

LINEE GUIDA  
PER IL LINGUAGGIO INCLUSIVO  
RISPETTO AL GENERE

A cura di Ilaria di Tullio, Martina Mattiazzi, Sabrina Presto





# LINEE GUIDA PER IL LINGUAGGIO INCLUSIVO RISPETTO AL GENERE

A cura di Ilaria di Tullio, Martina Mattiazzi, Sabrina Presto

## Linee guida per il linguaggio inclusivo rispetto al genere



### *A cura di*

Ilaria di Tullio (CNR-GET e CNR-IRPPS)

Martina Mattiazzi (CNR-GET e CNR-ISMed)

Sabrina Presto (CNR-GET e CNR-ICMATE)

### *In collaborazione con*

Marina Pietrangelo, Francesco Romano e Sebastiano Faro (CNR-IGSG)

Francesca Messina e Daniela Gaggero (CNR-GET e Unità Comunicazione)

© CNR Edizioni, 2024

P.le Aldo Moro 7, 00185 Roma

[www.edizioni.cnr.it](http://www.edizioni.cnr.it)

ISBN (ed. stampa) 978 88 8080 691 2

ISBN (ed. digitale) 978 88 8080 669 1



Questo volume è pubblicato con licenza Creative Commons Attribuzione -

Condividi allo stesso modo - CC BY-SA 4.0 internazionale

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Copertina, sviluppo grafico e impaginazione a cura di

Patrizia Andronico (CNR-IIT)

# INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>7</b>
1.1 Inclusività e le differenze di genere	7
1.2 Storia del linguaggio di genere e i riferimenti normativi	14
1.3 Perché le linee guida al CNR	14
1.4 Come usare queste linee guida	16
<b>2. LINGUAGGIO VERBALE</b>	<b>20</b>
2.1 Formazione del femminile	20
2.2 Esplicitazione del genere	24
2.3 Oscuramento del genere	25
2.4 Espressioni da evitare	26
2.5 Uso della schwa e dell'asterisco	27
<b>3. LINGUAGGIO VISIVO</b>	<b>29</b>
3.1 Rapporto quantitativo	30
3.2 Relazioni spaziali e dimensionali	32
3.3 Tipo di azione svolta	33
3.4 Colori, simboli e ideali estetici	35
<b>4. CHECK-LIST</b>	<b>37</b>
<b>Appendice 1 – Glossario</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFIA e SITOGRAFIA</b>	<b>44</b>

---

Gender-sensitive language is gender equality made manifest through language. Gender equality in language is attained when women and men (and those who do not conform to the binary gender system) are addressed through language as persons of equal value, dignity, integrity and respect.

There are number of different ways gender relationships can be expressed with accuracy, such as avoiding the use of language that refers explicitly or implicitly to only one gender and ensuring, through inclusive alternatives, the use of gender-sensitive and inclusive language.

Toolkit on Gender-sensitive Communication,  
EIGE, 2019

---



# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 Inclusività e le differenze di genere

Le Linee guida raccolte in questo volume si propongono di sciogliere alcuni dubbi sull'uso del genere grammaticale femminile. Esse vanno intese come un suggerimento per l'utilizzo di un linguaggio il più possibile inclusivo e attento alle differenze. Si tratta quindi di un contributo, di un passo verso l'inclusione che non ha alcuna pretesa di essere definitivo. Anzi, molti sono ancora i dibattiti e le questioni aperte che speriamo possano essere affrontate anche all'interno del nostro Ente attraverso un dialogo tra e con il personale. Per questo motivo, queste Linee guida sono da considerarsi come un documento in divenire, da aggiornare ogni qualvolta si senta l'esigenza di sciogliere nuovi dubbi o affrontare nuove problematiche.

### *L'inclusività*

L'inclusività si riferisce ad un comportamento finalizzato a promuovere la coesistenza e la valorizzazione delle differenze dettate dal genere, l'etnia, la disabilità, l'età, l'orientamento religioso, politico, sessuale etc., attraverso il contrasto alle discriminazioni prodotte da pregiudizi, razzismi e stereotipi.

Un sistema inclusivo è in grado di prendersi cura di tutte le persone, assicurando loro dignità, rispetto delle differenze ed eque opportunità. L'attuazione di tale realtà prevede l'individuazione di strategie che passino anche attraverso la revisione critica delle categorie convenzionali che regolano l'accesso a diritti e opportunità. È necessario interrogarsi sui modelli culturali esistenti, trasmettere l'importanza di educare alle differenze e sostenere un'etica delle pari opportunità tra gli individui anche in ambito lavorativo.

