei testi, cosa che potrebbe inavvertitamente aumentarne la complessità. Attraverso alcuni esempi, sottolinea il potenziale di trasformazione dei modelli occupazionali inclusivi per arricchire la cultura aziendale e aggiungere valore alle imprese, esplorando nel contempo l'intersezionalità dei cambiamenti linguistici, inclusi gli impatti della neutralità di genere sul carico cognitivo e sull'accessibilità, proponendo un approccio al linguaggio che rispetti la diversità, garantendo al tempo stesso l'inclusività. In definitiva, questa analisi mira a promuovere una società più inclusiva attraverso pratiche strategiche linguistiche e

occupazionali.

Parole chiave: Linguaggio inclusivo; Disabilità Intellettiva; Accessibilità; Modelli occupazionali.

Rilevanza del Capitolo per le Persone con Disabilità Intellettiva (PcDI)

Il punto centrale di questo capitolo è su come il linguaggio può promuovere l'inclusione delle PcDI. Discute le radici storiche dei termini abilisti e come andando avanti nel tempo il linguaggio può fungere da percorso verso l'inclusione. Inoltre, mette in mostra i due concetti di questo approccio: in primo luogo, utilizzare un linguaggio inclusivo per parlare di PcDI; in secondo luogo, utilizzare un linguaggio semplice e adattamenti dei testi per promuovere l'accessibilità alle informazioni per le PcDI. Nel capitolo vengono evidenziati anche alcuni ostacoli, come alcuni conflitti tra l'uso di un linguaggio neutro rispetto al genere e l'elevata complessità di testi e frasi. Infine, mostriamo esempi di come un modello aziendale inclusivo possa, attraverso l'occupazione, aiutare ad aggiungere valore all'azienda.

Obiettivi di Questa Formazione

- Presentare il ruolo del linguaggio nella comunicazione e come modalità in cui gli esseri umani interagiscono tra loro e con il mondo che ci circonda.
- Mostrare esempi negativi riguardo al modo in cui il linguaggio è stato utilizzato per mantenere paradigmi abilisti e paragonare tali esempi con altri, positivi e inclusivi.
- Fornire linee guida in merito a come utilizzare un linguaggio semplice per adattare i testi al fine di promuovere l'accessibilità alle informazioni per le PcDI.
- Discutere i possibili conflitti linguistici intersezionali, ad esempio il modo in cui la neutralità di genere nelle lingue romanze aumenta la complessità e il carico cognitivo dei testi.

Citare como: Casimiro, C., Léste, J., & Sousa, C. (2024). Potenziamento Attraverso il Linguaggio, i Modelli Inclusivi e L'attivismo: Accrescere L'inclusione delle Persone con Disabilità Intellettiva. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (A c. Di), *Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva* (pp. 63-78). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.01>

Introduzione

Ci sono molti aspetti che rendono gli esseri umani diversi dagli altri animali socievoli. Uno dei più importanti, se non il più importante, è la complessità della nostra comunicazione. Sebbene vi siano prove che altri animali hanno abilità sintattiche nella comunicazione, come gli scimpanzé selvatici (Leroux, et al., 2023) e alcuni tipi di uccelli (Engesser et. al., 2016), non si può negare che gli esseri umani hanno di gran lunga il sistema di segni e di comunicazione più complesso, pieno di sfumature e soggettività. Inoltre, la nostra lingua non è solo un mezzo di comunicazione, ma un modo di esistere nel mondo, che è pieno di discorsi non neutrali (Bachtin, 2006 [1979]). Pertanto, quando un essere umano comunica, le sue frasi sono indissolubilmente connesse alle sue ideologie e convincimenti, sia individuali che condivisi. Anche il nostro rapporto con la parola è dialogico, perché la scelta di simboli, segni, modelli linguistici e risorse lessicali è modellata anche dalle nostre percezioni del destinatario del messaggio (Bakhtin, 2006 [1979], p.289). In pratica, questo significa che la nostra scelta di parole è molto intenzionale e rivela molto di *noi stessi* e di *ciò che pensiamo degli altri* e di *che valore assegniamo alla nostra relazione con loro*.

