

Policy editoriale e dei contenuti a livello globale di Pearson per i partner commerciali

Versione 1 – Settembre 2021





Contenuti

Prefazione dell'Amministratore delegato di Pearson, Andy Bird	iv
Introduzione	1
La Policy: Dichiarazioni di principio	3
1. Rispetto dei diritti umani	5
2. Impegno per Diversità, Uguaglianza e Inclusione	6
3. Sostegno dell'apprendimento basato su prove e fatti	7
4. Creazione di contenuti etici e legali	7
Finalità della Policy	8
Allineamento delle linee guida esistenti alla Policy	10
Adesione alla Policy	11
Quando bisogna fare riferimento alla Policy nel processo di sviluppo dei contenuti di Pearson?	13
Risoluzione delle preoccupazioni	14
Delineare un percorso di escalation	15

Informazioni principali

1	Formazione e risoluzione delle domande	17
2	Learning Framework su diversità, uguaglianza e inclusione di Pearson (Estratto)	18
3	Il piano commerciale sostenibile di Pearson	20
	Formazione per tutti	23
	Formazione per un mondo migliore	24
	Essere leader responsabili	24
4	La “casa” dei contenuti	25
5	Accessibilità dei contenuti Pearson	27
	Pieno raggiungimento dell’accessibilità nella progettazione dei contenuti	28
6	Collegamenti utili	29
7	Le sfide	30
	Integrare Diversità, Uguaglianza e Inclusione (DE&I) nei nostri contenuti	31
	Sfida 1: Sottorappresentazione	31
	Sfida 2: Associazioni negative esagerate	31
	Sfida 3: Associazioni positive limitate	32
	Sfida 4: Storie mancanti	32
	Sfida 5: L’ambito del “problema”	32
8	Definizioni dei termini usati nella Policy e nelle Linee guida associate	33



Prefazione dell'Amministratore delegato di Pearson, Andy Bird

“Pearson opera in oltre 100 mercati in tutto il mondo e si rivolge a un gruppo incredibilmente diversificato di studenti, docenti, assistenti, famiglie e ampie comunità. Abbiamo lavorato duramente per conquistare la fiducia dei clienti, sviluppando contenuti di alta qualità ed efficaci che soddisfano i loro bisogni e le loro aspettative.

Tale fiducia – e la nostra reputazione come azienda di formazione più grande al mondo – si basa sulla creazione di contenuti che non siano solo rilevanti e basati sui fatti, ma anche etici, inclusivi e sviluppati tenendo in conto l'uguaglianza e la diversità.

Si tratta di uno standard alto, e questa Policy Editoriale e sui Contenuti garantirà ancor di più che esso sia rispettato, stabilendo ed implementando delle buone pratiche e dei principi validi per tutti in Pearson.

Introduzione



Pearson aiuta le persone a compiere progressi quantificabili nella vita attraverso l'apprendimento.

Produciamo esperienze, mezzi e servizi educativi di alta qualità che dimostrano effettivi risultati di apprendimento tramite il coinvolgimento e l'innovazione. I nostri prodotti e servizi¹ sono integrati nelle esperienze formative di milioni di persone in tutto il mondo e si tratta di un privilegio che prendiamo sul serio. Siamo fieri di lavorare con i Partner commerciali di Pearson che dimostrano il loro impegno per i principi elencati in questo documento.

Il presente documento elenca i principi che guidano Pearson, in qualità di azienda leader mondiale della formazione, nel lavorare per assicurare esperienze di apprendimento di alto livello che riflettano le singole persone e le comunità che serviamo ogni giorno. Il nostro approccio è sostenuto dalle nostre finalità aziendali; gli impegni globali per la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione (l'impegno DE&I²); e il [Piano commerciale sostenibile \(PCS\) 2030](#) di Pearson.

[L'impegno DE&I](#), il PCS e il nostro [Quadro di riferimento dell'accessibilità](#) stabiliscono gli obiettivi per assicurare una rappresentazione diversificata nei nostri contenuti e per integrare l'antirazzismo, l'uguaglianza sociale e la sostenibilità ambientale nell'insegnamento e nell'apprendimento. La Policy editoriale e dei contenuti a livello globale di Pearson (d'ora in poi nel documento, la "Policy") è fondamentale per raggiungere questi obiettivi.

La Policy funge da linea guida editoriale per definire i contenuti di diversità, uguaglianza e inclusione (DE&I) per i nostri prodotti e servizi. Si applica in tutto l'ambito di Pearson, in tutte le sue divisioni e nei vari modelli operativi. È basata sui principi e sulle linee guida editoriali e di contenuto già in atto in tutta la nostra attività, e su linee guida esterne consultate durante la predisposizione della presente Policy.

In qualità di Partner commerciale di Pearson, svolgi un ruolo importante nel dar vita a questa visione. Lavorando con dei Partner



che condividano attivamente i nostri valori e i nostri impegni, riflettendoli nel loro lavoro insieme, costruiremo un mondo di formazione più entusiasmante e più egualitario per tutti.

È importante far notare che concetti, terminologi e buone pratiche associate alla DE&I sono in costante evoluzione e sono correlati ai contesti culturali e geografici. Di conseguenza, questa Policy e le sue linee guida associate saranno revisionate ogni anno, e ogni aggiornamento necessario sarà condiviso con i dipendenti e i partner commerciali.

¹ Ciò riguarderà qualsiasi contenuto di Pearson pubblicato, emesso o usato dal pubblico, inclusi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo) qualifiche, piattaforme, valutazioni, materiali didattici, sussidiari e materiale di marketing, sia in formato stampato che digitale, oltre ai contenuti descritti tramite servizi in presenza come i corsi di sviluppo professionale e il tutoring.

² Nell'agosto del 2020, Pearson aveva promesso che tutti i suoi prodotti e servizi, avrebbero incorporato principi di antirazzismo. Ci impegniamo ad assicurare che:

1. Ognuno abbia uguali e continue opportunità di successo tramite l'istruzione.
2. I nostri prodotti e servizi educativi rappresentino la ricca diversità degli studenti.
3. I nostri contenuti educativi riflettano una evoluzione verso l'antirazzismo e la giustizia sociale.
4. Tutti i nostri dipendenti sentano un senso di appartenenza, sia verso la nostra azienda che verso le loro comunità.
5. Come società, come azienda e come individui, non ci sia più bisogno di ricordare a nessuno che le vite delle persone nere contano.

Oltre a questi impegni, la presente Policy ambisce a offrire una guida che permetta a tutti i nostri prodotti e servizi di incorporare dei principi privi di bias, concentrandosi sulle persone che hanno storicamente vissuto o tuttora vivono situazioni di marginalizzazione, rappresentazione distorta ed esclusione.



La Policy:
Dichiarazioni
di principio

La Policy è ordinata in base a dichiarazioni di principio, sotto le seguenti intestazioni:

1. Rispettare i diritti umani e impegnarsi per creare contenuti privi di discriminazione e bias
2. Sviluppare contenuti che integrino il nostro impegno per diversità, uguaglianza e inclusione
3. Fornire sostegno all'apprendimento basato su prove e fatti
4. Creare contenuti etici e che rispettino i requisiti legali

Si tratta di principi fondamentali di cui tenere conto per garantire che tutti i prodotti rispettino i Principi di Sostenibilità e l'Impegno DE&I che contraddistingue il nostro marchio. Sono principi che seguiamo collettivamente e plasmano il nostro modo di pensare, lavorare e comportarci. A loro volta, tali principi si riflettono nei nostri contenuti e nelle interazioni con i nostri clienti, studenti, assistenti ed educatori.

In qualità di Partner commerciale incaricato contrattualmente da Pearson, da te e dai tuoi collaboratori (il tuo personale, i subappaltanti, ecc.) si esige il rispetto di questi principi nello sviluppo del tuo lavoro con noi, accanto a quelli descritti nel [Codice di condotta per i partner commerciali](#).



1. Rispetto dei diritti umani



Pearson è una società globale con solidi valori, che crea prodotti per un'ampia varietà di interlocutori. Nei suoi prodotti, Pearson si sforza di rispettare i diritti umani, tra cui i diritti dei bambini, nell'accezione espressa dalla Dichiarazione dei diritti umani dell'ONU e dalla Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia. Vi rientrano:

- Standard di vita sufficiente
- Arte e cultura
- Istruzione
- Uguaglianza
- Equità
- Libertà
- Salute
- Trattamento umano e libertà dallo sfruttamento
- Status giuridico
- Riservatezza
- Sicurezza
- Lavoro
- Sviluppo
- Conoscenza dei diritti

I nostri contenuti devono rappresentare e riflettere i diritti di tutti i settori della società. Dobbiamo assicurare la rappresentazione autentica, inclusiva e rispettosa delle persone, evitando la discriminazione o i bias basati su criteri di:

- Età
- Ascendenza di nascita
- Aspetto esteriore
- Colore
- Cultura, tradizioni e costumi
- Disabilità
- Etnia o razza
- Genere
- Identità di genere ed espressione di genere
- Geografia
- Lingua
- Stato civile e relazioni
- Nazionalità o origine nazionale
- Neurodiversità e differenze nell'apprendimento
- Salute fisica e mentale
- Opinioni politiche
- Religione, spiritualità e opinioni religiose
- Sesso
- Orientamento sessuale o affettivo
- Condizioni socio-economiche

2. Impegno per Diversità, Uguaglianza e Inclusione

Pearson aspira a diventare un'azienda inclusiva che presenti e promuova autenticamente nei propri prodotti la rappresentazione di persone provenienti da vari contesti e con caratteristiche diverse.

Ci impegniamo ad assicurare che i nostri contenuti³ rappresentino la ricca diversità del nostro pubblico globale e che tale rappresentazione sia antirazzista e priva di bias, e che promuova la giustizia e l'uguaglianza sociale. Ci sforziamo inoltre a fornire un accesso equo ai nostri prodotti e servizi per diverse necessità di apprendimento, per supportare la piena partecipazione di tutti i nostri allievi.

Per raggiungere questi obiettivi, terremo in considerazione gli obiettivi e i risultati previsti per gli studenti nella creazione dei nostri contenuti, esemplificata nel nostro Learning Framework su Diversità, Uguaglianza e Inclusione ([Informazioni principali – Sezione 1](#)), la [Checklist globale editoriale e dei contenuti DE&I di Pearson](#), e le [Linee guida dei contenuti](#). Con i nostri contenuti, ci impegniamo a sostenere [le Sfide](#) della nostra società e ci impegniamo a:

- assicurare una rappresentazione equa ed appropriata delle comunità e delle identità di ogni persona,
- presentare tutte le persone come complesse e ricche di sfumature,

- raccontare le storie delle vite e dei contributi di tutti i gruppi di persone, assicurando l'inclusione di comunità diverse e storicamente marginalizzate, e
- riconoscere la capacità e l'operato delle di singole persone, oltre che le barriere sistemiche, strutturali e istituzionali.