In questo contesto, l'inclusività rispetto al genere è un'ottica ampia e rispettosa che garantisce un'equa possibilità di affermazione della persona nella società, nello studio e nelle professioni, a dispetto del genere. Tale visione non è mirata a cancellare le differenze tra i generi e rendere la donna "uguale" all'uomo; al contrario, riconosce le differenze e si impegna per la costruzione dell'identità di genere.

### *Il ruolo della lingua*

Il linguaggio non è un semplice strumento di comunicazione né un banale specchio della realtà circostante; secondo l'ipotesi di Sapir-Whorf e successivi studi, la visione e percezione del mondo di ciascun individuo sarebbe influenzata dalla lingua che parla [Boroditsky, 2011]. Essa, da un lato, contribuisce a costruire e rafforzare gli stereotipi culturali [Robustelli, 2012]. Dall'altro, condiziona la realtà e può diventare un potente motore di cambiamento per scardinare antiche consuetudini, sostenere il cambiamento e promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, cioè, che dia il giusto spazio ai diversi generi.

Inoltre, la lingua è viva, si modifica con il tempo e con i cambiamenti della società; deve essere in grado di porre l'accento sulle nuove realtà che nascono e si consolidano. La stessa Accademia della Crusca segue con attenzione i cambiamenti in atto e, in una sezione dedicata del suo sito [Accademia della Crusca, 2023], propone continui aggiornamenti che vanno di pari passo con i mutamenti culturali della società.

### *La svalutazione delle professioni declinate al femminile*

Negli ultimi anni, il lungo percorso di affermazione della donna nella società sta compiendo una notevole accelerazione; seppur con e ancora molte limitazioni, sempre più frequentemente professioni e funzioni che



sono state in passato ad esclusivo appannaggio maschile vedono oggi la presenza anche di donne: ad esempio la pilota d'aerei, la militare, la sindaca, la notaia, etc.

Eppure, a fronte di questi importanti cambiamenti, troppo spesso il linguaggio continua a rispecchiare un mondo in cui le donne sono assenti da posizioni di prestigio o, peggio, non sono ritenute adatte a ricoprirle.

Inoltre, la presunta cacofonia di parole che rappresentano alcune professioni declinate al femminile non è giustificata se non dal poco uso che se ne è fatto finora. Non è un caso che a suonare male siano solo i termini che si riferiscono a ruoli e professioni di prestigio (rettrice, ingegnera, architetta), mentre nessuna resistenza si manifesta nei confronti di professioni considerate inferiori o associate alle donne in maniera stereotipata (segretaria, impiegata, operaia), in uso da anni nella società e nella lingua italiana.

Infine, la convinzione che le professioni (declinate al maschile, ma considerate neutre) siano più importanti del genere di chi le ricopre contrasta con il funzionamento della lingua italiana, in cui il genere grammaticale deve sempre essere esplicitato, ossia deve sempre coincidere con il genere del referente, e non esiste il genere neutro.

### *Il maschile sovraesteso*

Spesso il genere grammaticale maschile viene usato in riferimento a uomini e donne: si tratta di una estensione del suo utilizzo ed è più opportuno parlare di "maschile sovraesteso". Questo tipo di linguaggio rinforza la potente tradizione androcentrica, cioè incentrata sull'uomo, che caratterizza la società italiana. Il maschile sovraesteso rischia di avere effetti molto discriminatori, facendo sì che solo gli uomini siano rappresentati nella lingua [Vitiello, 2020]. Le donne, anche quando presenti nelle posizioni, rimangono invisibili.

Non è esagerato pensare al maschile sovraesteso come a uno degli strati del “soffitto di cristallo” [Università di Padova, 2017] che riducono l’accesso delle donne al lavoro e ai vertici della società, che schiacciano le loro scelte all’interno delle aspettative definite dagli stereotipi di genere e che concorrono al mantenimento delle disparità tra donne e uomini.