A questo particolare proposito, questo capitolo intende dimostrare come la nostra scelta di parole nei confronti delle PcDI riveli l'abilismo profondamente radicato nelle persone senza disabilità, e come possiamo combattere queste idee errate attraverso un modello di linguaggio più inclusivo, al fine di promuovere una società con pari opportunità per le PcDI.

Il Tapis Roulant Dell'Eufemismo e Dell'Eugenetica fino All'Attivismo Attraverso il Modello Sociale della Disabilità

Sin dal proprio svilupparsi, il linguaggio e il significato che diamo

alle parole hanno subito molte trasformazioni. Man mano che la società acquisisce maggiore conoscenza e comprensione della discriminazione che le persone con disabilità (PcD) – e, in questo caso specifico, quelle con disabilità intellettiva (DI) – devono affrontare, è naturale che anche il modo in cui identifichiamo questo specifico gruppo sia cambiato drasticamente. Questo lungo processo ha comportato molti miglioramenti, come le leggi che tutelano i diritti delle PcD, la fondazione di istituzioni che promuovono questi diritti e, non ultimo, il modo in cui parliamo di PcDI.

Nel corso dei secoli sono state apportate diverse modifiche all'espressione usata per designare le PcDI - dalla "idiozia" in epoca romana, l'uso del termine "imbecille" nella Mishnah – raccolta delle tradizioni orali ebraiche – entro la fine del II secolo, all'uso di "persone con disabilità intellettiva" nell'era moderna - sono state molte le designazioni di questo particolare gruppo sociale (Keith & Keith, 2011). Nello specifico, alcuni dei termini usati nel corso della storia sono stati: ritardato mentale, deficiente mentale, debole di mente, idiota, imbecille, deficiente, sciocco, lunatico "non *compos mentis*" (non sano di mente), innocente, fino a quello che si usa oggi, disabile intellettivamente, che – in uno studio condotto da Beart, Hardy e Buchan nel 2005 - si considera un'etichetta potente e dominante (Keith & Keith, 2011).

Sebbene la maggior parte di queste parole vengano percepite come molto aggressive e dispregiative secondo gli standard odierni, non dobbiamo incorrere in anacronismi, perché la maggior parte di esse sono state pensate come semplici definizioni delle situazioni delle PcDI. Tuttavia, è anche importante notare che le etichette di solito sono, direttamente o indirettamente, intimamente correlate allo stigma e alla devianza, poiché ciò che è considerato "normale" non richiede mai un'etichetta specifica. Pertanto prima o poi ci si aspetta che le etichette in uso oggi non verranno più accettate, in quanto verranno viste in modo più negativo, dato che riflettono il contesto, gli atteggiamenti e le percezioni che la società attuale ha su cosa o chi viene etichettato (Keith & Keith, 2011).

In questo senso, il processo di aggiornamento continuo dei termini che si riferiscono a gruppi emarginati è chiamato "tapis roulant

dell'eufemismo", definizione che descrive il processo di sostituzione di parole che una volta erano considerate adeguate, ma che con il tempo diventano dispregiative e quindi, evolvendosi, diventano definizioni offensive (Stollznow, 2020).

Le PcD, di cui fanno parte quelle con DI, vengono spesso considerate come inferiori, come "altre", quando paragonate al resto della popolazione "normale". Erano anche viste come mostruosità e "fenomeni da baraccone" e ciò le portò, alla fine del XIX secolo, a partecipare involontariamente agli "spettacoli dei fenomeni da baraccone" nei circhi e nei carnevali, favorendone il processo di disumanizzazione (Baynton, 2013; Foucault, 1988; Keith & Keith, 2011), soprattutto perché questo era l'unico modo in cui la maggior parte di loro poteva trovare una parvenza di lavoro a quell'epoca. Un altro fattore che contribuì alla loro disumanizzazione fu l'eugenetica. Questo termine fu coniato nel 1883 da Francis Galton e ad esso è sempre stata associata una connotazione negativa, soprattutto perché tendeva a considerare "perfetto" il genere umano, sminuendo quelle che all'epoca venivano considerate come "persone problematiche" con i loro comportamenti "problematici" o "imperfetti" (Davis, 2013; Kevles, 1985).

