



Eleonora Pinzuti
EXCELLENCE IS A DIFFERENCE

Dalle parole, i fatti



Chi è, cosa fa

Eleonora Pinzuti è fra le prime studiose di Gender & Queer Studies in Italia e Gender Leader Expert.

Research Fellow all'Università di Siena dove studia Body shaming e Linguaggi è formatrice Professionista AIF sulla Diversity solo per importanti Aziende, Enti, Istituzioni Ha sviluppato il metodo HerPowerment® per la parità femminile ed è Audit per Sistemi di Gestione e per la PDR 125, e fra le #100donneperlospport,.

Referente dell'Accademia di Scienze Forensi per il linguaggio è una delle massime Esperte di Narrazioni Inclusive e Generi e si occupa di Medicina Narrativa per il Codice Rosa.

Ha infatti una laurea cum laude in Teoria della Letteratura, una Perfezionamento e un Dottorato di Ricerca in Italianistica.

Fra le sue Pubblicazioni: Marguerite Yourcenar (Bulzoni 2007); Bestiari di Genere (Sef, 2008); Narrazioni e Generi, (Seri Editore 2020). Poeta e Scrittrice ha pubblicato Con Figure (Editrice Zona 2018). Scrive monologhi femministi per il teatro, è traduttrice per Le Lettere e collabora con blog specialistici e quotidiani nazionali.

Ah, è anche Docente Part Time nelle secondarie di secondo grado di Materie letterarie 😊



Se ti va di sapere
un poco di più su
di me guarda
questo video 😊



COSA POSSIAMO FARE **INSIEME**

SUPPORTI, PERCORSI, COACHING LINGUISTICO, FORMAZIONE STRATEGICA

- Formazione Strategica Scolastica su
- Bullismi, Cyberbullismi, Linguaggi violenti e negativizzanti
- Coaching Docenti di Istituto su Comunicazione Democratica
- Student3 LGBTIQA+ e Diversity Ability
- Gifted: quanti cigni in questa classe

Queste sono alcune delle cose che faccio a giro per l'Italia. Se hai qualche idea, parliamone nel mio [UFFICIO ON LINE](#)

previo appuntamento ⇒

CONTATTAMI

Dott.ssa Eleonora Pinzuti Ph. D.

Mob. 333 8945506

Mail: info@eleonorapinzuti.it

UNISI eleonora.pinzuti@unisi.it



Certificated



Eleonora Pinzuti
EXCELLENCE IS A DIFFERENCE

Fellow Research DSIPOC- Università di Siena
eleonora.pinzuti@unisi.it

Certificazioni & Qualifiche

- Formatrice Professionista A.I.F. n. 2067 |
- Registro Comunità Education A.I.F. n. 20E
- Qualifica Auditor Kiwa Cermet n. 303 |
- Qualifica Auditor **Pdr 125** Kiwa Cermet n. 380 (cert. Aicq/Sicev)

È inoltre **Gender Expert & Inclusion Leader | HerPowerment© Method!**

#100esperteperlospport | Referente A.I.S.F. | Referente UISP



Progetto **DIFFERENZE 2.0**

laboratori sperimentali di educazione di genere nelle scuole medie superiori per contrastare la violenza sulle donne



Il programma

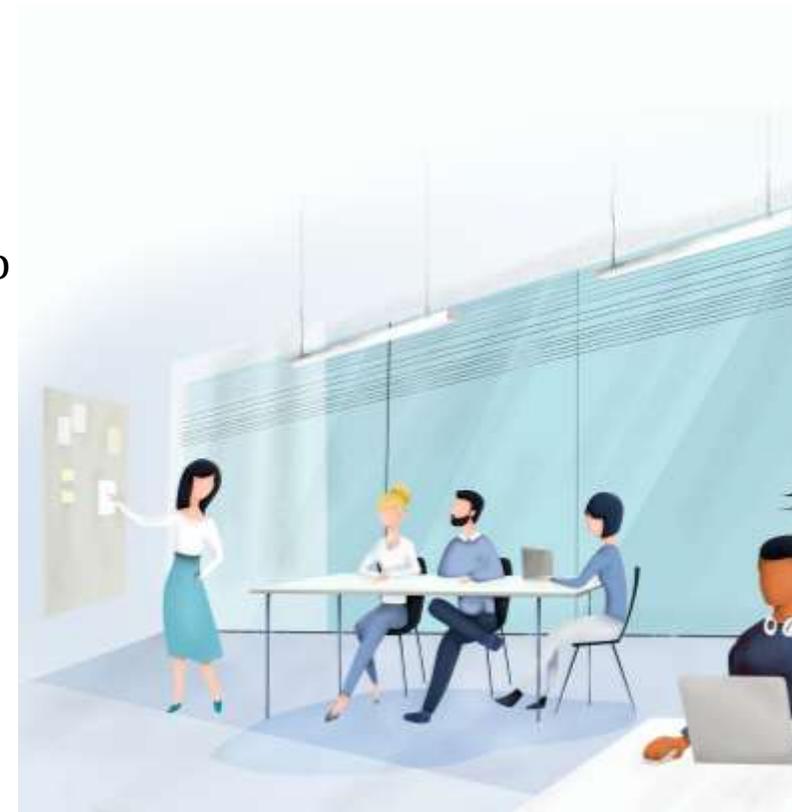
Linguaggio, inclusione e accessibilità per tutt - 2 incontri online da 3 ore*

Lunedì 22 settembre 2025 dalle ore 17.00 alle ore 20.00

- Inquadramento normativo sull'educazione alle diversità nella scuola italiana
- Pausa per le domande
- Le parole contano: la lingua delle differenze
- Discussione e Domande

Lunedì 29 settembre 2025 dalle ore 17.00 alle ore 20.00

- Il maschile sovraesteso e la cancellazione del femminile in italiano
- Pausa per le domande
- Glossario della comunicazione non ostile e democratica
- Discussione e Domande



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENCE

Elizabeth Loftus in un esperimento nel 1974 mostrò ad un gruppo di persone il filmato di uno scontro tra automobili, poi chiese a che velocità le auto

- Si erano urtate
- Avevano colliso
- Avevano sbattuto

La scelta dei verbi determinò la stima della velocità

Introduzione

Che Genere di Paese?



Global Gender Gap Report *2025*

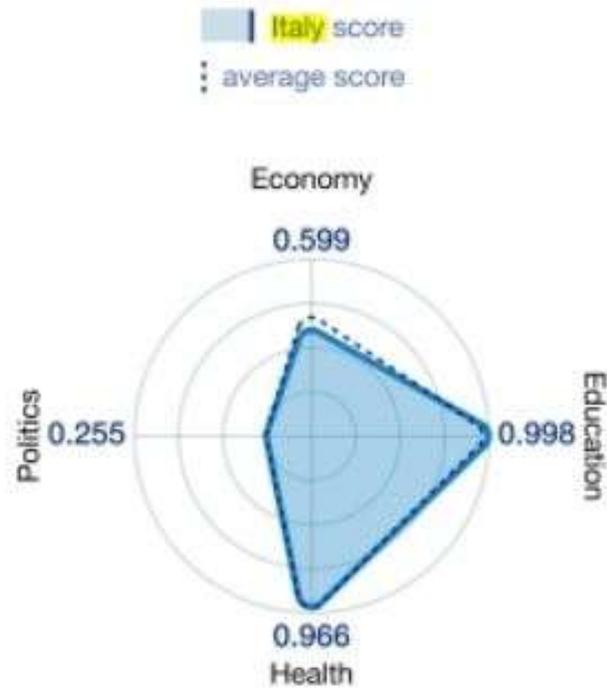
Italy

0.704

85th

2025

Global Gender Gap Index 2025 Edition



Overview

Index and Subindex	2025		▼ 2024	
	Score	Rank	Score	Rank
Global Gender Gap Index	0.704	85th	0.703	87th
Economic Participation and Opportunity	0.599	117th	0.608	111th
Educational Attainment	0.998	51st	0.996	56th
Health and Survival	0.966	89th	0.967	94th
Political Empowerment	0.255	65th	0.243	67th

L'Italia oggi è allo 85° posto, ma ha perso posizioni nel Global Gender Gap Report, scendendo al 87esimo posto su 146 paesi nel 2024. Nel 2023 era al 78°. Nel 2022 al 69°.

L'ultimo anno il punteggio del paese è sceso a 70,3%, un leggero calo rispetto al 70,5% del 2023. Questo significa che l'Italia ha colmato solo il 70% del divario di genere, con un progressivo peggioramento della sua posizione nella classifica mondiale.