Nel farlo, terremo in considerazione

- la diversità dei nostri interlocutori globali (come descritto nel [Principio 1](#));
- l'accessibilità dei nostri prodotti e se sono equi e adatti all'uso per persone con necessità e preferenze specifiche di apprendimento, inclusi allievi con disabilità, allievi con neurodiversità, e/o allievi con necessità linguistiche e di comunicazione diverse;
- i diritti e l'identità legati alla lingua (vedi il glossario in [Informazioni principali – Sezione 6](#);
- l'incorporazione di culture, sensibilità e contesti specificamente appartenenti alle comunità indigene marginalizzate;
- che il contenuto creato non umili né formuli giudizi o stereotipi su singole persone o gruppi, sulla base delle loro caratteristiche personali e non getti discredito su persone, indipendentemente dalla differenza; e
- che il contenuto creato scoraggi attivamente i pregiudizi, i bias e il trattamento diseguale di singole persone o gruppi sulla base delle loro caratteristiche personali e che incoraggi attivamente approcci aperti, intersezionali e inclusivi alle singole persone o gruppi di cui si parla nel contenuto.

³ Ciò riguarderà qualsiasi contenuto di Pearson pubblicato, emesso o usato dal pubblico, inclusi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo) qualifiche, piattaforme, valutazioni, materiali didattici, sussidiari e materiale di marketing, sia in formato stampato che digitale, oltre ai contenuti descritti tramite servizi presenziali, come i corsi di sviluppo professionale e il tutoring.

3. Sostegno dell'apprendimento basato su prove e fatti

Pearson si adopera per rappresentare l'intero spettro di prove fattuali con dati ricavati da fonti attendibili in merito a tematiche riguardanti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Aborto e contraccezione
- Equità e uguaglianza per i disabili
- Equità e uguaglianza delle etnie e delle razze
- Evoluzione
- Geopolitica, incluse le dispute in corso
- Storia ed eventi storici, incluse scoperte e invenzioni
- Equità e uguaglianza dei matrimoni
- Equità e uguaglianza della neurodiversità
- Equità, uguaglianza, identità ed espressione di genere e sesso
- sessualità e orientamento sessuale o affettivo
- Sostenibilità, inclusa quella ambientale, in particolare il cambiamento climatico

Procedendo in tal modo, ci proponiamo di produrre contenuti che abbiano riferimenti globali e siano culturalmente rilevanti, e che affrontino le tematiche con modalità che evidenzino:

- Conformità o allineamento agli standard internazionali qualora questi superino le pratiche locali
- Fattualità e rispetto della verità
- Equità ed equilibrio
- Imparzialità politica
- Rispetto e inclusione di governi, conoscenza, lingue, culture e costumi indigeni locali
- Rispetto della privacy
- Accettazione delle varie narrative e prospettive
- Uso di un linguaggio corretto in base alla sua evoluzione

4. Creazione di contenuti etici e legali

Pearson ha l'obbligo di produrre contenuti precisi, etici, equi e attendibili e di assicurare che i servizi di consulenza che forniamo ai partner commerciali riflettano gli stessi valori. In determinati casi, Pearson deve anche conformarsi ai corrispondenti obblighi di legge. I contenuti devono allinearsi alle leggi e alle prassi correlate a, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Lotta alle tangenti e alla corruzione
- Intento di evitare danni e offese
- Conflitto di interesse
- Protezione dei dati
- Condotta equa e onesta
- Libertà di stampa
- Proprietà intellettuali
- Leggi del paese in cui vengono utilizzati, incluse considerazioni geopolitiche (ad es., confini nazionali)
- Libertà e integrità editoriale
- Principi di imparzialità politica

Linee guida sulla selezione o sul riutilizzo di asset la cui licenza d'uso è stata ottenuta da una diversa regione geografica: pertinenza culturale dei contenuti

Elementi quali immagini, video e testi devono essere selezionati considerando la pubblicazione/distribuzione globale e devono riflettere la sensibilità alle rappresentazioni culturali dei mercati di riferimento. La co-creazione e/o la co-selezione dei contenuti deve coinvolgere le comunità locali legate al prodotto o al servizio, in particolare qualora il contenuto sia culturalmente sensibile e/o controverso. I team di Rights and Permissions (R&P) di Pearson sono in grado di accedere a una vasta gamma di contenuti visivi e testuali di terze parti. Gli elementi dovranno essere sostituiti qualora l'adattamento di un prodotto/contenuto sia necessario per aumentare la specifica rappresentazione culturale o per trattare la pertinenza culturale. In generale, gli elementi non devono essere manipolati, in particolare l'aspetto fisico delle persone o il loro abbigliamento.

Vi preghiamo di contattare il proprio Responsabile commerciale Pearson⁴ per consigli sulla ricerca di asset e per l'autorizzazione al riutilizzo o alla sostituzione. Ulteriori informazioni sull'adeguatezza culturale sono disponibili a pagina 10 della presente Policy.

⁴ Il Responsabile commerciale Pearson è il dipendente di Pearson che ha assunto il Partner commerciale ed è il suo contatto principale.



Finalità della Policy

Pearson è impegnata nel garantire diversità, uguaglianza e inclusione (DE&I) nei confronti di allievi e altri consumatori dei nostri prodotti e servizi. In passato si sono verificati episodi in cui delle sviste hanno generato reclami da parte di clienti e un potenziale impatto negativo sugli allievi.

La credibilità di Pearson come prima società al mondo nel settore dell'istruzione è fondamentale per il nostro approccio. Ci impegniamo a sviluppare soluzioni creative e innovative che rispondano ai vari contesti e che rappresentino autenticamente le comunità in cui siamo presenti. Per questo obiettivo è essenziale il nostro impegno all'uguaglianza sociale, a livello locale e globale. I contenuti che non riflettono questo impegno non rispettano le necessità degli allievi e di chiunque utilizzi i nostri prodotti e servizi; inoltre arrecano danno ai nostri clienti e alla nostra azienda;

La Policy ha lo scopo di:

- offrire delle linee guida per i team di sviluppo di contenuti e prodotti e a tutte le altre persone coinvolte in creazione, sviluppo e verifica dei contenuti per assicurare che siano allineati agli Impegni DE&I e PCS di Pearson,
- assicurare che i contenuti riflettano i principi di legalità, autenticità e diritti umani, inclusi i diritti dell'infanzia inerenti alla Policy,

- sviluppare una cruciale comunità dedicata ai contenuti che abbia un ruolo attivo nel contribuire al nostro impegno per l'antirazzismo e l'uguaglianza sociale,
- evitare la pubblicazione di errori non intenzionali o contenuti non appropriati che possano essere offensivi o dannosi,
- documentare l'impegno di Pearson e supportare l'applicazione dei nostri principi con i partner e i clienti esterni.

La Policy e le sue [risorse di supporto](#) si applicano a tutti i contenuti stampati e digitali di Pearson, a prescindere da dove e da chi siano stati creati. La Policy comprende i dipendenti e i partner commerciali di Pearson, inclusi autori freelance, sviluppatori, revisori, editor, creatori audio e video, partner in joint venture, venditori, operatori in franchising, distributori, fornitori e dipendenti di agenzie interinali. La Policy si applica a tutte le piattaforme e le funzioni commerciali e include i dipendenti non direttamente coinvolti nella creazione dei contenuti. A tutti i dipendenti di Pearson e i contributori di contenuti non dipendenti di Pearson viene chiesto di rispettare i principi



elencati in questa Policy nello sviluppo dei contenuti Pearson.

Pearson fornisce questa Policy a chi sta leggendo in qualità di Partner commerciale, a cui si applica questa Policy poiché il rispetto della Policy è un obbligo rientrante nel suo impegno con Pearson.

Tutti i Partner commerciali devono aver letto e compreso i principi e le modalità di applicazione delle Policy, che garantisce la tua adesione agli standard e alle aspettative di Pearson.

Sarà garantita una formazione obbligatoria a tutti i soggetti rilevanti indicati in precedenza per assicurarne la familiarizzazione e per supportarne l'adesione alla Policy.

Allineamento delle linee guida esistenti alla Policy

È importante sottolineare come la Policy sia un insieme di principi e 'best practices' di alto livello. Sappiamo che potrebbero già esistere delle linee guida specifiche per i mercati locali e dei settori specifici in alcuni ambiti geografici e che in alcuni casi dovranno esserci adattamenti minori al fine di

- rispettare le leggi locali,
- garantire che i contenuti non risultino inappropriati od offensivi a livello locale.

In quei casi, è necessario fare attenzione che i principi di Pearson rappresentati in questo documento rimangano fondamentali e che sia mantenuta la conformità o l'allineamento agli standard internazionali. Abbiamo pubblicato la nostra [Policy e Linee Guida sulle Sensibilità Culturali](#) per fornire un supporto più contestualizzato in caso di tali situazioni.

Nel 2022, Pearson rivedrà tutte le linee guida editoriali e dei contenuti locali, per garantire il loro allineamento alla Policy. Al termine e ove necessario, il Responsabile commerciale Pearson fornirà le linee guida locali supplementari ai nostri Partner commerciali, nelle forme necessaria per i progetti oggetto dei contratti.





Adesione
alla Policy

Integrare un approccio diverso, egualitario e inclusivo richiede una cultura aziendale fondata sulla considerazione attiva in tutte le nostre pratiche lavorative.