Occorre ricordare, infatti, che il genere grammaticale maschile è, appunto, maschile e non è rappresentativo in alcun modo del genere femminile; inoltre, nella lingua italiana, il genere neutro riferito a persone e cose non esiste, poiché è andato perdendosi con l’evoluzione dal latino. Nel latino, infatti, i generi dei nomi erano tre: maschile, femminile e neutro; con l’evoluzione della lingua, la maggior parte delle lingue romanze (ossia derivate dal latino) hanno perso il sistema a tre valori e i sostantivi appartenenti alla classe del neutro sono confluiti in quella maschile o in quella femminile. La perdita del genere neutro rientra in una serie di mutamenti morfosintattici che, in generale, hanno risposto ad un bisogno di semplificazione del sistema linguistico. In italiano si è giunti così ad un sistema bipartito, in cui i sostantivi e le altre parti variabili del discorso si declinano per genere maschile o femminile.

L’uso del “maschile neutro” o “maschile inclusivo”, cioè quello che dovrebbe includere sia il genere maschile sia quello femminile è da ritenersi scorretto sia grammaticalmente che culturalmente in ogni ambito della società, anche in campo lavorativo e istituzionale.

#### *L’importanza delle linee guida nel linguaggio amministrativo*

L’uso corretto del femminile negli atti amministrativi e nelle comunicazioni istituzionali e interne all’Ente può essere considerato un modo efficace per evidenziare la presenza delle donne anche nei ruoli apicali e nei contesti

tipicamente dominati dagli uomini. Nella sua semplicità e quotidianità, il linguaggio ha un ruolo molto potente nel plasmare la società, permettendo di dare visibilità al genere femminile, abituandosi alla presenza delle donne anche in ambienti dove storicamente e culturalmente è stato negato loro l'accesso, e dando pari dignità ai generi. I documenti amministrativi non sono solo testi di natura tecnico-giuridica rivolti a uffici interni, ma sono atti con i quali le istituzioni comunicano con la società civile e con i quali si fanno conoscere da essa [ITTIG, 2010]. Utilizzare un linguaggio inclusivo negli atti amministrativi significa scegliere di essere un Ente attento alle questioni di genere e che rigetti ogni tipo di discriminazione, anche nelle forme comunicative.

### *Riconoscere il progresso e il cammino ancora da percorrere verso la parità di genere*

Un linguaggio di genere è rispettoso delle identità dell'individuo e riflette un cambiamento ormai in atto.

Molto spesso si pone l'obiezione che le vere priorità per il raggiungimento dell'equità di genere siano altre. In sostanza, l'aumento del numero delle donne che occupano posizioni di vertice in Italia deve essere considerato più importante del genere grammaticale con cui queste vengono nominate. Ciò non toglie però che l'invisibilità delle donne nella lingua italiana sia un dato di fatto e che la battaglia sul fronte del linguaggio rafforzi quella sul fronte sociale.

Un linguaggio inclusivo rispetto al genere riconosce, allora, il cammino percorso e l'importanza delle donne nella società, nelle posizioni lavorative e istituzionali occupate; induce anche però una riflessione sui diritti che vengono ancora negati alle donne e sul cammino che si deve ancora percorrere.

Superati i dubbi grammaticali, e accertato che il linguaggio non è sessista, ma è il modo in cui lo usiamo che crea un'asimmetria linguistica, si osserva, purtroppo, che spesso sono proprio le donne a chiedere di essere definite al maschile, nel timore che il femminile sminuisca il loro impegno professionale. Riconoscere al genere grammaticale maschile una maggiore importanza e autorevolezza significa allora ritenere che l'accesso delle donne ai vertici della società, quando viene accettato, non possa prescindere dall'omologazione al modello maschile. Definire sé stesse usando il femminile e rendere visibile la propria presenza in quanto donna in posizioni di prestigio è un atto di affermazione della propria identità e di *empowerment*.

#### *Linee guida per sciogliere dubbi grammaticali*

È pur vero che la mancanza di indicazioni specifiche e l'incertezza su quale sia la forma corretta dei nomi femminili spesso spinge le persone a usare il genere grammaticale maschile in riferimento alle donne.

Dare nuovi nomi a realtà già presenti nella quotidianità significa incrementare il patrimonio linguistico di una società.