**Eleonora
Pinzuti**

EXCELLENCE IS A DIFFERENCE

«Quale Parità?»

La Scuola e il Genere

Docenti

- **Donne: 85,8%** del totale

- **Uomini: 14,2%**

 **Dettagli per ciclo scolastico:**

-  **Scuola dell'infanzia: 99% donne, 1% uomini**

-  **Scuola primaria: 96% donne, 4% uomini**

-  **Scuola secondaria di I grado: 77% donne, 23% uomini**

-  **Scuola secondaria di II grado: 69% donne, 31% uomini**

Studenti

Secondo i dati più recenti del MIUR e ISTAT, la distribuzione è **quasi paritaria**, con una **leggera prevalenza femminile** nei cicli superiori e universitari:

-  **Femmine: circa 51–52%**

-  **Maschi: circa 48–49%**

 Nei licei, le ragazze sono **oltre il 60%** degli iscritti, mentre nei tecnici e professionali la presenza maschile è più alta.



Tendenze storiche nei voti di maturità per genere

- 🧒 **Le ragazze** tendono a ottenere **voti più alti** alla maturità rispetto ai ragazzi.
- 🧒 **I ragazzi** sono più rappresentati tra i voti minimi (60/100), mentre le ragazze prevalgono tra i voti alti (81–100) e le **lodi**.

Questa tendenza è coerente con i dati INVALSI e OCSE-PISA, che mostrano:

- Migliori performance femminili in **lettura e scrittura**.
- Maggiore variabilità nei risultati maschili, con punteggi più estremi (sia alti che bassi).



Esempio da anni precedenti

Nel 2022, secondo il MIUR:

- Il **60% dei diplomati con 100 e lode** erano ragazze.
- Le ragazze avevano una **media voto più alta** in quasi tutti gli indirizzi liceali.



Contratto a tempo indeterminato

-  **Donne: 49,9%** hanno un contratto fisso
-  **Uomini: 56,1%** hanno un contratto fisso
- ➔ **Differenza: 6,2 punti percentuali** a favore degli uomini [



Tasso di occupazione

-  **Donne: 86,8%**
-  **Uomini: 90,2%**
- ➔ **Differenza: 3,4 punti percentuali** a favore degli uomini



Retribuzione media netta mensile

-  **Donne: 1.711 €**
-  **Uomini: 1.927 €**
- ➔ **Differenza: circa 216 €, pari al 12,6%**



**Eleonora
Pinzuti**

EXCELLENCE IS A DIFFERENCE

«Queer e ora »

Storie di “normale” emarginazione

Sintesi normativa

- ✓ Unioni civili riconosciute ✗ Matrimonio egualitario non ammesso
- Riconoscimento legale delle unioni tra persone dello stesso sesso (2016) | Diritti simili al matrimonio: assistenza, reversibilità, ecc. | Esclusa l'equiparazione al matrimonio e l'adozione in coppia
- ⚠ Stepchild adoption solo in via giurisprudenziale
- Adozione piena vietata per le coppie omosessuali | Stepchild adoption solo tramite decisioni giudiziarie | Mancanza di riconoscimento automatico per figli con due madri/padri
- ✗ Nessuna tutela penale per reati d'odio

Tutela dell'orientamento sessuale nel lavoro (D.lgs. 216/2003) | Assenza di una legge penale contro l'omofobia | Blocco della proposta di legge Zan (2021)

- ✗ Educazione e inclusione
- Educazione all'affettività non obbligatoria | Linee guida non vincolanti e forti opposizioni locali
- Scarsa inclusività nel sistema scolastico

Aggressioni contro persone LGBTIQ+

Rapporto 2025 del progetto *Cronache di Ordinaria Omotransfobia*:



Numeri principali (maggio 2024 – aprile 2025)

- **105 episodi documentati**
- **154 vittime coinvolte**
- **Circa 90 vittime di violenza fisica**
- **Aumento significativo dei suicidi e tentati suicidi**
- **11% delle vittime** sono persone trans M→F, a fronte di una rappresentanza stimata dell'1% nella popolazione LGBT+



Tipologie di violenza

- **Violenza fisica** (singoli, gruppi, tentati omicidi)
- **Violenza verbale e psicologica**
- **Stalking, diffamazione, licenziamenti, esclusione da spazi pubblici**
- **Violenza istituzionale** (negazione di diritti, insulti in contesti pubblici)

Distribuzione territoriale

Le regioni con più episodi:

- **Lazio**
- **Campania**
- **Lombardia**
- **Piemonte**
- **Sicilia**
- **Veneto** (in forte crescita)

Tendenze preoccupanti

- La **violenza non è in calo**, ma **meno visibile**: molti episodi non vengono denunciati.
- Cresce la **rassegnazione** tra le persone LGBT+, con una minore propensione a esporsi o protestare.
- L'omotransfobia è spesso legata a **maschilismo estremo**, punendo chi si discosta dagli stereotipi di genere.

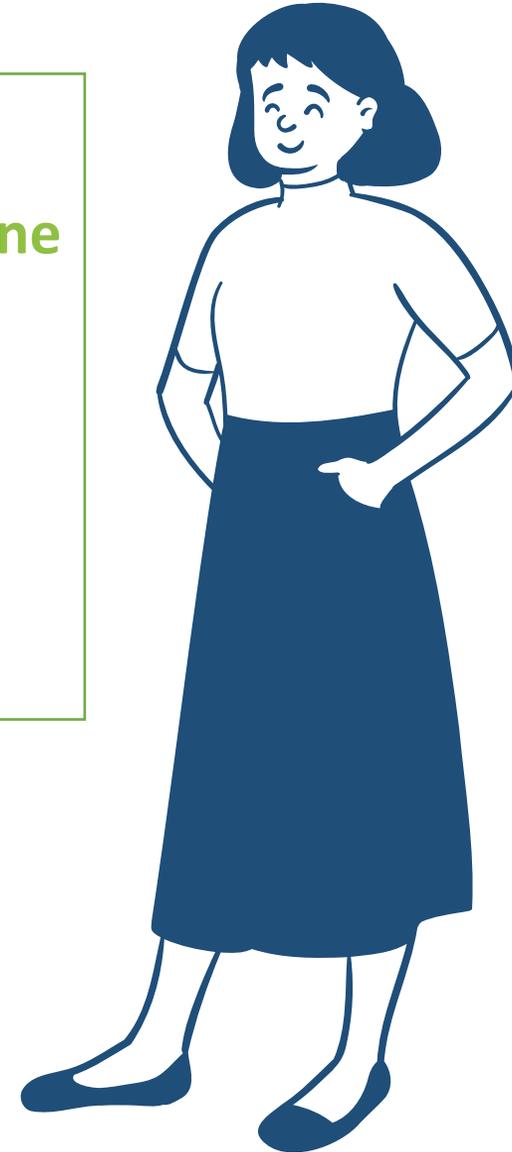
Fonte: [Rapporto 2025 sull'omotransfobia in Italia – Progetto Gionata \[Una violen...sfobia ...\]](#)

Parte PRIMA –
Inquadramento normativo
sull'educazione alle diversità
nella scuola italiana



Inquadramento normativo sull'educazione alle diversità nella scuola italiana

- **La scuola promuove rispetto, inclusione e cittadinanza**



Costituzione italiana

- **Art. 3: uguaglianza, pari dignità sociale, rimozione degli ostacoli**
- **Art. 34: diritto all'istruzione per tutt3**



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENCE

Rita Levi-Montalcini

“La differenza non è un difetto: è il più grande patrimonio dell’umanità.”



Un passo avanti Normativa di riferimento sull'inclusione

- L. 104/1992: diritti e integrazione persone con disabilità
- L. 53/2003: personalizzazione dei percorsi formativi
- D.Lgs. 66/2017: inclusione scolastica e ruolo dei GIT (Gruppi Inclusione Territoriale)
- Linee guida MIUR su BES e DSA

INCLUSIONE



[Home](#) > [Ministero](#) > [Pubblicazioni](#) >

[< TORNA INDIETRO](#)

Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur

Mercoledì, 07 marzo 2018



↓ Documenti Allegati

- [Linee_Guida_per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf](#) 

Educazione alle differenze di genere

- Direttiva MIUR 27/12/2012: prevenzione discriminazioni e violenza
- L. 107/2015 (“Buona scuola”): promozione parità e valorizzazione differenze
- Piani di formazione docenti contro stereotipi e sessismo
- Educazione affettiva, rispetto reciproco, contrasto al bullismo
- Legge 29 maggio 2017, n. 71 “Disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo”.

E all'omobofia?