In questo contesto, le PcDI venivano viste come portatrici di difetti, che dovevano essere *curati* o *completamente eliminati*, in modo che esse potessero raggiungere la loro "*piena capacità*" di esseri umani, condizionando così gran parte di quello che è noto come modello medico della disabilità: una carenza che deve venire superata dall'individuo e che può, fino a un certo punto, essere "curata". D'altro canto, il modello sociale della disabilità sostiene che le barriere che le PcD incontrano sono il risultato dell'oppressione e dell'esclusione sociale e, quindi, è *la società stessa ad essere disabile* e ha la responsabilità morale di rimuovere i propri ostacoli per consentirne la piena partecipazione. (Lau, 2019; Shakespeare, 2013).

Sebbene il modello sociale della disabilità sia ancora sconosciuto ai più, il termine fu coniato da Mike Oliver nel 1983, e fu un elemento fondamentale nello sviluppo dell'UPIAS, un'organizzazione britannica formata da PcD che mirava a sostituire le strutture segregate con opportunità lavorative per le PcD; il loro intento principale era

quello di promuovere la piena partecipazione delle PcD alla società e il loro accesso ad una vita indipendente, su cui avere il pieno controllo – cosa che fu uno dei pilastri principali del British Disability Movement (Shakespeare, 2013). Oltre a ciò, questo modello ebbe un enorme impatto anche sulle politiche riguardanti le PcD e fu di grande ispirazione per ciò che venne successivamente postulato nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CDPD).

L'Utilizzo della Strategia Blue Ocean Nell'Occupazione delle PcDI

Sebbene la CDPD affermi che le PcD hanno il diritto di lavorare come il resto della popolazione, esse devono comunque affrontare barriere nell'accesso all'occupazione, principalmente a causa di problemi legati all'accessibilità fisica, alle politiche del lavoro, agli atteggiamenti dei colleghi e dell'azienda e a causa del lavoro stesso (Miralles et al., 2007; Nazioni Unite, 2006). Per aiutare a combattere questa situazione, Ellinger et al. (2020) hanno presentato la strategia Blue Ocean come strumento per rafforzare la presenza delle PcD nella forza lavoro. In sintesi, la strategia Blue Ocean divide lo spazio di mercato in due diverse categorie: l'oceano rosso, che rappresenta le industrie attualmente esistenti, e l'oceano blu, con le industrie che ancora non esistono, ovvero lo spazio di mercato che non è ancora stato identificato (Kim & Mauborgne, 2005).

Negli oceani rossi, le aziende fanno del loro meglio per superare la concorrenza e conquistare una quota di mercato maggiore. Tuttavia, man mano che i mercati diventano più saturi di concorrenza, la probabilità di profitto e di crescita diminuisce (Kim & Mauborgne, 2005). D'altra parte, poiché gli oceani blu riguardano mercati inesplorati, essi creano nuova domanda e aumentano la probabilità di assistere ad una crescita redditizia (Kim & Mauborgne, 2005).

Supponiamo di applicare questa strategia al problema della mancanza di personale in determinate aree di lavoro e di iniziare a considerare le PcD come potenziali dipendenti. In tal caso, diventerà improvvisamente disponibile un mercato di selezione completamente nuovo. Per esempio, lo studio condotto da Ellinger et al. (2020), ha mostrato esempi di aziende – Walgreens, Procter & Gamble, Lowe's,

OfficeMax, UPS, XPO Logistics e Peckham – che si sono trovati ad affrontare la carenza di personale da impiegare nei loro centri di distribuzione e che, per risolvere il problema, hanno utilizzato la strategia Blue Ocean, selezionando ed assumendo persone con disabilità per le posizioni lavorative libere in quei luoghi.