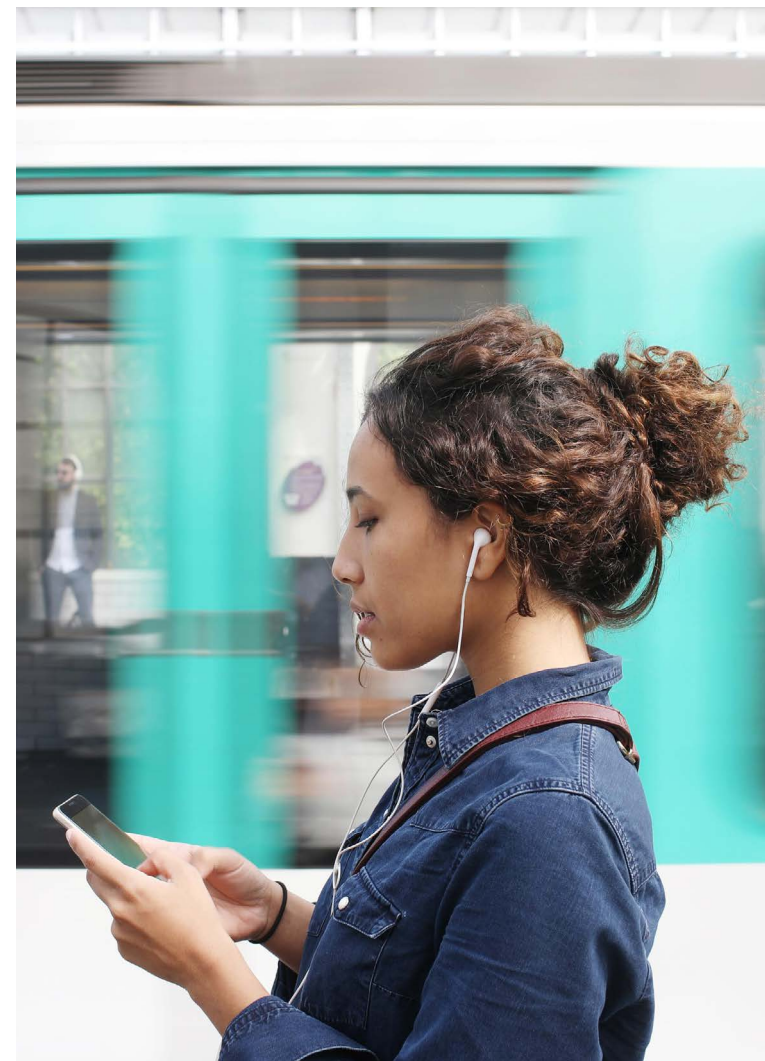
A tutti i dipendenti e i partner commerciali di Pearson si richiede di impegnarsi nello sviluppo cosciente dei contenuti. Questo impegno richiede un riconoscimento del bias inerente alla propria educazione e a quella degli altri, che può comprendere l'esclusione, la marginalizzazione o la rappresentazione ingiusta di altre persone che non assomigliano a noi o che non rappresentano la cultura dominante. Richiede un senso di responsabilità personale e di consapevolezza su come il bias si traduce nel nostro lavoro. Dobbiamo eseguire le ricerche e attuare il coinvolgimento comunitario necessario per sottomettere il nostro processo decisionale allo sguardo attento della DE&I e rappresentare l'impegno di Pearson per il programma Learning for Life.

Le buone pratiche possono essere riassunte come segue:

1. Impegnati–Quest'azione richiede una riflessione personale, un esame dei nostri bias e la promozione dell'antirazzismo, dell'anti-bias e dall'uguaglianza sociale in ogni contenuto che produciamo.

- 2. Ricerca**–Esiste una prospettiva definitiva su un problema? Quali altri lavori in quel campo possono fornire degli insight sull'argomento? Cerca attivamente una vasta gamma di vedute. Quando sono rappresentate diverse comunità, la ricerca dovrà includere il coinvolgimento diretto dei membri delle comunità rilevanti per ottenere vedute autentiche.
- 3. Coinvolgi**–Entra in contatto con vari gruppi per imparare, collaborare e ottenere una diversità di vedute e insight da allievi, educatori, comunità e colleghi.
- 4. Esamina**–Adotta un approccio critico per esplorare l'evidenza dei concetti che presentiamo.
- 5. Sviluppa**–Sfrutta l'opportunità di continuare a sviluppare la nostra consapevolezza e aggiornati nella nostra area di competenza basandoti sulla DE&I.

In qualità di datore di lavoro, Pearson si impegna a supportare colleghi e partner nella creazione di una cultura inclusiva e a crescere tramite comunicazione, processi, attività e risorse.



Quando bisogna fare riferimento alla Policy nel processo di sviluppo dei contenuti di Pearson?

Per farla breve: sempre. In ogni fase del processo di sviluppo dei contenuti, le singole persone e i team dovranno integrare le considerazioni di questa Policy.

Le pratiche di pianificazione, sviluppo, produzione e revisione differiscono in base ai team di contenuto, assistenza e prodotto nei vari luoghi, regioni e settori aziendali. Le pratiche possono inoltre differire in termini di governance a seconda del progetto o del servizio, o riguardo i termini specifici elencati nei contratti dei Partner commerciali e nei piani di lavoro concordati. Tuttavia, chiunque sia coinvolto nello sviluppo di contenuti per Pearson deve applicare la Policy in tutto il processo di creazione, verifica e pubblicazione del contenuto. Tra questi ci sono dipendenti e Partner commerciali, a prescindere dall'unità commerciale o dal team per cui lavorano.



Risoluzione delle preoccupazioni

Come faccio a sapere se qualcosa è o può essere in conflitto con i principi della Policy nei contenuti a cui sto lavorando?

Rifletti–Chiediti questo:

- **Il contenuto è coerente con l’Impegno per diversità, uguaglianza e inclusione di Pearson?**
- **Mi sentirei tranquillo** se ne leggesti qualcosa a riguardo sui mezzi di informazione?
- **Il contenuto violerebbe lo spirito** dell’impegno per DE&I di Pearson?
- **Il contenuto offende** me o le persone che hanno identità ed esperienze diverse dalla mia?
- Il contenuto può essere interpretato da un educatore per **perpetuare un bias o uno stereotipo**, o continuare la **marginalizzazione** di un gruppo di persone?
- **Il contenuto è lecito e coerente** con il Codice di condotta di Pearson?

E se un educatore o un cliente identifica un problema o una preoccupazione su contenuti in conflitto con la Policy?

Se, durante il proprio rapporto con Pearson, un allievo o un cliente presenta una preoccupazione e desideri segnalare a Pearson, è possibile farlo tramite [il portale di segnalazione Bias di Pearson](#).

Questo link permette agli educatori e agli allievi che abbiano problemi riguardo il materiale di Pearson di contattarci direttamente, in modo da poter investigare e risolvere potenziali problemi.

Se non sai se il problema di questa persona riguarda una violazione diretta della Policy, puoi chiedere informazioni a www.pearsonethics.com, la nostra pagina web per segnalare le sospette violazioni delle nostre policy globali e del nostro Codice di Condotta.

E se io (o un collega) identifico un problema o una preoccupazione riguardo a contenuti in conflitto con la Policy?

Se un Partner commerciale avesse dubbi o preoccupazioni riguardo all’eventuale conflitto dei contenuti in qualsiasi prodotto di Pearson con le dichiarazioni di principio espresse nella presente Policy, e se l’escalation a livello di responsabile editoriale o aziendale nella nostra società non avesse prodotto alcuna azione o risoluzione, vorremmo che si esprimesse presso di noi. Puoi contattare direttamente il tuo Responsabile commerciale Pearson o Comitato della Policy usando questo [Modulo](#). A prescindere dai canali tramite cui desideri contattarci, ti preghiamo di indicare sempre in modo specifico i dettagli sul contenuto e le preoccupazioni nutrite.

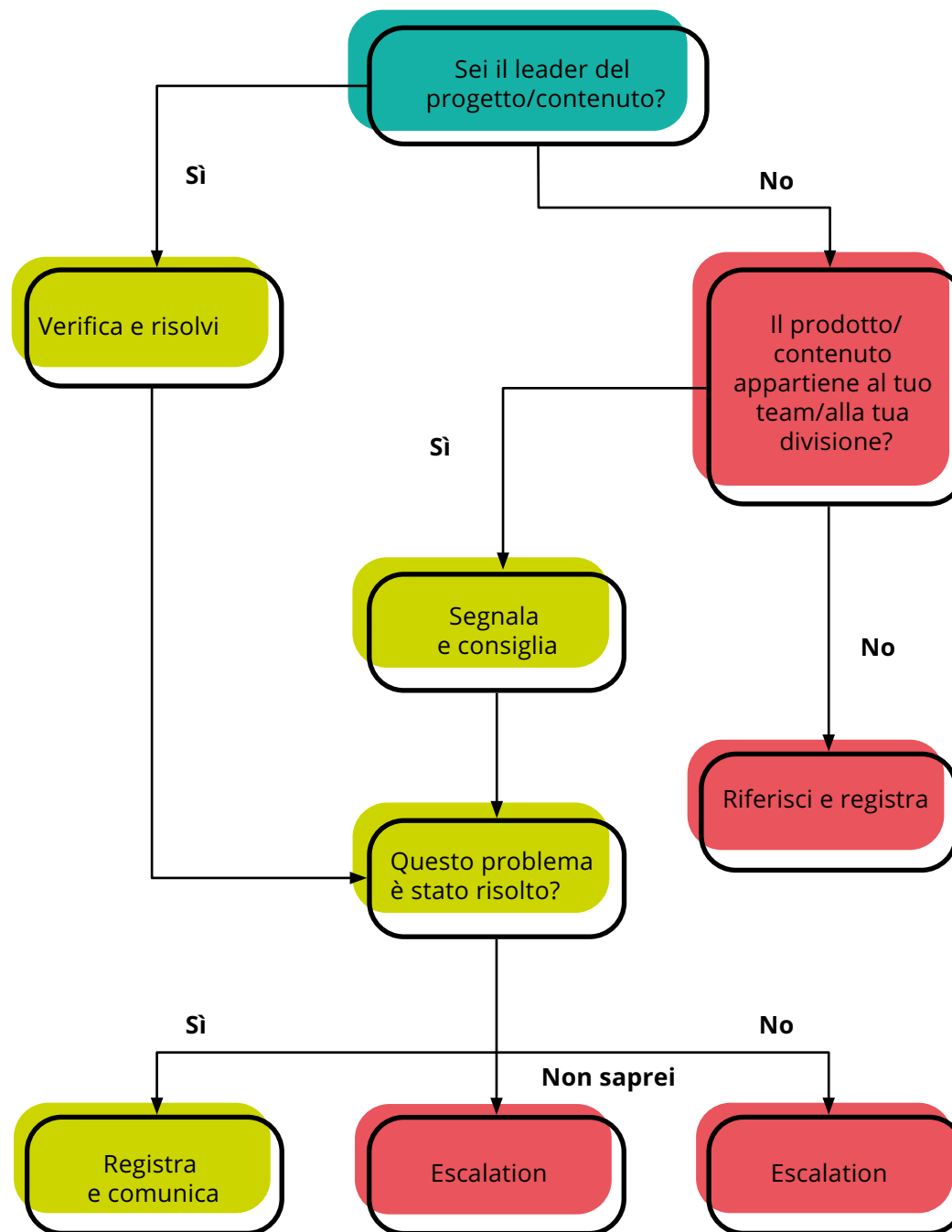
La tua preoccupazione verrà trattata di conseguenza per raggiungere una risoluzione.