- Nella tua classe ti è mai capitato di assistere, prendere parte o essere oggetto di azioni di sopraffazione (fisica, verbale, psicologica) da parte dei tuoi compagni? Come ti sei comportato? Che cosa hai provato? Racconta brevemente.
- Ti è mai capitato di vivere esperienze di questo genere fuori dalla scuola? Racconta brevemente.

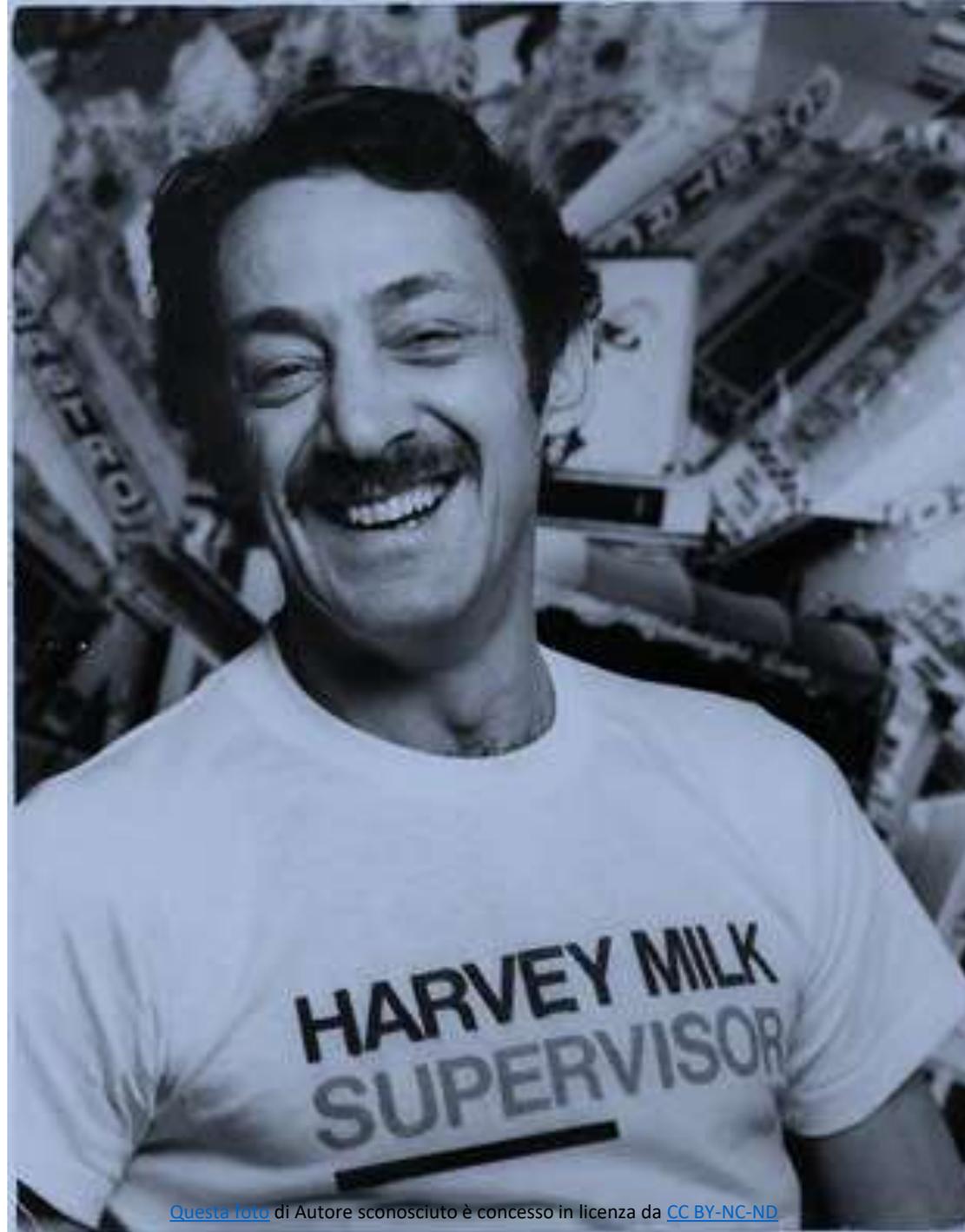
Si... Invece a vedere e a sentire, non tanto fisicamente, ma psicologicamente atti di sopraffazione di - miei compagni già in 5° elementare. Questa cosa mi fece molto; tanto da farmi venire dolori premenstruali a livelli che, uniti ad altri problemi di foglio che avrò a quell'età si trasformano in veri e propri dolori gastronomici di stomaco! Con il tempo capii che i comportamenti scatenati nei miei compagni venivano scatenati da un solo bambino problematico (che ho ancora in classe). Poi "arrivando" alle medie non subito ma dopo 2 o 3 mesi fui preso proprio di mira e chiamato "falle" (ancora se ho capito perché questo nomignolo offensivo). Il fatto è che ero soggetto a BULLISMO finché un giorno non dissi ciò che mi tenevo dentro ormai da mesi e dissi che mi era proprio rotto lo scatole di questa gente; Allora lei una professoressa mi aiutò e smisero... E' un però! Quale? che si avessero smesso ma solo con me! E avrò cominciato con un altro (un mio compagno). Questa cosa quando la vedo mi fa arrabbiare! Perché l'ignoranza umana non ha nessun limite... ~~per questo in mille chilometri per e se che, anche se smetteremo con il prossimo ricominceremo, e ancora! Banca! E amata...~~



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENZA

Harvey Milk

“La speranza non sarà mai silenziata. La nostra diversità è la nostra forza.”



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



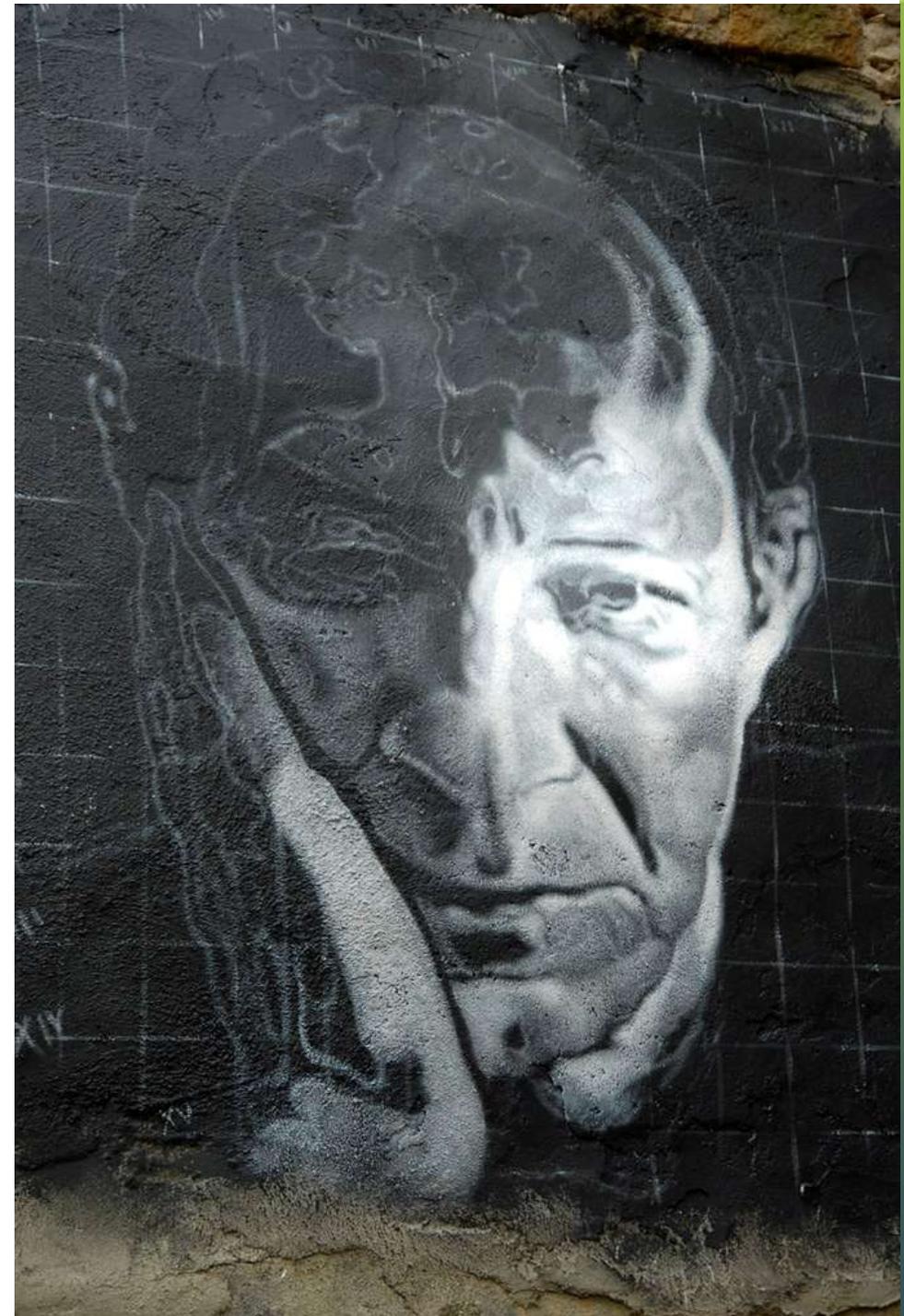
**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENC

Una parentesi: Cosa è (davvero) la Differenza

Differo = Il verbo latino *differo* ha diversi significati a seconda del contesto, ed è composto da *dis-* (separazione) + *fero* (portare).