Focalizzandosi su Walgreens, gli autori dello studio affermano che l'assenteismo e l'abbandono da parte dei dipendenti con disabilità sono minimi (Ellinger et al., 2020). Nello stesso tempo, dal punto di vista della produttività, i dipendenti con disabilità sono soggetti alle stesse aspettative dei colleghi privi di disabilità. Inoltre, rispetto ad altri centri di distribuzione, quello che impiega PcD presenta una produttività più elevata (Ellinger et al., 2020). Questi risultati furono in parte dovuti agli sforzi dell'allora vicepresidente della distribuzione e della logistica, che si assicurò che il centro di distribuzione assumesse politiche di accessibilità e una progettazione adeguata per la propria struttura e i suoi processi.

Nel complesso, ciò che ha contribuito al successo della strategia di queste aziende è stata la costante associazione con le agenzie locali che sostengono le persone con disabilità intellettiva, il mantenimento di pari retribuzione per lo stesso lavoro, la formazione offerta a colleghi, supervisor e manager sulle specificità dell'assunzione e dell'integrazione delle PcDI, una cultura aziendale che promuova un luogo di lavoro inclusivo e favorevole alla disabilità e infine investimenti nei processi di sviluppo e nelle attrezzature per promuovere l'assimilazione e la produttività dei dipendenti con disabilità (Ellinger et al., 2020).

Linguaggio Semplice come Strumento di Comunicazione e altri Approcci Linguistici

Seguendo quanto proposto all'inizio di questo capitolo, resta ora da analizzare come comunicare con le PcDI. Per questo, presenteremo considerazioni e linee guida su come produrre un testo in un linguaggio facile da leggere.

Secondo Inclusion Europe (Šveřepa, 2021), quando si sviluppa materiale scritto, ci sono tre fattori da prendere in considerazione,

principalmente (1) l'aspetto del documento, (2) la struttura della frase e le parole utilizzate e (3) il modo in cui le informazioni vengono organizzate.

Riguardo al primo fattore, è importante che:

- Tutte le pagine, tranne la copertina, vengono numerate in basso a destra della pagina;
- Il testo sia almeno di dimensione 14 con caratteri sans-serif (ad esempio Arial, Tahoma, Helvetica, or Verdana) e allineato a sinistra;
- Il testo sottolineato e il *corsivo* devono essere utilizzati con cautela;
- L'uso di immagini accanto al testo aiuta le PcDI a comprendere il testo e tali immagini dovrebbero essere semplici, evitando quelle troppo astratte;
- I titoli devono essere facili da comprendere e in **grassetto**.

Per quanto riguarda la struttura della frase e le parole utilizzate:

- Ogni nuova frase dovrebbe iniziare su una nuova riga;
- Ogni frase dovrebbe essere disposta su un massimo di 2 righe di 45 caratteri ciascuna;
- Per lo più, le frasi dovrebbero essere scritte in senso affermativo;
- Le parole utilizzate dovrebbero essere facili da capire. Se possibile, si devono utilizzare sinonimi più semplici;
- Se non è possibile ricorrere a parole più semplici, quelle usate dovrebbero essere spiegate ogni volta – oppure essere inserite in un glossario all'inizio, con la spiegazione e il riferimento a ogni pagina in cui la parola viene utilizzata nel documento;
- Non andare a capo;
- Si dovrebbero utilizzare numeri arabi (10), non numeri romani (X) né la loro forma verbale (dieci).

Infine, per quanto riguarda l'organizzazione delle informazioni, è importante che:

- Le informazioni principali siano facilmente reperibili, al centro del documento oppure seguendo lo schema di lettura della lingua utilizzata per scriverlo. Per esempio, nelle lingue romanze, slave e

nordiche, afrikaner e nel cinese moderno, questo è l'angolo in alto a sinistra del documento, mentre invece per l'arabo, il giapponese e il cinese antico, è l'angolo in alto a destra;

- Le informazioni devono apparire in ordine ed essere facili da seguire;
- I paragrafi vanno divisi per argomenti definiti;
- Devono essere utilizzati esempi per spiegare quello che viene scritto;
- In caso siano presenti elenchi, è preferibile l'elenco puntato;
- Deve essere chiaro cosa o chi riguarda l'informazione.