Delinare un percorso di escalation

Questo percorso di escalation del problema è fornito ai Partner commerciali di Pearson per supportare la trasparenza dei nostri processi. Offre una panoramica di come Pearson risponde in caso di problemi identificati in contenuti che si ritengono essere in Violazione della Policy. In qualità di Partner commerciale di Pearson, i tuoi canali per segnalare problemi riguardanti i contenuti sono elencati nella sezione precedente di questo documento.

Ogni team e divisione di Pearson deve tenere un registro di tutti i contenuti identificati come violazione della Policy. Questo registro includerà le seguenti informazioni:

- Il nome della persona che segnala il problema
- Il prodotto/oggetto e una descrizione del problema
- I passaggi seguiti per la risoluzione, includendo le tempistiche concordate
- Avallo appropriato



Escalation del problema cont. (solo interno)

Verifica e risolvi

È responsabilità del capo progetto/contenuto indagare su potenziali problemi o preoccupazioni riguardanti il contenuto potenzialmente in violazione della Policy.

I responsabili di progetto/contenuto dovranno consultare gli esperti del caso nell'indagare sui problemi e dirigere il contenuto direttamente all'autore/scrittore/editore. I responsabili devono gestire le principali parti in causa e le persone con facoltà decisionale (inclusi i rappresentanti Legali e di Conformità, ove appropriato) coinvolte nel raggiungimento di una risoluzione. Inoltre sono responsabili della modifica del contenuto come richiesto.

Segnala e consiglia

Assicurati di registrare il problema nel Registro dei problemi con la Policy della tua divisione, dichiarando quanto segue:

- Natura e origine del problema
- Contenuto a cui si riferisce il problema
- I [principi](#) violati dal problema
- Il tuo consiglio per una soluzione SMART⁵

Il problema dovrà quindi essere girato al proprietario del prodotto/servizio, che **verificherà/risolverà e registrerà/comunicherà, oppure deferirà**.

⁵ SMART = Specifica, Misurabile, Attendibile, Raggiungibile, Tempestiva

Riferisci e registra

Se questo contenuto non è sotto il tuo controllo o sotto quello della tua divisione, ma è responsabilità di un'altra divisione, riferisci il problema al tuo responsabile diretto, dichiarando quanto segue:

- Natura e origine del problema
- Contenuto a cui si riferisce il problema
- I principi violati dal problema

Il tuo responsabile diretto dovrà indicare il problema al VP/direttore appropriato della divisione rilevante.

Registra e comunica

I responsabili di prodotto/servizio⁶ hanno inoltre la responsabilità di comunicare la risoluzione a tutte le parti in causa e alla persona che ha identificato il problema, oltre ad assicurare che il Registro dei Problemi con la Policy sia aggiornato.

Ulteriore assistenza

Se hai ancora la preoccupazione che un problema che hai segnalato non sia stato risolto dopo la tua segnalazione al proprietario del prodotto/servizio, vorremmo che ci contattassi.

⁶ "Proprietario" si riferisce alla persona responsabile per l'esecuzione trasversale del prodotto o del servizio. Solitamente, è una persona a livello di direzione/proprietà.

Contatta il VP responsabile degli standard del contenuto nella tua divisione o una figura equivalente. Occorre fornire tutti i dettagli possibili, per consentirgli di comprendere il dubbio o le preoccupazioni.

Nota: A volte un problema potrebbe essere complesso, con la necessità di coinvolgimento di vari livelli di intervento e di avallo. In questo caso, ti chiediamo di seguire la policy di escalation della tua divisione/unità.

Escalation

Se non si riesce a risolvere una questione oppure se esistono rischi immediati per la reputazione di Pearson, occorre demandare alla parte rilevante, in ordine di gerarchia: proprietario di prodotto/servizio, vice presidente, vice presidente senior. Ad ogni fase di Escalation /figura equivalente, assicurarsi che il problema sia registrato nel registro della Policy della Divisione corrispondente.





Informazioni principali

Fai del tuo meglio, fino a quando
conoscerai meglio. Poi quando
conoscerai meglio, sii migliore.

—Maya Angelou

1

Formazione e risoluzione delle domande



Formazione e sostegno all'attuazione

Pearson fornisce la formazione e il sostegno all'attuazione in relazione alla Policy, tra cui:

- **Seminari e workshop** per informare e formare i contributori che si occupano di contenuti editoriali di Pearson
- **Moduli di formazione online per dipendenti** in Pearson U, tra cui:
 - Policy (obbligatoria per dipendenti di alcuni ruoli)
 - Consapevolezza del bias nei contenuti di Pearson (obbligatoria per tutti i dipendenti che utilizzano i contenuti di Pearson)
 - Ambito di applicazione e Linee guida per i contenuti di Pearson per Diversità, Uguaglianza e Inclusione (una serie di formazioni obbligatorie per tutti i dipendenti che lavorano con i contenuti di Pearson)
- **Moduli di formazione online per i partner commerciali che lavorano con i contenuti di Pearson** nella piattaforma sicura di apprendimento e sviluppo di Pearson⁷ che saranno **obbligatorie** a seconda del ruolo dell'entità, tra cui:
 - Policy
 - Consapevolezza del bias nei contenuti di Pearson
 - Ambito di applicazione e Linee guida per i contenuti di Pearson per Diversità, Uguaglianza e Inclusione (la formazione globale sarà obbligatoria)

Domande

Per porre domande sulla Policy, si invita a contattare il proprio Responsabile commerciale Pearson che potrà fornirvi ulteriori informazioni, o a contattarci tramite questo [modulo](#).



2

Learning Framework su
diversità, uguaglianza e
inclusione di Pearson (Estratto)





Un framework per integrare i principi di diversità, uguaglianza e inclusione (DE&I) nella progettazione e lo sviluppo dei nostri contenuti e delle esperienze di apprendimento

Alla Pearson, ci impegniamo ad assicurare che i nostri contenuti e le nostre esperienze di apprendimento rappresentino una vasta gamma di varie identità sociali, incluse a titolo esemplificativo ma non esaustivo: **razze, etnie, generi e identità o espressioni di genere, orientamenti sessuali o affettivi, estrazioni socioeconomiche, stati/strutture familiari, luoghi geografici, pratiche culturali, credi religiosi, spirituali o politici, lingue, età, e disabilità.**

Andiamo oltre la rappresentazione e ci sforziamo a mettere in pratica i principi di uguaglianza sociale. Per farlo, vogliamo creare prodotti e servizi che abbiano un impatto sul coinvolgimento degli allievi nella giustizia sociale. Ciò che produciamo deve essere accessibile a tutti. Ci sforziamo per permettere a ogni persona di raggiungere il proprio potenziale, riflettendo e soddisfacendo le necessità dei diversi gruppi che serviamo. Riconosciamo inoltre che le persone possono essere membri di gruppi multipli e intersecati e che le nuove forme di esclusione meritano un'attenzione rinnovata. Questo documento esplicita il modo in cui le nostre aspirazioni per i nostri contenuti e le nostre pratiche aiuteranno a raggiungere risultati fondamentali per gli allievi e a promuovere l'uguaglianza sociale.

In tutti i contenuti e le esperienze formative che produciamo, inclusi i materiali di marketing e promozionali e i prodotti educativi, Pearson si impegna a

- assicurare una rappresentazione equa e autentica delle comunità e delle identità di ogni individuo,
- presentare tutte gli individui come complessi e ricchi di sfumature,
- raccontare le storie delle vite e dei contributi di tutti i gruppi di persone, assicurando l'inclusione di comunità diverse e storicamente marginalizzate, e
- riconoscere la capacità e gli atti di singole persone, oltre che l'esistenza di barriere sistemiche, strutturali e istituzionali.

Se produciamo dei contenuti e sviluppiamo esperienze di apprendimento allineate a questi intenti, avremo l'opportunità di promuovere l'uguaglianza sociale e di far ottenere risultati importanti agli allievi, tra cui:

- Sviluppare un'**identità** sociale positiva basata sulla loro appartenenza a gruppi multipli nella società e creare un senso di **appartenenza** per se stessi e gli altri all'interno della loro sfera sociale (ad es. classe, quartiere, posto di lavoro, squadra, ecc.);
- Rispondere alla diversità con **empatia** e **connessione**, che permette loro di lavorare in modo efficace con le altre persone, sia simili che diverse da loro;
- Riconoscere la necessità di intraprendere **azioni** per combattere l'ingiustizia e l'intolleranza
- Responsabilizzare e dare valore ai loro contributi unici e alle loro **voci**, per elevare un senso di **azione** per avviare un cambiamento produttivo.



3

Il piano commerciale
sostenibile di Pearson





Formazione per tutti

Ridurre le barriere e aumentare considerevolmente l'uguaglianza nella formazione.

Prodotto

Accesso e inclusione

- Aumenteremo l'accesso alla formazione per i gruppi più bisognosi tramite prodotti e collaborazioni nuovi ed esistenti, identificando le strategie per superare le barriere. Questi gruppi includono, tra gli altri, donne, minoranze etniche, gruppi a basso reddito e persone con disabilità*

Rappresentazione nei contenuti

- Ci impegniamo a rafforzare, entro il 2025, i processi, la Policy editoriale e le collaborazioni esistenti, creandone anche di nuove, per eliminare il bias e rappresentare i consumatori a cui ci rivolgiamo (anche basandoci su razza, etnia e genere) nei nostri prodotti e fornitori di contenuti



Formazione per un mondo migliore

Guidare la trasformazione per costruire abilità che abbiano un impatto sulla società e sul pianeta.

Prodotto

Sostenibilità e responsabilità sociale nei contenuti

- Integreremo la sostenibilità, la responsabilità sociale e le conoscenze le abilità in termini di Diversità, Uguaglianza e Inclusione (DE&I) nei nostri contenuti, nelle nostre qualifiche e nei programmi online, preparando le persone ad avere un impatto nel loro lavoro e nelle loro vite*

Responsabilizzare educatori, dipendenti e fornitori

- Svilupperemo e distribuiremo strumenti e risorse per aiutare gli educatori a implementare la sostenibilità nelle loro lezioni¹
- Offriremo l'opportunità a tutti i dipendenti e fornitori di accedere a contenuti, corsi e formazione per esplorare la sostenibilità, la responsabilità sociale e le tematiche di DE&I entro il 2023

¹ Nota: Sebbene stiamo già lavorando in queste aree, come dimostrato da questa sezione, stiamo anche lavorando internamente nel 2021 per stabilire obiettivi tempestivi e misurabili che siano allineati e corrispondano alle aree di focus della nostra nuova strategia aziendale. Pubblicheremo gli obiettivi di queste aree nella nostra Relazione annuale 2021 o prima.



Essere leader responsabili

Creare una cultura e gestire un'azienda che dia priorità al nostro impatto sul cambiamento climatico e sui diritti umani.