Discrimino = il crimen di Agamben

Derrida e la *differance*

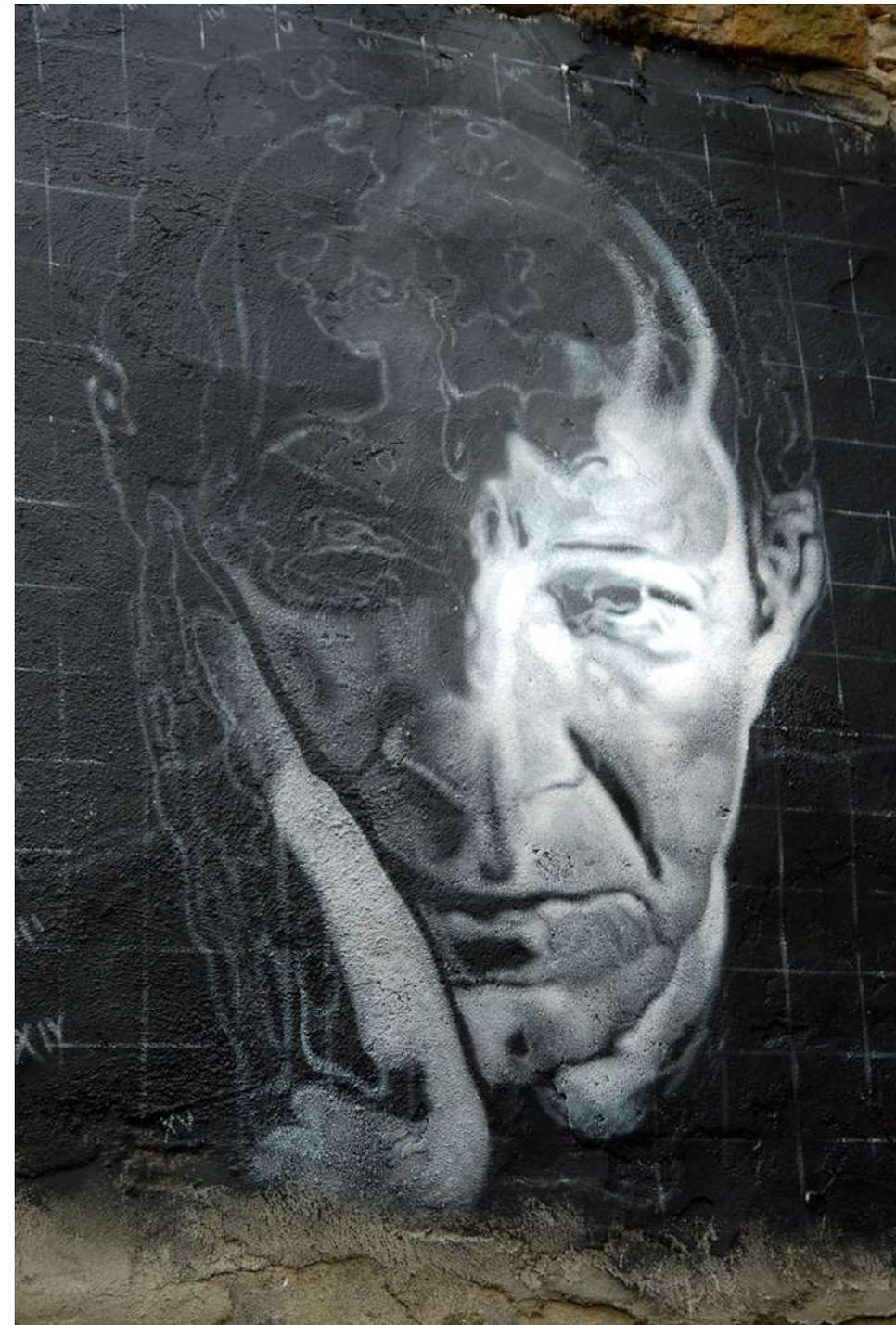


Una parentesi: Cosa è (davvero) la Differenza

Il concetto di *crimen* in Giorgio Agamben è centrale in alcune delle sue riflessioni più profonde, in particolare nel testo *Karman. Breve trattato sull'azione, la colpa e il giudizio*, dove il filosofo indaga le radici teologiche e giuridiche della responsabilità e della colpa.

1. Crimen come nodo tra azione e giudizio

Agamben esplora il termine latino *crimen* non solo come "reato", ma come **accusa, colpa, segno e giudizio**. In epoca romana, *crimen* non indicava necessariamente un atto illecito, ma **ciò che viene detto contro qualcuno**, un'accusa che può essere vera o falsa.



Una parentesi: Cosa è (davvero) la Differenza

***Différance* non è semplicemente "differenza"**

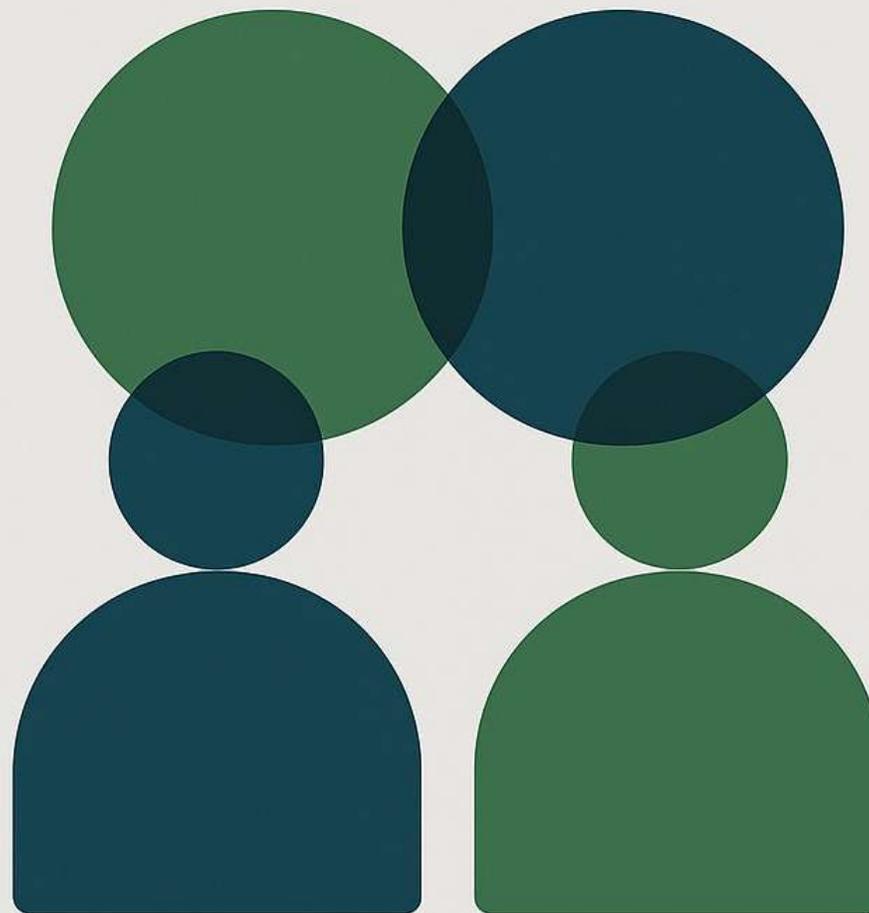
Derrida conia il termine ***différance*** (con una "a" al posto della "e") per indicare qualcosa che **sfugge alla presenza piena del significato**. In francese, *différer* significa sia "differire" (essere diverso) sia "rimandare" (posticipare). Derrida gioca su questa ambivalenza per mostrare che il significato **non è mai presente in modo definitivo**, ma è sempre **differito** nel tempo e **differenziato** rispetto ad altri segni.