Per maggiori informazioni su questo argomento, consigliamo di visitare il sito web di Inclusion Europe (Šveřpa, 2021) dove è possibile trovare una descrizione più ampia sugli standard di facile lettura in diverse lingue, non solo per il testo scritto, ma anche per altri formati. Considerando il contesto specifico in cui si scrivono istruzioni per compiti che devono essere svolti dai lavoratori, si dovrebbe prestare particolare attenzione all'ordine in cui le informazioni vengono fornite: queste dovrebbero seguire l'esatto ordine dei passaggi che la persona dovrà compiere per completare l'incarico. Per esempio, il passo 1 dovrebbe sempre precedere il passo 2, che a sua volta dovrebbe sempre precedere il passo 3 e così via. Questo riguarda, ad esempio, i controlli di sicurezza e i preparativi che dovrebbero venire effettuati prima dell'inizio del lavoro. L'ordine delle informazioni è fondamentale per aiutare le PcDI a stabilire uno schema di lavoro, che da quel momento in poi sarà più facile da ricordare e da seguire. Ad ogni modo, applicando la strategia Blue Ocean, più che utilizzare un linguaggio semplice, è necessario anche modificare il tono dei messaggi scritti per e riguardo alle PcDI. Gran parte del discorso sulla DI si è storicamente concentrato su ciò in cui le persone sono carenti, nel modo in cui sono diverse (con connotazioni negative) e su ciò che non possono fare. La via da seguire deve includere un intero cambiamento di paradigma che si concentri sulle capacità e consideri come risorsa la diversità delle PcDI. Un approccio che comprende questo cambiamento di paradigma è il metodo Youth Participatory Action Research (YPAR), che ha rivoluzionato la ricerca sui giovani, in

particolare quelli provenienti da gruppi emarginati. Invece di trattarli come soggetti di ricerca, YPAR mira a dare loro la possibilità di diventare partner nella ricerca.

L'opinione convenzionale ci porta a credere che i giovani, soprattutto quelli di colore che vivono in stato di povertà, abbiano poco da apportare alla loro istruzione, e ancor meno da insegnare ai loro anziani. I discorsi che riguardano questi giovani si concentrano principalmente sulle loro carenze, cioè su ciò che non possono fare, non hanno e non possono imparare. (Nieto, 2016, p.10)

Il discorso sulle carenze non solo si basa sul presupposto errato che l'istruzione formale e lo status socioeconomico siano necessariamente legati alla capacità di contribuire positivamente alla ricerca, ma amplia anche i divari che la società nel suo insieme dovrebbe invece tentare di colmare. Altri contesti, come quelli che circondano le persone con autismo, ADHD, ecc., hanno già adottato termini neutri dal punto di vista medico che non si concentrano esclusivamente sulle persone che presentano una sorta di variazione, come per esempio neurodiversità, che rappresenta la diversità delle caratteristiche neurologiche possibili all'interno dell'ambito della biologia umana. In questo senso, la "neurodiversità" non si applica specificamente alle persone percepite come "devianti", ma comprende tutti i tipi di persone, sia neurotipiche che neuroatipiche.

Il tema della "tipicità" è tutta un'altra questione, perché quelle etichette implicano che esista un giusto e uno sbagliato – i neurotipici sono quelli giusti e i neuroatipici sono devianze dalla *norma*. Sebbene sia certamente meno eclatante rispetto ai termini utilizzati in precedenza, è sicuro presupporre che questi termini diventeranno meno accettabili a causa del fenomeno del tapis roulant dell'eufemismo. Quale sarebbe, allora, il termine più neutro per riferirsi con precisione alle persone con disabilità intellettiva, senza implicare una connotazione negativa? Il termine "disabilità" vacillerà se sottoposto al tapis roulant dell'eufemismo?