Persone

Diritti umani

- Rispettiamo i diritti di consumatori, dipendenti, fornitori e comunità, e consideriamo l'impatto dei diritti umani sulle nostre decisioni commerciali
- È importante che Pearson protegga i dati dei clienti, collaborando con i clienti per sviluppare prodotti su misura per i loro bisogni
- Lavoreremo esclusivamente con fornitori che rispettino i diritti umani e promuoveremo quelli che incarnano i valori di DE&I

Diversità, Uguaglianza e Inclusione

- Ci impegniamo a riflettere la diversità razziale, etnica e di genere nella rappresentazione a livello manageriale della compagnia entro il 2025.
- Ricaveremo £500m dai fornitori con accredito di diversità entro il 2030

Dipendenti e comunità

- Garantire opportunità ai dipendenti di usare il loro talento per contribuire agli obiettivi di sostenibilità tramite i loro ruoli aziendali e il volontariato

Pianeta

Zero emissioni nette di carbonio

- Ridurremo le emissioni di Tipo 1, 2 e 3 del 50% rispetto ai parametri del 2018, come approvato dall'Iniziativa per gli obiettivi basati sulla scienza, entro il 2030
- Avremo zero emissioni nette di carbonio di Livello 1, 2 e 3 entro il 2030

Impatto ambientale dei prodotti

- Il 100% dei prodotti in carta avrà la certificazione FSC (Forest Stewardship Council) entro il 2025
- Ci assicureremo che tutti i prodotti e gli imballaggi siano riciclati o coperti da un programma di ripresa dei rifiuti entro il 2025
- Progetteremo prodotti digitali per l'efficienza energetica

I nostri obiettivi prioritari di Sviluppo Sostenibile ONU





4

La “casa” dei contenuti



La Visione

Pearson è un'azienda inclusiva e variegata, le cui persone, prodotti e servizi riflettono autenticamente gli allievi che serviamo, chiunque essi siano, ovunque essi vivano.

Policy editoriale e dei contenuti a livello globale di Pearson

I prodotti e i servizi di Pearson devono rappresentare la ricca diversità della nostra società e del pubblico globale e assicurare che tale rappresentazione sia antirazzista e priva di bias, promuova la giustizia e l'uguaglianza sociale e il rispetto dei diritti umani, sia basata su prove e fatti e sia etica e legale.

Quadro di riferimento e Policy dell'accessibilità: Principi globali

Linee guida che supportano la creazione di contenuti percepibili, utilizzabili, comprensibili e affidabili, in base ai principi di Accessibilità Globale.

Quadro di riferimento DE&I

L'insieme degli standard di aspirazione che illustrano chiaramente come il contenuto prodotto in conformità con la Policy possa promuovere risultati positivi per i nostri allievi e le nostre comunità.

Linee guida e lista di controllo DE&I dei contenuti di Pearson

Genere	LGBT+	Prospettiva intersezionale	Linee guida aggiuntive concentrate sulle aree in cui la rappresentazione è distorta
Razza e origine etnica	Disabilità	Sostenibilità ambientale	

L'insieme delle Linee guida e la lista di controllo di Pearson che offre assistenza aggiuntiva per la creazione e la verifica dei contenuti in aree specifiche in cui la rappresentazione delle persone è distorta, concentrandosi sulle cinque sfide principali perpetuate nei contenuti e nei canali educativi (storie mancanti, sotto-rappresentazione, associazioni positive limitate, associazioni negative esagerate e ambito del problema)

Politiche e materiali di supporto alla DE&I

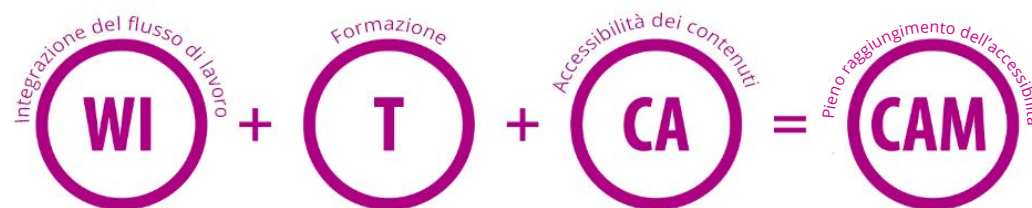
La gamma di policy, linee guida, programmi e materiali che riflettono i nostri impegni per la DE&I; materiali che supportano la creazione, lo sviluppo e la produzione di contenuti che implementino la visione di Pearson.

5

Accessibilità dei
contenuti Pearson

Pieno raggiungimento dell'accessibilità nella progettazione dei contenuti

Per raggiungere la piena accessibilità nei contenuti Pearson, dobbiamo pensare e sviluppare i contenuti affinché le persone con disabilità possano utilizzarli. Come mostrato nel grafico in basso, la Procedura di pieno raggiungimento dell'accessibilità dei contenuti richiede l'integrazione dell'accessibilità nei flussi di lavoro, il perfezionamento delle competenze e riconversione professionale del nostro staff tramite la formazione continua e il miglioramento dell'accessibilità dei contenuti nel tempo seguendo la versione più recente delle Linee guida per l'accessibilità dei contenuti web (WCAG) del Consorzio World Wide Web (W3C).



WCAG si basa su quattro principi fondamentali, chiamati “POUR” e definiti come segue:

1. **Percepibile (Perceivable)**—Gli utenti devono essere in grado di percepire le informazioni presentate. Le informazioni non possono dipendere da una singola capacità sensoriale, come la vista o l'udito.
2. **Utilizzabile (Operable)**—Gli utenti devono essere in grado di utilizzare l'interfaccia. L'interfaccia non deve richiedere l'interazione non eseguibile da parte di un utente, come l'utilizzo esclusivamente tramite il mouse.
3. **Comprensibile (Understandable)**—Gli utenti devono essere in grado di comprendere le informazioni e l'utilizzo dell'interfaccia utente. Il contenuto o l'operazione non può andare oltre la comprensione degli utenti.
4. **Affidabile (Robust)**—Gli utenti devono essere in grado di accedere ai contenuti con un'ampia varietà di agenti di supporto, incluse le tecnologie di assistenza. Con l'evolversi delle tecnologie e degli agenti, il contenuto deve rimanere sempre accessibile.

Seguendo i principi di WCAG e la Procedura di pieno raggiungimento dell'accessibilità dei contenuti, Pearson identificherà con attenzione e intenzionalmente il bias e l'esclusione, eliminandoli dalle nostre pratiche commerciali e dai nostri prodotti.

Pearson dispone di risorse multiple per aiutare i team di contenuti e prodotto a comprendere e ad apportare miglioramenti continui nell'accessibilità. Tra questi si includono, tra l'altro:

Accessibilità dei Link di Valutazione:

- [Linee guida per l'accessibilità di Pearson](#)
- [Assistenza all'accessibilità per i team di contenuto ed editoriali](#)
- [Risorse generali di accessibilità](#)

Link di accessibilità all'istruzione superiore:

- [Formazione sull'accessibilità di Pearson per i creatori di contenuti](#)
- [Assistenza all'accessibilità dei documenti di Pearson](#)
- [Manuale di Pearson sull'accessibilità dei contenuti digitali e della progettazione digitale](#)



6

Collegamenti utili

- [Policy globali](#)
- [Codice di condotta](#)
- [Piano sulla sostenibilità 2030](#)
- [Hub informazioni accessibilità all'istruzione superiore](#)
- [Accessibilità per la valutazione.](#)



7

Le sfide

Integrare DE&I nei nostri contenuti

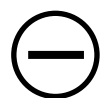
Affrontare le sfide riportate di seguito contribuisce al nostro impegno per l'uguaglianza sociale, l'antirazzismo e l'antibias. Sebbene le seguenti descrizioni siano brevi, Pearson dispone di una serie di linee guida per i contenuti che si concentrano su insiemi specifici di caratteristiche e offrono ulteriori dettagli su come queste sfide si presentano nei contenuti, con delle raccomandazioni sulle azioni da intraprendere per affrontarle. Pearson sostiene che tale intersezionalità debba essere in prima linea nell'approccio che adottiamo per affrontare tali sfide.



Sfida 1: Sottorappresentazione

Si riferisce alla sottorappresentazione delle persone provenienti da gruppi marginalizzati, esclusi e stigmatizzati dalla società nel nostro materiale promozionale e di marketing e nei prodotti educativi.

Nell'affrontare la sottorappresentazione, l'idea è di pensare attentamente a ciò che noi consideriamo "normale" e chi consideriamo "ambizioso". Assicurare che le persone provenienti da vari contesti e con caratteristiche diverse siano presenti in modo coerente ed autentico (evitando in particolare le concessioni simboliche) nei contenuti supporterà questo approccio inclusivo.



Sfida 2: Associazioni negative esagerate

Ciò avviene quando le caratteristiche, i tratti o gli atteggiamenti negativi sono associate ripetutamente e senza entrare nel merito a caratteristiche personali specifiche. A queste si associano spesso degli stereotipi e sono fomentate da bias individuali, strutturali, istituzionali e sociali. Anche gli esperti e gli specialisti di una materia sono suscettibili di questi bias. Gli sviluppatori di contenuto potrebbero inavvertitamente rinforzare gli stereotipi o i pregiudizi inerenti al materiale prodotto. La validità di tali affermazioni deve essere messa in dubbio. La generalizzazione di un carattere per un gruppo specifico è inaccettabile.

Quando si descrive una persona o un gruppo con uno specifico insieme di caratteristiche nei contenuti di Pearson, la descrizione dovrebbe permettere un'interpretazione sfumata di ciò che viene rappresentato. Bisogna prestare particolare attenzione a non usare stereotipi associati a uno specifico insieme di caratteristiche senza permettere sfumature/riconoscimento dei fattori esterni che contribuiscono alla personalità della singola persona.

⊗ Sfida 3: Associazioni positive limitate

Si riferisce alla perpetuazione dello stereotipo che in superficie potrebbe apparire come positivo, ma in realtà è limitato o limitante. Spesso ciò viene fatto in buona fede: ad esempio, per non associare singole persone a ritratti negativi di gruppi marginalizzati, esclusi e stigmatizzati.

I contenuti di Pearson non devono utilizzare queste rappresentazioni limitanti. I nostri contenuti devono fornire in modo coerente un approccio diverso e variegato alle attività, ai ruoli e alle carriere positive.