Il significato di una parola non è mai pienamente presente, ma si costruisce **nella relazione con altre parole e nel tempo**.



Gli elementi
Intersezionali

Più linguaggi per la
lingua



INTERSEZIONALITÀ



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENCE

Diversità culturali e linguistiche

- CM 301/1989: inserimento alunni stranieri
- Linee guida MIUR 2014: accoglienza e integrazione studenti stranieri
- Pluralità linguistica e culturale come risorsa
- Educazione interculturale = società aperta e coesa



PLUSDOTAZIONE

- Cosa è
- Quante persone adolescenti/infanti riguarda
- Cosa si fa?

Quanti sono gli studenti plusdotati in Italia?

Si stima che tra il **5% e l'8%** della **popolazione scolastica** italiana sia composta da studenti/esse **plusdotate/i o ad alto potenziale cognitivo (APC)**.

Questo significa **oltre 430.000 alunni**, ovvero **almeno uno per classe**.



Riconoscimento ufficiale e normativa

Nel 2025 è stato approvato un **disegno di legge (DDL n. 180)** che rappresenta una svolta storica per il riconoscimento degli studenti plusdotati. Le principali novità includono:

- **Riconoscimento formale** dell'alto potenziale cognitivo.
- **Referente APC in ogni scuola**, con formazione obbligatoria.
- **Piani Didattici Personalizzati (PDP)**, con possibilità di:
 - salto di classe,
 - frequenza anticipata di materie,
 - arricchimenti curriculari,
 - tutoraggio tra pari.
- **Formazione obbligatoria per docenti e dirigenti scolastici.**
- **Linee guida nazionali** per l'inclusione scolastica.
- **Monitoraggio periodico** e coinvolgimento attivo di famiglie e specialisti.
- **Inserimento del tema nei corsi universitari** di Psicologia, Scienze della Formazione, Lettere, Matematica e Servizio Sociale.



! Criticità e bisogni educativi

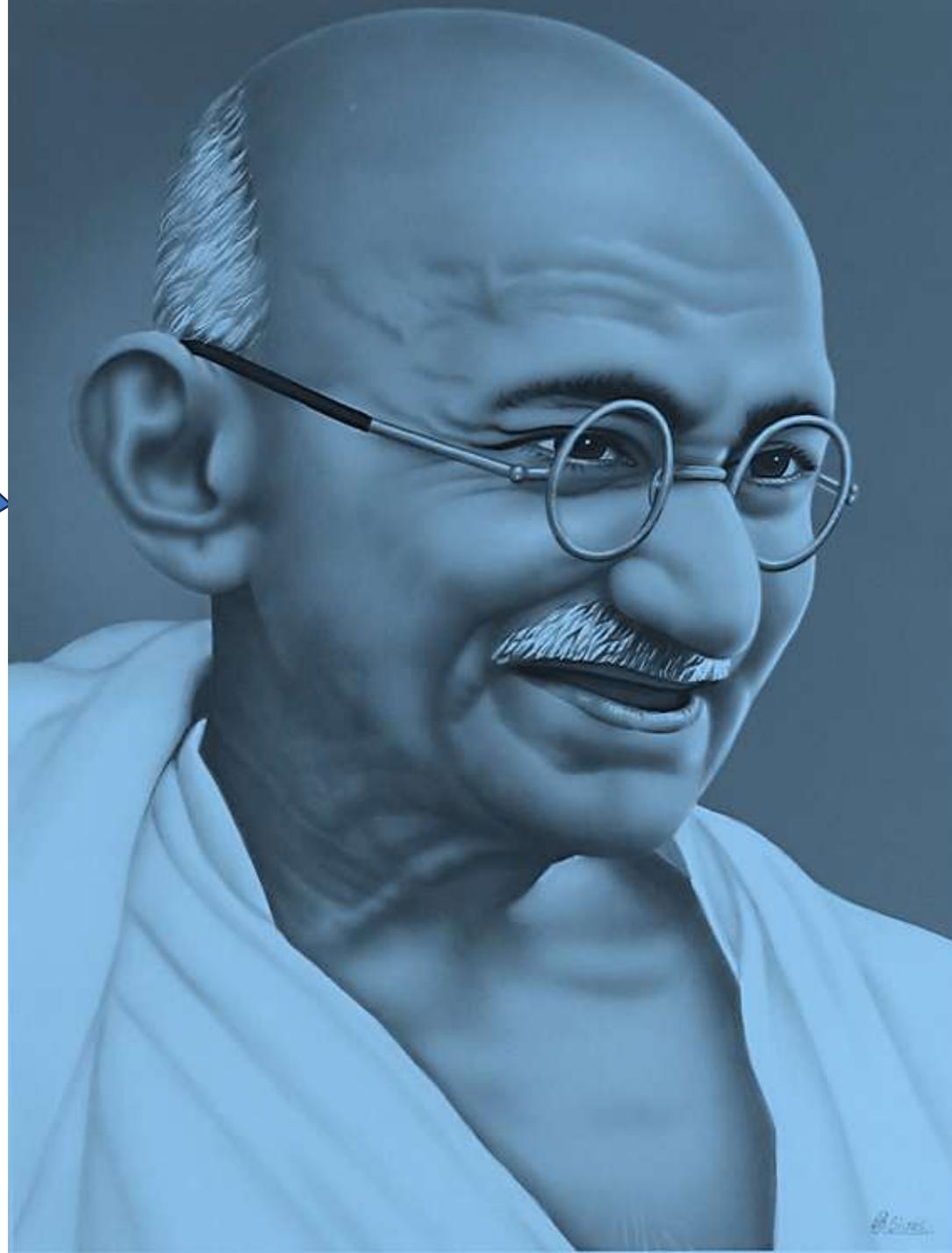
Nonostante le capacità cognitive elevate, molti student3 plusdotate/i vivono **disagio scolastico**: si annoiano, si isolano, mostrano scarso rendimento o difficoltà relazionali.

Questo è spesso dovuto a un **disallineamento tra sviluppo cognitivo ed emotivo**, che richiede **attenzione educativa mirata e un linguaggio attivo e consapevole**



Mahatma Gandhi

La nostra capacità di raggiungere l'unità nella diversità sarà la bellezza e la prova della nostra civiltà.



Quadro europeo e internazionale

- Convenzione ONU diritti infanzia (1989): istruzione senza discriminazioni
- Convenzione ONU disabilità (2006): diritto all'istruzione inclusiva
- Agenda 2030, Obiettivo 4: istruzione equa e inclusiva
- Raccomandazioni UE: competenze interculturali e cittadinanza globale



Come fare questo?