Ciò però non significa stravolgere la lingua italiana deformandone il sistema o travisandone le prescrizioni, ma semplicemente applicare le regole della grammatica rispettandone le norme, senza influenze di pregiudizi di genere. La dissimmetria presente oggi nella lingua italiana non è dovuta ad alcuna lacuna linguistica o grammaticale da imputare al sistema, bensì trova la sua radice negli stereotipi culturali e nella discriminazione di genere. I fattori che spingono verso il mutamento di una lingua sono di diverso tipo, tra cui di natura sociale e culturale, ma ne rispettano la

struttura interna. Le Linee guida per un linguaggio ampio e inclusivo rispetto al genere muovono in questa direzione: rispettando le regole grammaticali, riconoscono che l'asimmetria linguistica è da cercare nell'uso e non nella forma. L'adattamento a un uso inclusivo del linguaggio non contrasta con le regole della lingua italiana, ma con gli stereotipi culturali storicamente perpetrati. L'introduzione di nuovi termini può stridere con un immaginario costruito su pregiudizi di genere, ma risulta necessario laddove si ha un referente che richieda di essere nominato. In realtà, l'utilizzo di forme che rispecchino la simmetria tra referente e linguaggio è segnale di vitalità linguistica; solo le lingue morte infatti non mutano.

I suggerimenti proposti sono dunque sempre rispettosi delle norme e di usi linguistici già presenti nel sistema della lingua, senza alcuna volontà di imporre nuove regole dall'alto, che non avrebbero successo. È infatti impossibile governare la lingua dall'esterno e un atteggiamento di questo tipo risulterebbe soltanto autoritario e dunque controproducente. Il cambiamento avviene quando è la comunità linguistica ad usare e implementare nuove parole nel proprio discorso. Non si vogliono dunque proporre regole rigide, ma le indicazioni devono essere ritenute come tali: delle raccomandazioni da seguire e da tenere a mente in base al tipo di comunicazione presa in considerazione, garantendo in primis l'efficacia comunicativa. Le diverse strategie per l'inclusività linguistica dovranno essere calibrate a seconda del contesto comunicativo; ciò che maggiormente risulta importante è acquisire la consapevolezza del fondamentale ruolo del linguaggio nella percezione della realtà e nella costruzione di nuovi modelli sociali.

## 1.2 Storia del linguaggio di genere e i riferimenti normativi

In questa sezione abbiamo provato a riassumere le tappe più importanti nella storia italiana sulla storia del linguaggio di genere, facendo riferimento alle norme e ai testi più rilevanti.

La strada per raggiungere la parità di genere è ancora lunga e costellata di ostacoli, ma con la timeline proposta alle pagine 21 e 22 vogliamo focalizzarci sui risultati ottenuti in questi anni a partire dalla Costituzione italiana ed evidenziare quanto il tema sia stato preso in considerazione dalle istituzioni nazionali e no.

## 1.3 Perché le linee guida al CNR

Dal 2021 il CNR intraprende un'azione radicale: la parità di genere e l'inclusione diventano valori fortemente voluti e richiesti nella strategia dell'Ente e in particolare nel Piano di rilancio presentato dalla Presidente Maria Chiara Carrozza il 21 novembre 2022, il cui scopo è migliorare la produttività del lavoro stimolando una nuova *leadership* scientifica. Tra gli obiettivi prefissati, si pone anche una maggiore attenzione rivolta all'inclusione e alla diversità (punto 4.5 del documento), orientata al *diversity management* per la creazione di un ambiente lavorativo concretamente inclusivo, aperto e rispettoso. Oggetto di specifica analisi è l'aspetto del genere, trattato distintamente nel punto 4.5.1, la promozione del gender equality e il Gender Equality Plan (GEP). Il progetto si basa sugli obiettivi politici dell'Unione Europa da raggiungere entro il 2025, ossia il conseguimento di una società in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di crescita e partecipazione. La strategia adottata dall'Unione, e ripresa dal nostro Ente,

prevede delle azioni mirate, tra cui programmi trasversali in cui la formazione assume un ruolo estremamente rilevante. Tra questi, sono comprese anche azioni per contrastare gli stereotipi sessisti e per offrire un'educazione inclusiva attraverso l'approfondimento sulle tematiche della parità di genere e la loro sensibilizzazione, per prevenire le discriminazioni e per generare consapevolezza in tutti i livelli organizzativi dell'Ente.