❓ Sfida 4: Storie mancanti

Ciò avviene quando le caratteristiche o gli attributi delle persone sono marginalizzate dai sistemi e dalle società che sono, attualmente o storicamente, dominanti nel mondo, dal punto di vista politico ed economico. Solitamente, i contributi delle persone marginalizzate vengono presentate raramente o solo in breve, oppure sono presentate in un contesto deliberato, a indicare un livello di esclusività, anomalia o subordinazione. Per riempire il vuoto di queste storie mancanti, Pearson deve adottare un approccio egualitario nella produzione di narrative di strutture e culture storiche o sociali. Dobbiamo sforzarci affinché tali storie mancanti risalgano in superficie e sviluppino delle narrative più diverse, ricche e autentiche.

⊗ Sfida 5: L'ambito del "problema"

L'ambito del "problema" si riferisce al fatto che gli "ismi" sono complessi. Agiscono a livello individuale e interpersonale ma sono perpetuati e rinforzati da sistemi, strutture e istituzioni. "L'ambito del problema" si riferisce al modo in cui presentiamo le singole persone o i gruppi come vittime indifese dei loro svantaggi. Questa prospettiva ignora la realtà secondo cui i sistemi, le strutture e le istituzioni stabilizzate hanno garantito un potere sociale, economico e politico garantito e duraturo a certi gruppi, privandolo ad altri gruppi. "L'ambito del problema" si ha spesso a causa di distorsioni e di discussioni precise e compassionevoli, che etichetta l'esperienza di singole persone e gruppi in termini del loro "svantaggio" e della loro "oppressione". I contenuti di Pearson devono riconoscere la capacità e gli atti di singole persone, oltre che l'esistenza di barriere sistemiche, strutturali e istituzionali che creano e diffondono disuguaglianze e ingiustizie nella società.





8

Definizioni dei termini
usati nella Policy e nelle
Linee guida associate

È importante far notare che concetti, terminologie e buone pratiche associate alla DE&I si basano sui contesti culturali e geografici e sono in costante evoluzione. Quest'elenco di terminologie e definizioni riflette il contesto culturale al momento della produzione e sarà aggiornato su base regolare, in linea con il resto di questa Policy.

TERMINE	DEFINIZIONE
AAPI/BAME/BIPOC	AAPI è una terminologia nordamericana, un acronimo per "Asian Americans and Pacific Islanders" (Americani di origine asiatica e delle isole del Pacifico). BAME è una terminologia usata nel Regno Unito, un acronimo per "Black, Asian, and Minority Ethnicities" (Neri, asiatici, e minoranze etniche). BAME non deve essere pronunciato come una sola parola, ma scandito in ogni sua lettera, in caso di utilizzo. BIPOC è una terminologia nordamericana, un acronimo per "Black, Indigenous, and People of Color" (Persone nere, indigene e di colore). È importante notare che identificare un "gruppo" di singole persone esclusivamente per la loro identità collettiva (ovvero, le loro origini etniche, culturali o religiose, come implicato dai termini AAPI, BAME e BIPOC, in particolare come acronimi) può rafforzare il concetto errato di omogeneità tra i gruppi, "alterità", e l'idea che tali gruppi siano definiti esclusivamente dalla loro mancanza di appartenenza a quelli che sono percepiti come gruppi maggioritari (ad esempio, nel Regno Unito, coloro che si identificano come bianchi, cristiani e britannici). Questo documento riconosce che l'identità di una persona non è limitata all'identità collettiva e che il concetto di etnia e la sua relazione con il concetto di "minoranza" è complessa, sfumata e a volte fluida. Quando i termini <i>AAPI</i>, <i>BAME</i>, <i>BIPOC</i>, <i>persone di colore</i>, and <i>gruppi di minoranza etnica</i> vengono usati nei nostri contenuti, devono essere segnalati per essere tenuti in considerazione. Il linguaggio riferito a tali identità "di gruppo" deve essere usato solo se nel contesto di disuguaglianze istituzionalizzate e di sistema vissute e degli svantaggi sproporzionati che ne derivano vissuti dalle singole persone di questi gruppi (con un focus sull'istruzione) e mai in relazione all'identificazione/definizione di sé.
Anti-bias	Il termine <i>anti-bias</i> si riferisce all'acquisizione di un approccio inclusivo, che cerca attivamente di sfidare il bias, gli stereotipi, i pregiudizi e tutte le forme di discriminazione sulla base delle caratteristiche personali.
Antirazzismo	Coniato da Ibram X. Kendi, il termine antirazzismo si riferisce a prendere decisioni attive e informate per sviluppare un'identità sana e funzionale, per avvicinarsi alle questioni riguardanti razza, etnia e razzismo. Comincia con il riconoscimento del fatto che le idee sulla superiorità dei bianchi siano ancora molto influenti e prevalenti nella nostra società. L'antirazzismo richiede l'abbattimento delle narrative popolari sulla "razza" e lo sforzo di decostruire e smantellare il razzismo individuale, interpersonale e sistemico, oltre ai privilegi basati sulla razza. Essere antirazzisti richiede riconoscere che la sfida maggiore nella creazione di una società equa ed egualitaria per tutti è quella di combattere il razzismo istituzionalizzato e strutturale.
Antisemitismo	L'International Holocaust Remembrance Alliance definisce l'antisemitismo come "una certa percezione degli ebrei, che può essere espressa come disprezzo nei confronti degli ebrei. Le manifestazioni retoriche e fisiche dell'antisemitismo sono dirette verso persone ebreo o non ebreo e/o le loro proprietà, verso le comunità, le istituzioni e le sedi religiose ebraiche".
Antropomorfismo	L'antropomorfismo è l'attribuzione di caratteristiche umane a un animale, oggetto o altra entità (ad es. alieni, esseri mistici).
Bias	Il bias è un'inclinazione verso o contro una persona, un gruppo, una cosa o un'idea. È spesso associato al pregiudizio, in particolare in contesti umani in cui può portare a giudizi ingiusti a favore o contro le persone sulla base delle loro caratteristiche personali.
Bias inconsapevole	Il bias inconsapevole è un modo di pensare (uno schema cognitivo) di cui le persone non ne sono consapevoli. I bias inconsapevoli a favore o contro una cosa, una persona o un gruppo si formano tramite la socializzazione. Tali stereotipi sono talmente interiorizzati che le persone agiscono in base a queste idee e punti di vista senza consapevolezza di cosa abbia motivato i loro atteggiamenti e dell'impatto sulle persone/sui gruppi che li subiscono. Tra i comportamenti di questo contesto ci sono parole e azioni.

TERMINE	DEFINIZIONE
Caratteristiche/classi protette	Il termine <i>caratteristiche/classi protette</i> si riferisce a gruppi di persone con caratteristiche comuni che sono legalmente protette dalla discriminazione sulla base di queste caratteristiche. La terminologia è definita dalla legge nel Regno Unito e in Nord America. Ad esempio, tra alcune delle caratteristiche a cui si applicano queste leggi troviamo: età, disabilità, riassegnazione di genere, matrimonio e unione civile, origine nazionale, gravidanza e maternità, razza, religione o credo, sesso, orientamento sessuale e stato di veterano. Le leggi contro la discriminazione variano a seconda e all'interno dei vari paesi, in aree quali l'impiego e il pagamento, l'accesso e la partecipazione all'istruzione e all'alloggio.
Colorismo	Colorism, nella sua versione originale in inglese, è un termine coniato da Alice Walker nel 1982. Lo definì il “pregiudizio o trattamento preferenziale delle persone della stessa razza basato esclusivamente sul loro colore della pelle”. È un fenomeno che si osserva in tutto il mondo, spesso visto come una preferenza per le persone con la pelle più chiara rispetto alle persone con una pelle più scura, all'interno e tra varie comunità.
Concessioni simboliche	Le concessioni simboliche si riferiscono alla scelta consapevole di persone per realizzare degli ideali immaginati di diversità o per evitare le critiche. È un approccio all'inclusione non autentico. In pratica, le concessioni simboliche potrebbero prendere la forma della rappresentazione delle persone con delle specifiche caratteristiche marginalizzate in un contesto in cui è assurdo/improbabile o dell'esagerazione delle caratteristiche per dimostrare la rappresentazione di gruppi/persone diversi.
Condizioni socio-economiche	Le condizioni socio-economiche esprimono il concetto complessivo di istruzione, reddito e occupazione professionale. Generalmente viene concettualizzato come posizione sociale o classe di una persona o di un gruppo.
Differenza di apprendimento	<i>Differenza di apprendimento</i> è un termine che riconosce che l'attuale gamma di disabilità e neurodiversità definite non è esaustiva.
Diritti legati alla lingua	I diritti legati alla lingua consistono nel diritto delle persone a vivere un'esistenza degna secondo la propria identità linguistica, ad esempio attraverso l'accesso alla/e lingua/e nativa/e, e all'istruzione basata sulla/e lingua/e nativa/e, l'accesso a una lingua ufficiale e il diritto per i gruppi minoritari di conservare lo stato di gruppo distinto, con una propria lingua (senza l'imposizione di cambiare lingua).
Diritti umani, civili e politici	Il termine “diritti umani” si riferisce ai diritti inalienabili morali ed etici di tutte le persone. I diritti umani comprendono il diritto alla vita, la libertà, la libertà da persecuzione e pericoli, il diritto al trattamento equo e leale e alla dignità. A volte vengono definiti diritti di prima generazione. Il termine copre inoltre i diritti economici, sociali e culturali delle singole persone, ovvero i diritti che riguardano la produzione, lo sviluppo e la gestione dei materiali per le necessità vitali: diritti che danno alle persone sicurezza sociale ed economica, a volte denominati diritti orientati alla sicurezza o di seconda generazione. I diritti orientati alla sicurezza includono il diritto al cibo, all'abitazione, all'istruzione e alla salute. I diritti civili e politici includono la libertà di culto, di voto, di partecipazione alla vita politica, di associazione, e di accesso alle informazioni; includono inoltre la libertà di pensiero e di espressione.
Disabilità	Una persona ha una disabilità quando l'interazione tra il suo ambiente e le sue abilità fisiche, cognitive, sensoriali o comunicative danneggiano, limitano o interferiscono con il completamento delle loro attività o la loro partecipazione alle attività.
Discorso coloniale	Il discorso coloniale è uno schema sistemico di insegnamento, comunicazione e politiche risultanti dalla formazione di strutture sociali che pongono gli ex stati imperiali e i loro rispettivi gruppi etnici come punto di riferimento e in una posizione di potere e vantaggio rispetto alle comunità precedentemente colonizzate e i loro rispettivi gruppi etnici. Questo discorso cerca di perpetuare l'assoggettamento delle vecchie colonie tramite l'omissione delle narrative dei successi, dei traguardi e dei progressi delle persone di queste comunità, concentrandosi sulle narrative di impotenza, deficit, dipendenza e sfruttamento.
Diversità	La diversità include tutti i modi in cui le persone sono diverse, comprendendo le varie caratteristiche rendono una singola persona o un gruppo diversi dall'altro, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: razza, etnia, sesso, genere, identità di genere, età, origine nazionale, religione, disabilità, orientamento sessuale o affettivo, status socio-economico, istruzione, stato civile, lingua, neurodiversità e aspetto fisico. Una persona non è categorizzata soltanto da un marker di diversità: i tratti collettivi si uniscono per creare l'individuo.
Equanimità	Equanimità fa riferimento al trattamento o comportamento etico e giusto senza favoritismi né discriminazioni.