Innanzitutto, dobbiamo considerare il motto "Nothing About Us Without Us" ("Niente Riguardo a Noi Senza il Nostro Apporto") (Sasaki, 2004), che riassume perfettamente il punto principale del

Global Disability Movement, cioè che tutto il discorso per e riguardo alle PcD dovrebbe includerle come protagoniste. Per questo motivo non consigliamo alcun cambiamento di termine, poiché fu coniato dalle stesse persone con disabilità. D'altro canto bisogna anche tenere in considerazione che, nel modello sociale della disabilità, il concetto di disabilità non è né immutabile né basato esclusivamente sulle caratteristiche fisiologiche della persona. Invece, si definisce tale quando esiste un divario tra le esigenze della persona e la disponibilità di risorse adeguate per soddisfare queste esigenze (Sousa et al., 2022).

Come suggeriscono Léste e Farbiarz (2023), centinaia di migliaia di anni fa, quando i primi esseri umani non avevano modo di curare la miopia, la condizione sarebbe stata considerata una disabilità, perché le persone miopi non sarebbero state in grado di svolgere le attività di base che ci si aspettava da loro come parte di un gruppo: fare da guardia contro i predatori, individuare le prede, distinguere le piante commestibili da quelle velenose e così via. Inoltre, Léste e Farbiarz (2023) spiegano che, al giorno d'oggi, la miopia e altre alterazioni visive lievi non sono considerate disabilità visive solo perché l'attuale infrastruttura che circonda le cure oftalmologiche è così avanzata e pervasiva che la maggior parte delle persone con miopia ha accesso a diverse opzioni di cura tra cui scegliere, dall' usare occhiali da vista o lenti a contatto oppure sottoporsi ad un intervento chirurgico, e quindi, possono vivere comodamente nella società senza affrontare ulteriori barriere derivanti dalla loro condizione.

Allo stesso modo, quando si considera la strategia Blue Ocean, una PcDI, sarebbe (o dovrebbe) essere considerata "disabile", se il posto di lavoro fosse adeguatamente attrezzato per soddisfare le sue esigenze e se potesse svolgere gli stessi compiti degli altri, secondo gli stessi standard? Se consideriamo che queste persone, in realtà, superano quelle senza DI (Ellinger et al., 2020) nello svolgimento degli stessi compiti, diventa evidente che la loro disabilità percettibile è perlomeno irrilevante in quel contesto e quindi potrebbe essere considerata semplicemente come la loro *condizione*. In particolare, questo termine evoca una reazione molto neutra, poiché di per sé non è carico di giudizio positivo o negativo, ma descrive semplicemente

il contesto della persona – che è l'aspetto chiave del modello sociale della disabilità. Dopotutto, tutte le caratteristiche possedute da ogni persona, in un certo senso, fanno parte della *condizione umana*.

Questo processo, però, sarà completo solo quando le PcDI verranno realmente integrate nella società, perché è solo convivendo che possiamo arrivare a considerare normali situazioni che inizialmente possono sembrarci estranee. Pertanto, esortiamo le aziende e le altre istituzioni ad adattare i propri documenti e materiali in modo da avere un linguaggio e una formattazione più inclusivi, a prendere in considerazione la strategia Blue Ocean e, soprattutto, a considerare di assumere PcDI come consulenti sul modo in cui condurre questi processi in modo etico e costruttivo.

Conclusioni

Il modo in cui l'umanità percepisce la disabilità è notevolmente cambiato negli ultimi millenni. Dal modello morale della disabilità, che considerava le disabilità come punizioni divine da parte degli dei, al modello medico della disabilità, che la considerava come un difetto fisico nel corpo di un individuo, affidandogli l'arduo compito di "superare i propri limiti", ora siamo giunti ad utilizzare il modello sociale della disabilità – che si concentra non su ciò che non va nelle persone, ma su quali risorse sono necessarie affinché chiunque, indipendentemente dalla propria condizione, possa vivere una vita confortevole, produttiva e significativa. Il primo passo verso questo cambiamento è l'utilizzo di un linguaggio più neutro e positivo per descrivere le condizioni delle PcD. Invece di concentrarci sulle "mancanze", dobbiamo riconoscere le particolari differenze tra le persone e dare loro rilievo, poiché queste consentono di acquisire un punto di vista diverso e unico. Tuttavia aggiornare semplicemente i termini attuali non è sufficiente, dobbiamo combattere il tapis roulant dell'eufemismo alla radice – lo stigma di alterità che la società proietta sulle PcDI.