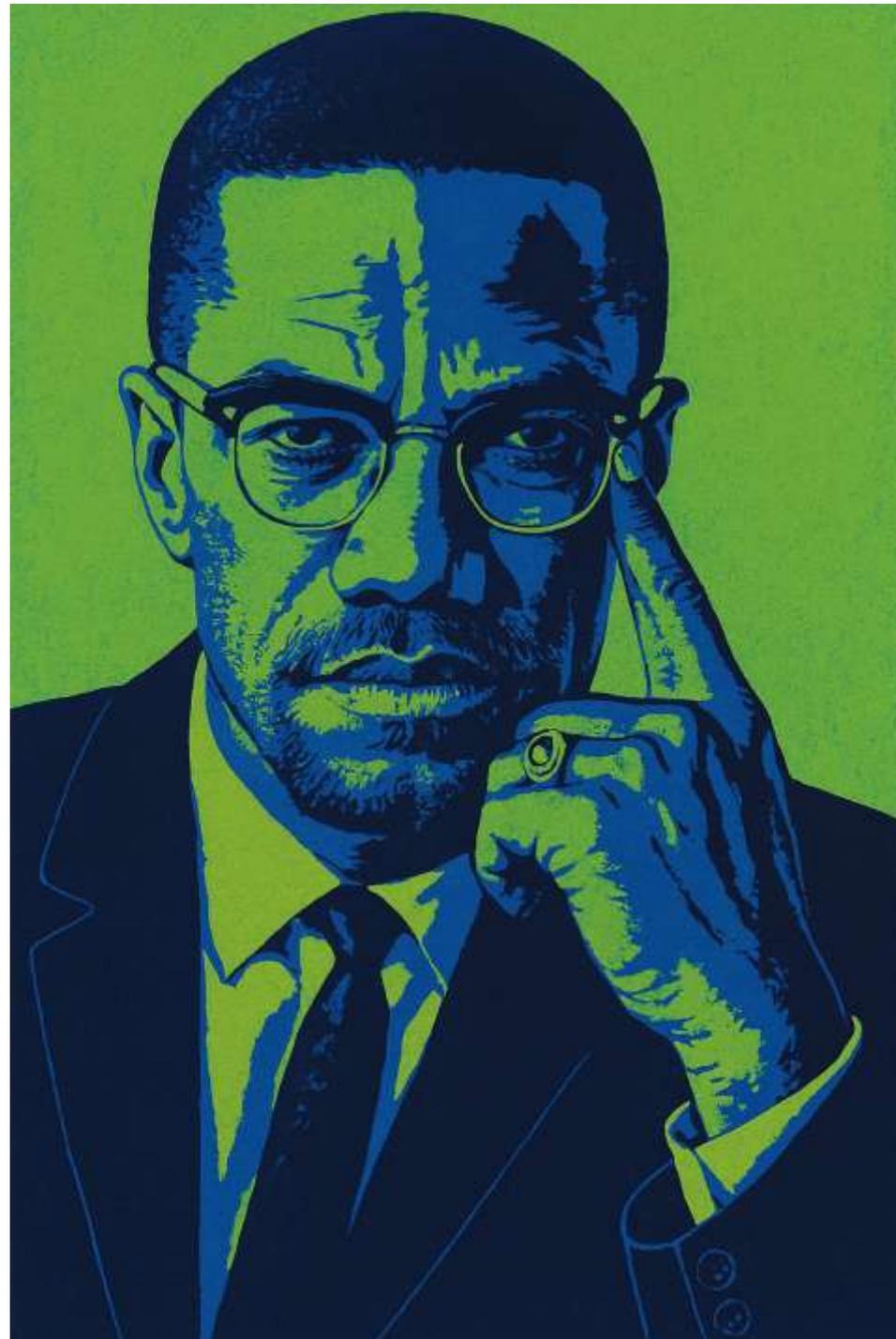


**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENCE

Malcolm X

“Education is the passport to the future, for tomorrow belongs to those who prepare for it today.”

“L’istruzione è il passaporto per il futuro, perché il domani appartiene a coloro che si preparano oggi.”



Perché si discrimina

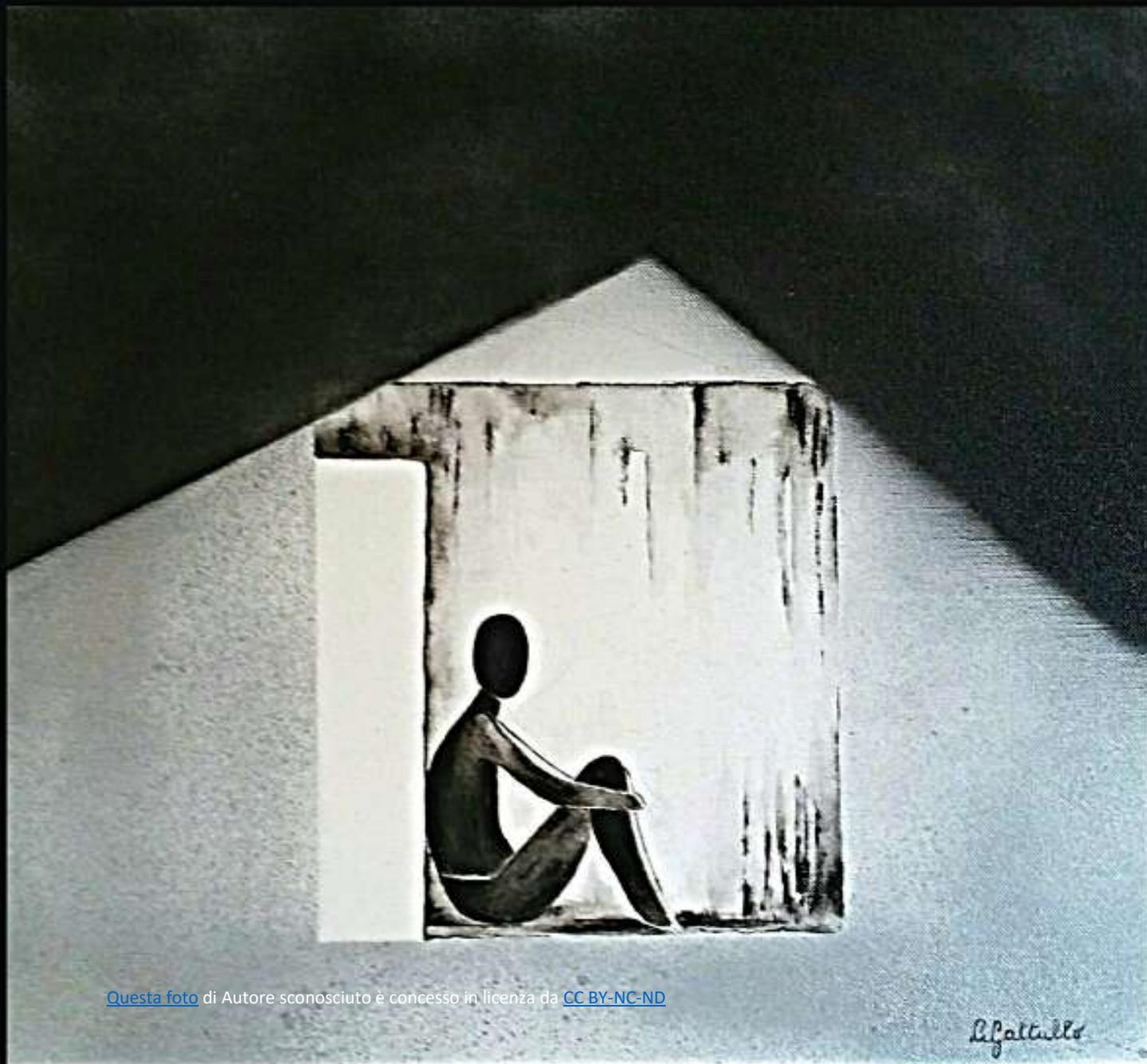




**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENCE

La Social Identity Theory e la costruzione dell' "Altro"

Ex cludere



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](#)

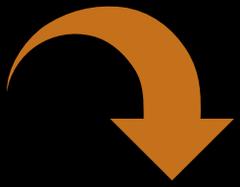
L. Battista

Perché esercito forme di violenza (forza) verso un'altra persona?

- Perché non rispetta le «norme» che io desidero
- Quelle norme che ho imparato/mi hanno insegnato a ritenere «giuste»
- Quelle che mi permettono di avere una posizione «suprematista»
- Quelle che mi invitano a ritenere l'altro/a inferiore



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Gli 'scherzetti' del nostro cervello



**Eleonora
Pinzuti**

EXCELLENCE
A DIFFERENC



Cambiare la mente, cambiare la lingua della realtà

La Lingua delle differenze

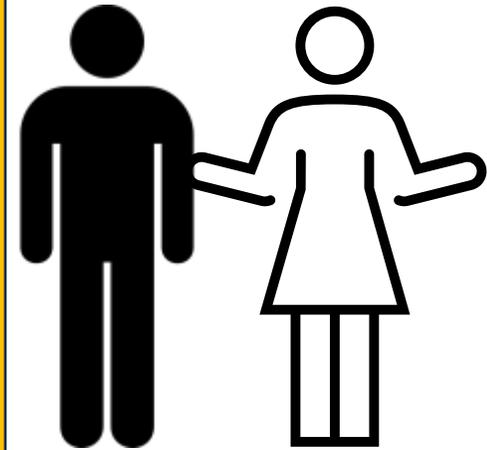


**Eleonora
Pinzuti**

EXCELLENCE
A DIFFERENC



Ho linguaggi, diversi
davanti ad un
maschio, ad una
femmina, ad una
persona infante o
adolescente con
una condizione
specifica?



Il linguaggio della discriminazione

Discriminazioni palesi, celate e occulte e inconsce. Come le riconosco



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENC

L'emivita del linguaggio e la medicina narrativa





**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENCE

Le diverse flessioni con-testuali





Il linguaggio situazionale



1. **Uso di stereotipi o generalizzazioni**

Fraasi che sembrano “neutrali” ma in realtà rafforzano ruoli o ruotano attorno a cliché.

Esempi:

- “Le bambine sono più sensibili” → stereotipo di genere.
- “Tu che non sei italiano, cosa mangiate da voi ” → discriminazione etnocentrica.

 Le generalizzazioni sono spesso indicatori di bias impliciti.

2. **Microaggressioni verbali**

Forme di linguaggio apparentemente innocue, ma che sminuiscono, escludono o colpiscono indirettamente gruppi marginalizzati.

Esempi:

- “Non dobbiamo trattare male le persone diverse, poverine.”
- “Non sembra molto femminile/maschile”
- “Non è colpa sua se è così!”