TERMINE	DEFINIZIONE
Equità	Equità è garantire trattamento, accesso, opportunità e avanzamento equo per tutti, sforzandosi al contempo per identificare ed eliminare le barriere che non hanno permesso la partecipazione totale di alcuni gruppi. Migliorare l'equità prevede l'aumento di giustizia e lealtà all'interno delle procedure e dei processi di istituzioni e sistemi, oltre che nella distribuzione delle risorse. Affrontare i temi di equità richiede la comprensione delle cause scatenanti dei problemi di disparità presenti nella società.
Equità e uguaglianza di genere	L'uguaglianza di genere fa riferimento all'idea secondo cui le persone, a prescindere dal loro genere, devono godere degli stessi diritti e opportunità in tutti i settori della società, tra cui la partecipazione economica e l'assunzione delle decisioni, e i comportamenti, aspirazioni ed esigenze di uomini e donne devono essere valutate in modo paritario. L'equità di genere fa riferimento al "superamento delle differenze", ovvero, i casi in cui la disuguaglianza è evidente, vanno adottate misure sensate per livellare/ri-livellare il contesto in cui viviamo.
Equità sociale	Consultare la definizione di <i>equità</i> .
Etnia/origine etnica	Questi termini fanno riferimento a un gruppo di persone che condividono storia, cultura, lingua, religione e tradizione. Spesso condividono anche il colore della pelle. Il modo in cui sono stati definiti i gruppi etnici è cambiato nel tempo. Allo stesso modo, il modo in cui qualcuno descrive sé stesso può cambiare poiché anche la loro percezione, o quella della società, cambia. Ad esempio, attualmente il governo del Regno Unito ha categorizzato 18 gruppi etnici e questo numero è destinato a salire. Pearson riconosce che le persone provenienti da specifici gruppi etnici marginalizzati corrono un maggiore rischio di pregiudizio e discriminazione. Questi gruppi di persone sono denominate "minoranze etniche" in questa Policy. Nel Regno Unito, ad esempio, il termine <i>ethnic minorities</i> (minoranze etniche) è usato per fare riferimento a tutti i gruppi etnici escluso il gruppo dei britannici bianchi. Nel vasto sistema di classificazione del governo del Regno Unito, le minoranze etniche includono persone appartenenti a sotto-gruppi di neri (come gli africani), asiatici, bianchi (come i viaggiatori irlandesi nel Regno Unito), misti (individui con più di un'etnia) e "altri" (come gli arabi).
Genderismo	Il sito GLSEN.org definisce il genderismo come "la credenza sistematica secondo cui le persone devono adeguarsi al genere assegnato alla loro nascita in un sistema binario di generi che include solo femmina e maschio".
Genere	Il genere si riferisce alla gamma di caratteristiche costruite dalla società che una cultura associa al sesso biologico. Tra queste ci sono ruoli, atteggiamenti, aspettative e la percezione di sé di una persona. A seconda del contesto, la parola è spesso associata alla mascolinità o alla femminilità, sebbene sia usata anche in senso più lato per indicare una serie di identità che non corrispondono a nessuna delle due.
Geopolitica	Per geopolitica si intende lo studio della posizione di una nazione nella sua evoluzione politica, ad esempio in relazione ai suoi confini.
Giustizia sociale	Secondo l'ONU, la giustizia sociale è "un principio fondamentale per la convivenza pacifica e prospera all'interno e tra le nazioni. Sosteniamo i principi di giustizia sociale quando promuoviamo la parità di genere, o i diritti delle persone indigene e dei migranti. Avanziamo nella giustizia sociale nel rimuovere le barriere che vengono poste alle persone per questioni di genere, età, razza, etnia, religione, cultura o disabilità".
Identità di genere	L'identità di genere indica la percezione di sé di una persona quale donna, uomo, una fusione di entrambe le condizioni oppure nessuna delle precedenti. L'identità di genere potrebbe coincidere o differire dal sesso attribuito alla nascita.
Identità linguistica	L'identità linguistica riguarda il modo con cui una persona comprende la propria lingua in relazione al proprio mondo e alla proprie possibilità di uso di tale lingua in futuro. È strettamente legata all'idea di identità personale, altrettanto della razza, del genere, ecc.
Imparzialità	L'imparzialità consiste nel non attribuire un'approvazione o un sostegno particolare a una persona o a un gruppo.
Imperialismo occidentale	L'imperialismo occidentale si riferisce alla dominazione dei paesi europei nei paesi di Africa, Asia, Oceania, Nord America e Sud America. Questa dominazione coloniale ha assunto la forma di controllo politico, economico, socioculturale e fisico sulle persone dei paesi di questi continenti, sulle loro risorse e sul loro lavoro in un periodo che vada dal XV secolo alla fine del XX secolo. Molte idee e strutture dell'imperialismo occidentale sono ancora vigenti nelle ex colonie. L'impatto su discendenti delle persone colonizzate, inclusi coloro che furono soggetti allo schiavismo, e l'impatto sui discendenti dei colonizzatori, è ancora visibile oggi in tutto il mondo.

TERMINE	DEFINIZIONE
Inclusione	L'inclusione è l'atto di creare ambienti in cui qualsiasi persona singola o gruppo possa partecipare e sentirsi a suo agio, rispettata, supportata e valorizzata. L'inclusione abbraccia differenze e offre rispetto con parole e azioni per tutti. Un gruppo inclusivo, per definizione, è incline alla diversità. Tuttavia, un gruppo diverso, come alcune comunità composte da generi ed etnie diverse, non è sempre inclusivo o a tutela dell'equità per tutti i suoi membri. L'essere inclusivi richiede un'applicazione attenta e volontaria. A volte si può riassumere usando questa metafora: "La diversità è essere invitati a una festa. L'inclusione è sentirsi chiedere di ballare".
Intersezionalità	<i>Intersectionality</i> è un termine coniato negli anni '70 da Kimberle Crenshaw e altre attiviste femministe nere, molte delle quali erano anche LGBTQ. L'intersezionalità si riferisce agli schemi teorici che servono ad ampliare la definizione e l'ambito del femminismo e riconoscere che esistono sistemi e identità intersecanti che definiscono le vite delle donne. In quanto le forme di oppressione e privilegio, razza, classe, genere e sessualità "si intersecano" nelle vite delle singole persone, nelle culture e nelle comunità di cui fanno parte, e nelle istituzioni che strutturano le possibilità delle loro vite. Nel XXI secolo, l'idea di intersezionalità è stata allargata e adesso si riferisce alle complessità di diverse identità marginalizzate: ad esempio, essere neri, donne, disabili e gay. L'intersezionalità riconosce che ogni identità marginalizzata affronta le sue sfide specifiche che, se combinate, creano delle esperienze uniche e sovrapposte di pregiudizio e discriminazione.
Islamofobia	Secondo il Runnymede Trust, "l'islamofobia è qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione o preferenza nei confronti di musulmani (o coloro che sono percepiti come musulmani) che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su uno stesso livello, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale o qualsiasi altro ambito della vita pubblica".
Libertà	La libertà si configura nel diritto delle persone di agire e parlare liberamente.
Malattia fisica o mentale	La malattia fisica o mentale comprende una varietà di disturbi o problemi di salute che colpiscono l'abilità del cervello di imparare o ricordare informazioni o l'abilità di un individuo di sostenere delle relazioni con gli altri. Tra queste sono incluse condizioni causate da eventi traumatici, inclusi traumi infantili e il disordine post-traumatico da stress (PTSD).
Marginalizzato	Secondo il Dipartimento dello Sviluppo Internazionale del Regno Unito, la marginalizzazione "descrive sia un processo, sia una condizione, che evita alle singole persone o ai gruppi una partecipazione completa nella vita sociale, economica e politica". Il National Multicultural Institute spiega che tale marginalizzazione significa inoltre che tutto ciò che varia dalla norma della/e cultura/e dominante/i viene svalutato e a volte percepito come deviante e regressivo.
Matrimonio tra persone dello stesso sesso	Il matrimonio tra persone dello stesso sesso indica il matrimonio tra partner dello stesso sesso biologico.
Minoranza modello	Secondo il glossario del volume <i>Asian American Activism: The Continuing Struggle</i> del 2016, "model minority" è un termine "creato dal sociologo William Peterson per descrivere la comunità giapponese, che egli ha ritenuto essere in grado di superare l'oppressione grazie ai propri valori culturali. Sebbene le persone che utilizzano il termine "minoranza modello" possano credere che abbia un'accezione lusinghiera, in realtà il termine è correlato al colorismo e alle sue radici, l'essere contro i neri. Il mito della minoranza modello crea una rappresentazione dei gruppi etnici, inclusi gli asio-americani, come un monolite, oppure come una massa le cui parti non possono essere distinte l'una dall'altra. Il mito della minoranza modello può essere considerato come uno strumento usato dai suprematisti bianchi per mettere le persone di colore l'una contro l'altra al fine di proteggere il loro status".
Minorizzazione/ minorizzato	Minorizzazione è un termine che descrive le azioni di istituzioni e sistemi che delimitano le persone di gruppi specifici in uno status minoritario. Si oppone al termine "minoranza" per rendere chiaro che le persone o i gruppi di persone non sono intrinsecamente o caratteristicamente "minoranze", ma piuttosto è la "minoranza" a essere un costrutto sociale. Le persone e i gruppi sono minorizzati come risultato di squilibri sistemici di potere basati sulla dominanza e sulla sovra-rappresentazione di identità specifiche che sono state storicamente privilegiate rispetto ad altre.
Nazionalità e origine nazionale	La nazionalità si riferisce alla cittadinanza o all'appartenenza a una nazione in particolare, mentre l'origine nazionale si riferisce al legame di nascita di una persona con un paese o una nazione. Una persona può avere una nazionalità diversa dalla propria origine nazionale, e molte persone si descrivono come appartenenti a due o più nazionalità e origini nazionali. La nazionalità e l'etnia spesso hanno legami molto forti e sono associate con esperienze simili di pregiudizio e discriminazione.