Per fare ciò dobbiamo riconoscere che, non garantendo che le PcDI abbiano un adeguato accesso a prospettive di lavoro eque, stiamo lentamente contribuendo a mantenere la percezione che le PcDI siano

incapaci di vivere una vita proficua e indipendente. Poiché non fanno parte della popolazione economicamente attiva, esse dipendono maggiormente dalle loro famiglie, da chi si prende cura di loro e dalle reti di supporto; e, a loro volta, le loro famiglie devono, a volte, sacrificare anche la propria indipendenza per prendersi cura di loro. A questo proposito, la strategia Blue Ocean fornisce un approccio molto efficace per integrare le PcDI nel mercato del lavoro, affrontando questo problema profondamente radicato – con il vantaggio di avere comprovati vantaggi economici per le aziende che la adottano. Inoltre, le PcDI non dovrebbero occupare solo posizioni a livello base, ma anche essere considerate come consulenti sul modo in cui promuovere questo cambiamento di paradigma, per renderlo più inclusivo. Come dice il motto: “Nothing About Us Without Us” (“Niente Riguardo a Noi Senza il Nostro Apporto”).

Considerazioni per Studi Futuri

Sebbene questo capitolo presenti molte linee guida già validate per l'uso di un linguaggio semplice nella comunicazione, vorremmo anche sottolineare che, man mano la lingua si evolve, molti dei suoi segni e strutture cambiano nel tempo. Attualmente, le lingue romanze stanno lentamente progredendo verso l'uso di un linguaggio più neutro riguardo al genere, poiché, nella maggior parte dei casi, i loro nomi comuni per lo più hanno un genere grazie all'uso dei suffissi -o e -a per distinguere le controparti maschili e femminili dello stesso nome comune. Per esempio, il radicale di una delle parole per “studente” in portoghese è “*alun-*”, che può essere integrato con una “-a” per formare la versione femminile del sostantivo “*aluna*” o “-o” per creare la versione maschile “*aluno*”. Il problema sorge quando notiamo che le lingue romanze soffrono del fenomeno grammaticale del “maschile come norma”, per cui per rivolgersi a un gruppo composto sia da maschi che da femmine, il nome comune sarà sempre al maschile. Quindi, in un gruppo di 100 studenti con 99 studentesse e 1 studente maschio, il gruppo verrebbe chiamato “*alunos*” (alunni anziché alunne). Alcune strategie per rispondere a questo desiderio di neutralità di genere è la preferenza per termini che sono sempre neutri rispetto al

genere, ad esempio la parola “*estudante*”, anch’essa con il significato di studente, ma che può essere applicata sia a studenti di sesso femminile che a studenti di sesso maschile. Tuttavia, il problema sussiste perché anche l’uso degli articoli è legato al genere, per cui il gruppo sopra menzionato verrebbe comunque chiamato “*os estudantes*”. Un’altra comune strategia che è stata proposta è quella di sostituire gli articoli e i suffissi con versioni neutre rispetto al genere, come -e, -u, -x e -@. Tuttavia, è lì che ci troviamo di fronte a un comune problema intersezionale: gli attuali software di lettura dello schermo sono incompatibili con tali neologismi – diminuendo di conseguenza l’accessibilità per le persone con disabilità visive e aumentando anche il carico cognitivo richiesto per interpretare le frasi, dal momento che sono formati da parole non familiari, con conseguente minore accessibilità anche per le persone con disabilità intellettiva, ad esempio, per le persone con ADHD.

Attualmente non è stata ancora individuata una soluzione definitiva per questo problema, ma il nostro suggerimento è di preferire termini neutri rispetto al genere che fanno già parte del lessico comune della popolazione, nonché di riscrivere le frasi per evitare, se possibile, l’uso di parole con distinzione di genere. Alcuni accenti e dialetti specifici eliminano del tutto l’uso di articoli di genere, come nel caso della città di Niterói, a Rio de Janeiro, in Brasile.