 Il tono può sembrare amichevole, ma il messaggio veicola distanza o superiorità.

3. Linguaggio che presuppone una norma implicita

Il riferimento implicito a un soggetto “standard” (maschio, bianco, eterosessuale, abile...).

Esempi:

- “Diritti delle donne e dei cittadini” (implicando che le donne non siano cittadine).
- “Un vero capoclasse è deciso” (implicando uno stile maschile, competitivo).

 Riconoscere l’androcentrismo e il linguaggio normativo è essenziale.

4. Silenzio semantico e assenze lessicali

La mancanza di termini o rappresentazioni può essere una forma di esclusione.

Esempi:

- Nessun riferimento a persone non binarie o con disabilità nei documenti o nel linguaggio.
- Mancanza di femminili professionali quando si cita la storia, l’educazione civica etc (“il medico”, “il sindaco”).

 L’assenza è essa stessa un indicatore di esclusione sistemica.

5. Uso del linguaggio passivo per nascondere responsabilità

Le discriminazioni possono essere coperte da costruzioni passive che non indicano il soggetto agente.

Esempi:

- “Si sono verificate delle esclusioni...” → chi ha escluso?
- “Non è stato possibile accoglierla” → chi ha deciso?

 Il passivo può mascherare il potere o la volontà discriminante.

6. Diminutivi e infantilizzazioni anche fra colleghi

L'uso di certi suffissi o toni può sminuire l'interlocutore o evocare paternalismo.

Esempi:

- “la nostra mascotte”.
- “Una Professoressina”

 Questi termini possono ridurre autorevolezza e percezione di competenza.

 7. Frasi indirette, evitamenti, silenziamenti,
impronunciabilità di certe parole usando generalizzazioni



*There's language
in hee eye,
her cheek, her lip.
Nay, her foot speaks*

W. Shakesepeare

Ritratto posseduto dal Terzo
Conte di Southampton

1. **Uso di stereotipi o generalizzazioni**

Fraasi che sembrano “neutrali” ma in realtà rafforzano ruoli o ruotano attorno a cliché.

Esempi:

- “Le bambine sono più sensibili” → stereotipo di genere.
 - “Tu che non sei italiano, cosa mangiate da voi ” → discriminazione etnocentrica.
-  Le generalizzazioni sono spesso indicatori di bias impliciti.
-

2. **Microaggressioni verbali**

Forme di linguaggio apparentemente innocue, ma che sminuiscono, escludono o colpiscono indirettamente gruppi marginalizzati.

Esempi:

- “Non dobbiamo trattare male le persone diverse, poverine.”
- “Non sembra molto femminile/maschile”
- “Non è colpa sua se è così!”

 Il tono può sembrare amichevole, ma il messaggio veicola distanza o superiorità.

1. **Uso di stereotipi o generalizzazioni**

Fraasi che sembrano “neutrali” ma in realtà rafforzano ruoli o ruotano attorno a cliché.

Esempi:

- “Le bambine sono più sensibili” → stereotipo di genere.
 - “Tu che non sei italiano, cosa mangiate da voi ” → discriminazione etnocentrica.
-  Le generalizzazioni sono spesso indicatori di bias impliciti.
-

2. **Microaggressioni verbali**

Forme di linguaggio apparentemente innocue, ma che sminuiscono, escludono o colpiscono indirettamente gruppi marginalizzati.

Esempi:

- “Non dobbiamo trattare male le persone diverse, poverine.”
- “Non sembra molto femminile/maschile”
- “Non è colpa sua se è così!”

 Il tono può sembrare amichevole, ma il messaggio veicola distanza o superiorità.

APOSIOPESI

«Non si può non comunicare»

Paul Watzlawick (1921-2007), psicologo e filosofo austriaco, membro della **Scuola di Palo Alto** (California), ha studiato i meccanismi della comunicazione interpersonale.

Insieme a Janet Beavin Bavelas e Don D. Jackson ha formulato, nel libro *Pragmatica della comunicazione umana* (1967), i famosi **cinque assiomi della comunicazione**.

Il primo assioma: “Non si può non comunicare”

- Ogni comportamento in presenza di altri **trasmette un messaggio**, che lo si voglia o no.
- Anche **il silenzio, l'assenza di parole, un gesto mancato, il non rispondere** comunicano qualcosa (rifiuto, imbarazzo, disinteresse, rispetto, attesa...).
- Questo perché **il comportamento non ha un contrario**: non si può non comportarsi → e ogni comportamento è osservabile dagli altri → quindi comunica.
- Esempio: uno/a studente che abbassa lo sguardo quando interrogato non dice nulla verbalmente, ma comunica timidezza o disagio.
- A scuola, nel lavoro e nelle relazioni, il **“non detto” pesa tanto quanto il detto**.



**PAUL
WATZLAWICK**



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENC

Se “non si può non comunicare”, anche **l'assenza di linguaggio inclusivo** è un messaggio (esclude, marginalizza).
Il mancato riconoscimento linguistico (non usare il nome scelto, non prevedere facilitazioni, ignorare la diversità) è una forma di comunicazione potente e negativa.
Per questo la riflessione di Watzlawick diventa attuale: la comunicazione **non è opzionale** → va resa **consapevole, equa e inclusiva**.



DUNQUE?

1. Lingua come diritto

- L'art. 3 della Costituzione tutela l'uguaglianza sostanziale → la lingua è uno strumento di partecipazione e quindi un diritto fondamentale.
- La scuola (MIUR) parla sempre più di **diritto all'accesso linguistico**: ogni alunno deve poter capire e farsi capire, anche con strumenti specifici.

• 2. Lingua e contesti scolastici

- **Studenti L2 / migranti** → hanno bisogno di un **Italiano per comunicare** (L2 quotidiano) e di un **Italiano per lo studio** (lingua accademica). Sono previsti percorsi di alfabetizzazione e insegnamento mirato (vedi *Orientamenti interculturali* MIUR 2022 e la Legge 106/2024 art. 11).
- **Alunni BES e con PDP** → linguaggio adattato, semplificato, strumenti compensativi (mappe, sintesi vocale, testi ad alta leggibilità).

Alunni con DSA → spesso non si tratta di “altra lingua”, ma di un linguaggio facilitato, con font leggibili (es. EasyReading) e riduzione della complessità testuale



LINGUA COME BENESSERE DEMOCRATICO



**Eleonora
Pinzuti**

EXCELLENCE
A DIFFERENCE

3. Lingua e identità

Genere (maschi/femmine) → si apre il tema dell'**uso inclusivo della lingua** (femminili professionali, uso dello schwa, asterisco, o soluzioni alternative come “la persona che...”)

Identità LGBTQ+ → la lingua diventa uno spazio di riconoscimento (pronomi, titolature, nomi scelti). Il rifiuto di riconoscere una forma linguistica è anche esclusione sociale.

Intersezionalità → le differenze non si sommano soltanto: si intrecciano (es. una studentessa migrante e dislessica incontra barriere multiple linguistiche, sociali e didattiche).