TERMINE	DEFINIZIONE
Neurodiversità	Termine attribuito in origine alla sociologa Judy Singer, la neurodiversità si riferisce ai vari modi in cui sono strutturati e funzionano il cervello e la mente umana. Alcuni allievi vivono esperienze e risultati di apprendimento non equi e diseguali a causa della mancanza di approcci inclusivi, creativi e adattivi nei materiali e negli ambienti di apprendimento. Approcci che sono necessari per venire incontro a una vasta gamma di necessità neurologiche. La neurodiversità include delle differenze di apprendimento specifiche con etichette quali il disturbo da deficit dell'attenzione (ADD), il disturbo da iperattività di deficit dell'attenzione (ADHD), l'autismo/il disturbo dello spettro autistico (ASD), la dislessia e la disgrassia.
Nord/Sud del mondo	Quando si parla di regioni del mondo, le organizzazioni internazionali come la Banca Mondiale e l'ONU utilizzano questi termini neutrali invece di usare riferimenti, valori e terminologia coloniale/imperialista, come "Primo"/"Terzo mondo", "Sviluppato"/"In via di sviluppo", e così via. I nord/sud del mondo non sono strettamente regioni geografiche, né sono statici o intrinsecamente gerarchici. Si tratta di termini socio-economici e socio-politici. Il Sud del mondo si riferisce a paesi industrializzati da poco o in fase di industrializzazione, molti dei quali sono stati colonizzati dai paesi del Nord del mondo. È necessario ricordare che esiste ancora un dibattito su questi termini. Alcuni ricercatori sostengono che svalutino e spersonalizzino le nazioni del Sud del mondo.
Opinioni politiche	L'espressione opinioni politiche riguarda un insieme di dottrine, convinzioni o pensieri che guidano una persona, un movimento sociale, un'istituzione o un gruppo e che sono alla base dell'azione politica.
Orientamento sessuale	L'orientamento sessuale o affettivo indica l'identità di una persona in quanto lesbica, gay, bisessuale, asessuale, pansessuale o eterosessuale (convenzionale).
Persone di colore	<i>People of color</i> è un termine nordamericano che nel tempo è stato sempre più usato su scala globale. Solitamente si riferisce alle persone con origini indigene africane, asiatiche, australiane, nordamericane e/o sudamericane evidenti nella tonalità della loro pelle, mentre le minoranze etniche (o meglio, le etnie marginalizzate) racchiudono persone che sono minoranze nei rispettivi contesti nazionali, a prescindere dal colore o dalla tonalità della pelle.
Popolazioni indigene	Secondo l'ONU, le popolazioni indigene sono eredi e praticanti di culture e modi unici di relazionarsi con le persone e con l'ambiente. Hanno conservato caratteristiche sociali, culturali, economiche e politiche diverse da quelle delle società dominanti in cui vivono. Tra gli esempi di popolazioni indigene con status di protezione nei rispettivi paesi troviamo i popoli aborigeni e gli abitanti dello Stretto di Torres in Australia e le comunità Prime Nazioni, Métis e Inuit del Canada. Nonostante le loro differenze culturali, le popolazioni indigene di tutto il mondo condividono dei problemi legati alla protezione dei loro diritti come popolazioni distinte.
Razza	In termini legali nel Regno Unito, la razza si riferisce a un gruppo di persone definite dalla loro razza, colore della pelle e nazionalità (inclusa la cittadinanza), etnia o origini nazionali. Il concetto di razza riguarda i gruppi di persone che presentano differenze e somiglianze nelle caratteristiche biologiche, ritenute dalla società significative dal punto di vista sociale. Si tratta di un costrutto sociale con poche o senza basi in nessuna differenza biologica o fisiologica sostanziale; tuttavia, viene erroneamente e ampiamente usato per denotare differenze fondamentali tra gli esseri umani. Se usato in modo non corretto, il termine presuppone che esistano differenze fisiche e comportamentali tra gli esseri umani, abbastanza significative e discrete da categorizzare al specie umana in un piccolo numero di gruppi diversi su tale base. Questo concetto è stato significativamente combattuto dal punto di vista scientifico e logico e di base lo si considera ampiamente come imperfetto, sebbene ne permanga l'uso nel linguaggio comune.
Razzializzazione	La razzializzazione si riferisce ai processi sociali che definiscono le persone, le loro esperienze e il loro comportamento in base alla loro razza/etnia o alla loro religione. Ciò causa un razzismo in senso stretto, in cui le definizioni di razzismo come individualizzato e violento sono privilegiate rispetto alle definizioni di privilegiato e istituzionale. Il razzismo viene inoltre concettualizzato in modo tale da centrarsi sull'essere bianchi come regola generale, pertanto la disuguaglianza razziale viene integrata nelle nostre strutture e nei nostri sistemi sociali.
Razzismo	Il razzismo, secondo la <i>Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society</i> , solitamente significa "credere che il comportamento di una persona sia determinato da caratteristiche ereditarie stabili derivanti da diversi ceppi razziali; ognuno di questi attributi distintivi viene quindi valutato in relazione con le idee di superiorità e inferiorità. Ciò implica l'esistenza di un costrutto sociale in cui determinati gruppi di persone siano superiori ad altri. Questo costrutto sociale è il risultato di fattori sociali, economici e politici che hanno messo il potere nelle mani di alcuni gruppi, privandone l'accesso ad altri". Il razzismo ha molti livelli e può essere interiorizzato e individuale, interpersonale, o istituzionalizzato e strutturale (sistemico).

TERMINE	DEFINIZIONE
Razzismo sistemico, razzismo strutturale, razzismo istituzionalizzato	Questi termini si riferiscono ai sistemi sociali fondamentali – incluse le strutture e le istituzioni – la cui fondazione e sviluppo sono cominciati durante i periodi di oppressione delle persone e delle comunità di minoranza in tali società. La funzione di questi sistemi si basa sulla conservazione del controllo e della dominazione della maggioranza etnica, continuando ad assicurarsi che gli altri gruppi rimangano oppressi. I discorsi dominanti in questi sistemi sono spesso integrati nella legge, che favorisce la maggioranza etnica e priva di diritti e punisce gli altri. Col passare del tempo, queste disuguaglianze vengono conservate in tali sistemi, solitamente in modi invisibili alle persone nelle culture di dominanza bianca (ciò non si riferisce soltanto alle persone bianche). Il razzismo sistemico riconosce che il razzismo vada oltre un ambito di applicazione di atteggiamenti individuali e sia diffuso nelle vite quotidiane delle persone, nella loro interazione con le istituzioni nei sistemi di istruzione, salute, servizi sociali, polizia, giustizia civile e penale, economia e politica. Pertanto, le soluzioni per risolvere il razzismo devono essere di sistema. Devono ambire al livello strutturale e istituzionale e non solo al livello individuale.
Religione o credo religioso	La religione si riferisce a un sistema di convinzioni legato ai relativi doveri e riti. La fede è un termine ampio che comprende le idee religiose e filosofiche, incluso il rifiuto della fede nelle divinità (ad es., ateismo). Generalmente, una fede deve incidere sulle proprie scelte di vita o sul modo in cui si vive per poter essere inclusa in tale definizione.
Riservatezza	La privacy si riferisce a uno stato di esistenza in cui l'individuo è in grado di stabilire dei confini e proteggerli, evitando l'interferenza o l'accesso indesiderato al suo corpo o alle sue questioni personali.
Scelte sessuali	Il concetto di scelte sessuali riguarda le preferenze di una persona in materia di attrazioni e comportamenti sessuali.
Sesso	Il sesso è la distinzione biologica e fisiologica tra maschi e femmine, solitamente assegnato alla nascita e associato all'anatomia riproduttiva della persona. Come per tutte le caratteristiche principali, il sesso non è binario: alcune persone sono intersessuali, ovvero nate con caratteristiche ambigue. La presentazione delle caratteristiche varia ampiamente e può essere individuale.
Sostenibile/ sostenibilità	La sostenibilità si riferisce a strutture e sistemi che sostengono la vita, o la qualità della vita, e all'efficacia e alla durata di tali strutture/sistemi. In termini di sviluppo, la sostenibilità è usata non solo per riferirsi alla sostenibilità ambientale, ma anche a quella economica e sociale. Ovvero, misurare se una struttura/un sistema di crescita e sviluppo economico permetta la salute e il benessere a lungo termine delle persone su cui ricade tale struttura o sistema. Ad esempio, se un'azienda decide di espandere le sue operazioni in una comunità per usare le loro risorse naturali (come il petrolio), devono essere eseguiti degli studi di impatto socioeconomico e di mitigazione dei rischi per determinarne l'impatto sulla comunità. Tali studi devono determinare cosa deve fare l'azienda per poter gestire e ridurre al minimo gli impatti negativi, e per poter fornire soluzioni che assicurino alle persone l'accesso a infrastrutture, lavoro, istruzione, salute e servizi sociali appropriati al fine di stabilire una crescita e uno sviluppo salutare.
Stereotipi	Gli stereotipi sono definiti come credenze stabili e ultra-generalizzate riguardo particolari gruppi o classi di persone. Gli stereotipi possono essere negativi o positivi ma hanno delle implicazioni significative per la società e per chi ne è oggetto. Stereotipando, diamo per scontato che una persona abbia un'intera gamma di caratteristiche e abilità che ci aspettiamo da tutti i membri di quel gruppo. Solitamente gli stereotipi portano ai pregiudizi e agli atteggiamenti di discriminazione verso o contro vari gruppi nella nostra società. È stato provato che gli stereotipi abbiano influenzato le nostre prestazioni accademiche, la carriera che scegliamo di seguire, le nostre esperienze sul luogo di lavoro e lo stipendio che riceviamo per il lavoro che svolgiamo.
Storia	La storia comprende tutto ciò che è accaduto, in particolare gli sviluppi politici, sociali o economici di un luogo o di un gruppo di persone.
Uguaglianza	Secondo il Center for the Study of Social Policy (Centro per gli studi delle politiche sociali), "l'uguaglianza si riferisce agli sforzi per trattare tutti allo stesso modo o per assicurare che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità. Tuttavia, lavorare soltanto per raggiungere l'uguaglianza ignora i fattori storici e strutturali di cui beneficiano alcuni gruppi sociali a discapito di altri, in modi che possono creare punti di partenza differenziati".
Verità	Per verità si intendono fatti effettivi e verificabili, opposti a ciò che è falso, immaginato o congetturato.
Xenofobia	La xenofobia è la paura o il disprezzo di ciò che viene percepito come straniero o strano. La retorica e gli atteggiamenti xenofobici sono solitamente usati per esprimere sfiducia o conflitti tra un "gruppo interno" e un "gruppo esterno", e nel contesto dell'etnia in particolare. È rivolta verso gruppi etnici percepiti come non nativi o non appartenenti alla maggioranza etnica della comunità in cui vivono.