Riconoscimenti

Questo studio è stato finanziato da fondi nazionali attraverso la FCT - Foundation for Science and Technology, I.P., nell’ambito del progetto GameIN (2022.07939. PTDC) - disponibile su <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC>. Gli autori desiderano inoltre riconoscere il sostegno del progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220ADU-000089826). Anche questo studio è stato parzialmente finanziato dal Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasile (CAPES) – Codice finanziario 001, e dalla Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – Brasile (FAPERJ).

Riferimenti e Bibliografia

- Bakhtin, M. (2006). *Estética da criação verbal* (P. Bezerra, Trans.) São Paulo, Martins Fontes. (Opera originale pubblicata nel 1979).
- Baynton, D. C. (2013). Disability and the Justification of Inequality in American History. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 17–33). Routledge.
- Davis, L. J. (2013). Introduction: Normality, Power, and Culture. In L. J. Davis (Ed.), *The Disabilities Studies Reader* (4th ed., pp. 1–14). Routledge.
- Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., & Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339–350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>
- Engesser, S., Ridley, A. R., & Townsend, S. W. (2016). Meaningful call combinations and compositional processing in the southern pied babbler. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 113, Issue 21, pp. 5976–5981). *Proceedings of the National Academy of Sciences*. <https://doi.org/10.1073/pnas.1600970113>
- Foucault, M. (1988). *Madness and Civilization: A History of Insanity in the Age of Reason* (Richard Howard, Trans.). Vintage Books.
- Keith, H. E., & Keith, K. D. (2011). *Intellectual Disability: Ethics, Dehumanization, and a New Moral Community* (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Kevles, D. J. (1985). *In the Name of Eugenics: Genetics and the Uses of Human Heredity*. University of California Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business School Press.
- Lau, T. C. W. (2019). Crippling immunity: Disability and the immune self. In K. Ellis, R. Garland-Thomson, M. Kent, & R. Robertson (Eds.), *Interdisciplinary Approaches to Disability: Looking Towards the Future* (Vol. 2, pp. 164–172). Routledge.
- Leroux, M., Schel, A.M., Wilke, C. et al. (2023). Call combinations and compositional processing in wild chimpanzees. *Nat Commun* 14, 2225. <https://doi.org/10.1038/s41467-023-37816-y>
- Léste, J., & Farbiarz, J. (2023). Current accessibility challenges and perspectives for people with visual impairments in tabletop games. *International Journal of Games and Social Impact*, 1(2), 76–97. <https://doi.org/10.24140/ijgsi.v1.n2.04>
- Miralles, C., García-Sabater, J. P., Andrés, C., & Cardos, M. (2007). Advantages of assembly lines in Sheltered Work Centres for Disabled. A case study. *International Journal of Production Economics*, 110(1–2), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2007.02.023>
- Nieto, S. (2016). Foreword. In N. Mirra, A. Garcia, & E. Morrell, *Doing Youth*

- Participatory Action Research: Transforming Inquiry with Researchers, Educators, and Students (pp. IX–X). Routledge.
- Sasaki, R. K. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8–16.
- Shakespeare, T. (2013). The Social Model of Disability. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 214–221). Routledge.
- Sousa, C., Luz, F., Fonseca, M. M., Neves, P., Lopes, P., Mara-tou, V., Chaliampalias, R., Kameas, A., Abdullahi, Y., & Rye, S. (2022). An accessible and inclusive future for tabletop games and learning: Paradigms and approaches. ICERI2022 Proceedings.
- Stollznaw, K. (2020, August 11). Ableist Language and the Euphemism Treadmill. *Fifteen Eighty Four: Academic Perspectives* from Cambridge University Press. <https://www.cambridgeblog.org/2020/08/ableist-language-and-the-euphemism-treadmill/>
- Šveřepa, M. (2021, October 6). Information for all: European standards for making information easy to read and understand. Inclusion Europe. <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read-standards-guidelines/>
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, December 12, 2006, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>