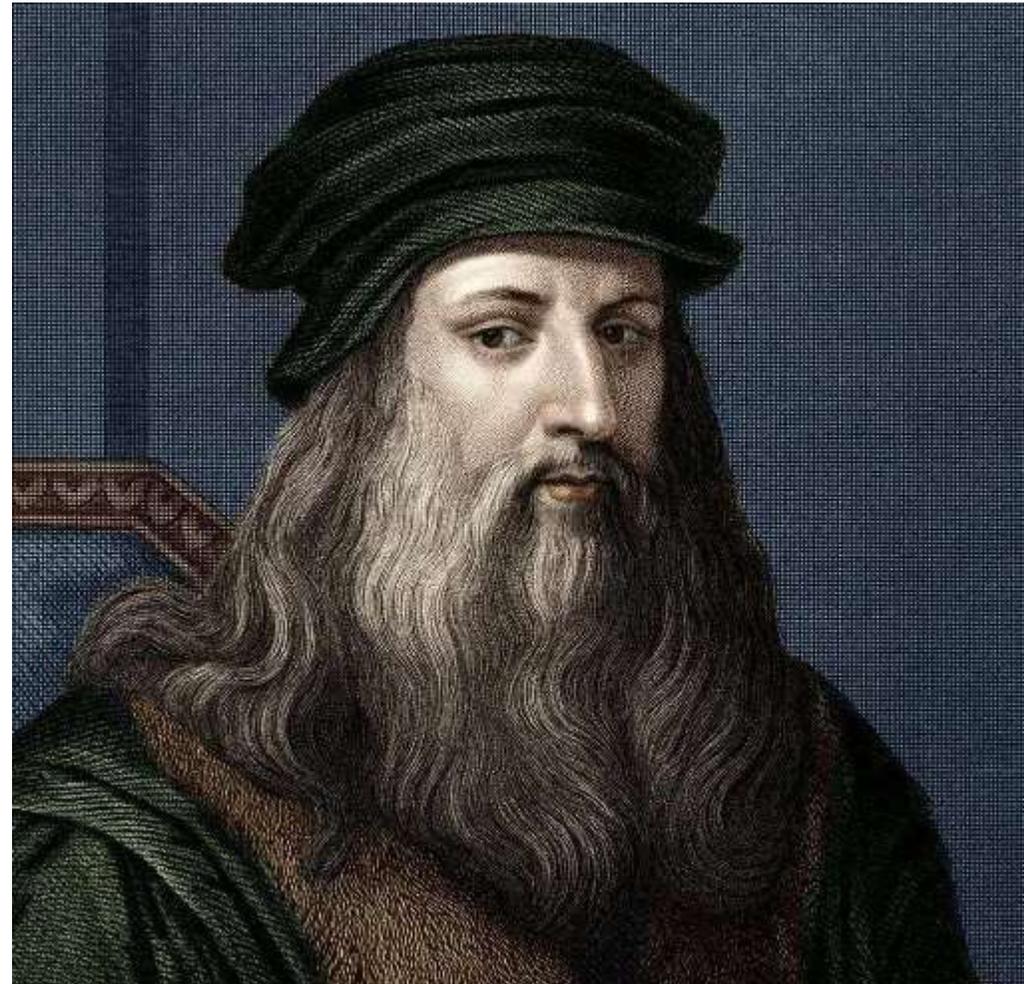
5. Rischio e sfida

La lingua può includere, ma può anche **escludere e stigmatizzare**: body shaming, insulti omofobi, sessisti, razzisti, ecc. → parole che diventano armi.

Parlare di **lingua delle differenze** significa allora difendere il diritto di ciascuno a essere **nominato, rappresentato e compreso**.

**Saper ascoltare significa
possedere, oltre al
proprio, il cervello degli
altri**

(Leonardo Da Vinci)



Parliamone Liberamente



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE IS
A DIFFERENCE



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE IS A DIFFERENCE



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE IS A DIFFERENCE



FORMAZIONE

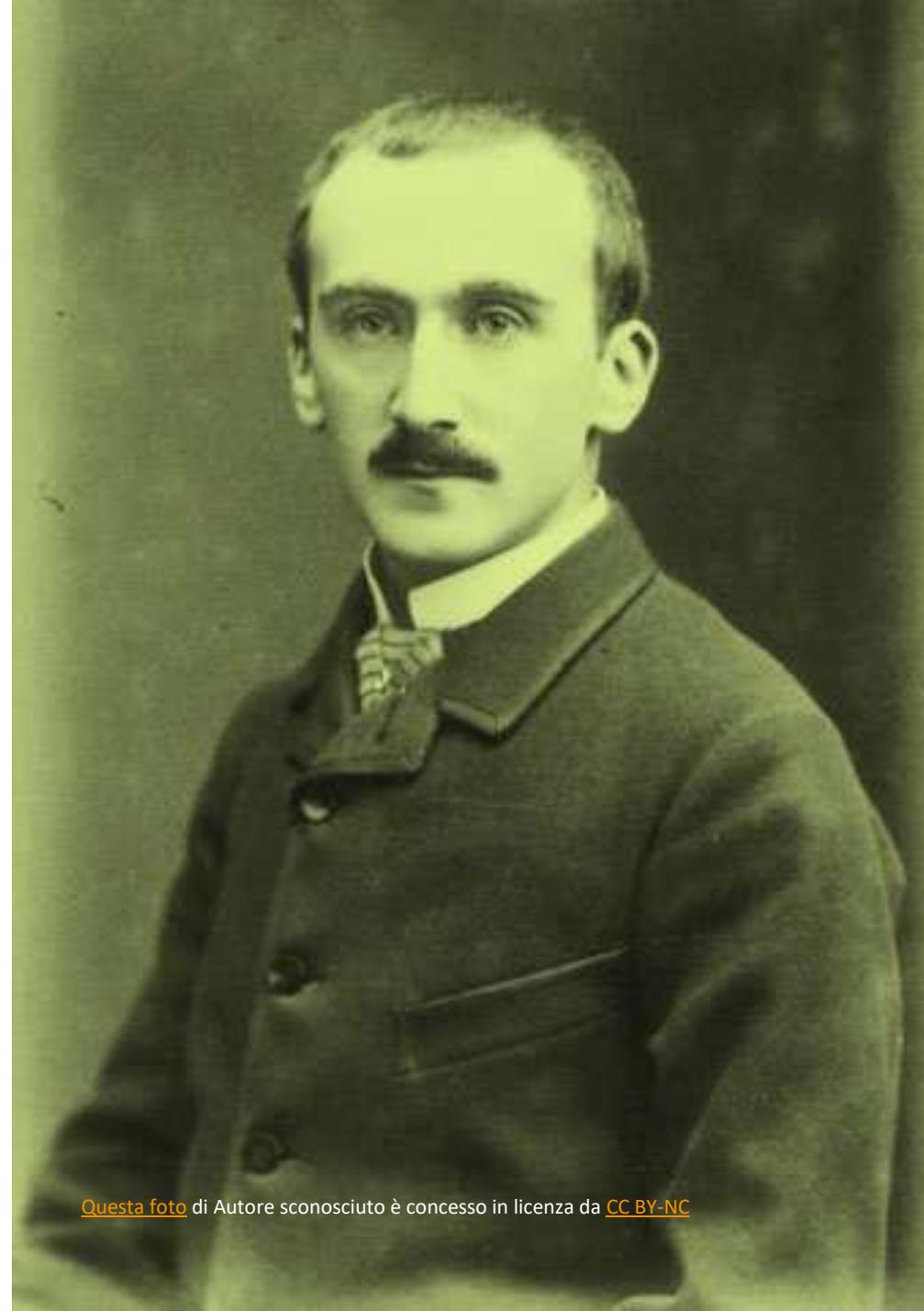


A CENA? aa



**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENCE

La comunicazione avviene quando, oltre al **messaggio**, passa anche un supplemento di anima (H. Bergson)



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC](#)

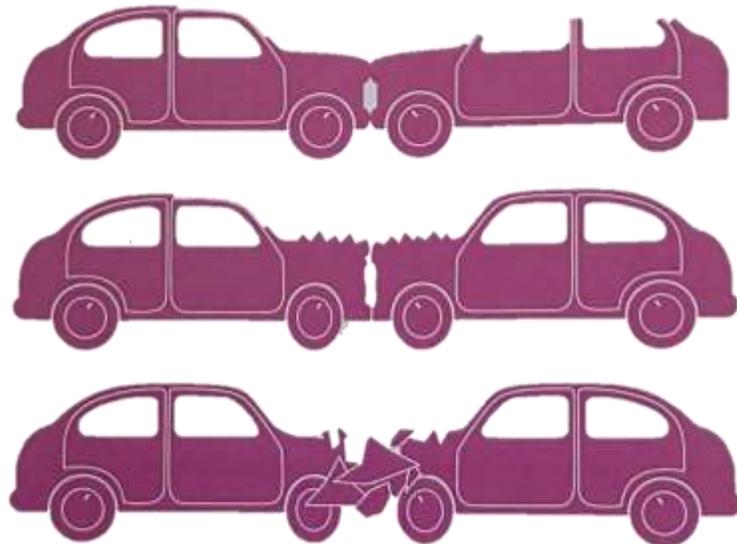


**Eleonora
Pinzuti**
EXCELLENCE
A DIFFERENC

Elizabeth Loftus in un esperimento nel 1974 mostrò ad un gruppo di persone il filmato di uno scontro tra automobili, poi chiese a che velocità le auto

- Si erano urtate
- Avevano colliso
- Avevano sbattuto

La scelta dei verbi determinò la stima della velocità





*Grazie!
grazie!*



FACTORY



**Eleonora
Pinzuti**

EXCELLENCE IS A DIFFERENCE

INQUADRA



Salva il contatto



Follow me on Social

Grazie!





Eleonora Pinzuti

EXCELLENCE IS A DIFFERENCE

CONTATTI

Founder

Dott.ssa Eleonora Pinzuti Ph. D.

Mob. 333 8945506

Mail: info@eleonorapinzuti.it

Office on Line



Studio: via Manni 55

(Zona Coverciano)

www.eleonorapinzuti.it