Vengono così preparati il primo bilancio di genere del CNR e il Gender Equality Plan. Dal 2022 essi saranno considerati requisito di eleggibilità per il finanziamento nel Programma Quadro per la ricerca Horizon Europe e per i progetti PNRR. Nel 2023 con provvedimento del Direttore Generale n. 43/2023, inoltre, è nominata per la prima volta la figura di Gender Equality Officer al CNR e con provvedimento del Direttore Generale del CNR prot. n. 236656 del 31/07/2023 viene istituito un Gruppo di lavoro per la promozione, attuazione e monitoraggio delle azioni e misure per la parità di genere.

Il documento GEP nell'area 4, obiettivo 4.4, cita espressamente la redazione delle linee guida per il linguaggio istituzionale che rifletta una corretta rappresentazione di genere all'interno del CNR: porre attenzione ad un linguaggio verbale e visivo che rispecchi le posizioni e i ruoli dei colleghi e delle colleghe significa consolidare un percorso già avviato dal CNR, anche attraverso la sua manifestazione linguistica. Ciò permetterà di mettere in discussione gli stereotipi basati sul genere e di diffondere una cultura lavorativa basata sull'inclusione e sul rispetto delle differenze.

Con queste linee guida il CNR si allinea agli altri enti di elevata professionalità [MIUR, 2018; Agenzia delle Entrate, 2020] e altri atenei italiani [Politecnico di Milano, 2022;

Università degli Studi di Genova, 2023; Università degli Studi di Milano, 2021; Università degli Studi di Padova, 2017; Università degli Studi di Torino, 2015] nel predisporre un documento pratico e di facile consultazione per semplificare la redazione di documenti istituzionali, ma anche garantire una comunicazione inclusiva tra il personale, al fine di partecipare al progresso della società e contribuire al raggiungimento di un ambiente di lavoro inclusivo.

## 1.4 Come usare queste linee guida

Le linee guida qui presentate rispondono dunque ad un'esigenza sia culturale che linguistica. Non corrispondono a obblighi formali, ma hanno come obiettivo incoraggiare all'uso di un linguaggio inclusivo e accrescere la propria metacompetenza linguistica, intesa come conoscenza dei meccanismi linguistici inconsci la cui piena contezza permette di riflettere sul linguaggio e sul suo uso libero da discriminazioni.

Gli accorgimenti suggeriti sono molti e le linee guida sono presentate come un vademecum da consultare ogni qualvolta vengano redatti documenti istituzionali e in ogni caso quando se ne senta la necessità. Non è possibile elencare le soluzioni univoche da applicare meccanicamente né dare una lista esaustiva dei contesti di applicazione delle regole grammaticali. È necessario di volta in volta procedere con un'attenta valutazione del testo che si sta producendo, o sul quale si va ad intervenire, scegliendo le strategie più adatte a quel contesto comunicativo. Per questo motivo, in appendice è possibile trovare una checklist che permette di compiere un controllo finale una volta redatto un testo e accorgersi di eventuali sviste o dimenticanze. Avere una maggiore



coscienza linguistica e del suo rapporto con la realtà che ci circonda permetterà di applicare i suggerimenti in maniera più veloce e consapevole, riconoscendo quando si tratta di pregiudizi di genere e quando di forzatura della lingua italiana.

Sembra importante concludere questa breve prefazione citando una riflessione del 2016 del compianto professor Tullio De Mauro, grande linguista e intellettuale, già Ministro della Pubblica Istruzione, rilasciata durante un'intervista: «Quando abbiamo iniziato a dire ministra e sindaca molti hanno sobbalzato. Ma le donne ministro o sindaco non c'erano mai state. Nato il ruolo è giusto che il vocabolario si adegui. La lingua ci autorizza a usare i femminili. Usiamo i femminili, con qualche attenzione».

La legge 903/1977, art. 1 "Parità tra uomini e donne in materia di lavoro" fornisce le prime indicazioni **per un uso della lingua** che garantisca la parità tra i sessi. La legge riprende a sua volta la del Consiglio delle Comunità europee 76/207/CEE del 1976 art.1

Alma Sabatini pubblica il testo **Il sessismo nella lingua italiana**, riedito pochi anni dopo sotto il patrocinio della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna e della Presidenza del Consiglio dei ministri

La legge 125/1991, art. 4 c. 3 richiede che nei **concorsi pubblici** e nelle forme di selezione debba essere inserita la formula "dell'uno o dell'altro sesso"

Anche nel Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche, curato da Alfredo Fioritto e pubblicato dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, si riprende il lavoro di A. Sabatini

L'UNESCO rilascia le Guidelines on Gender-Neutral Language, un manuale che riporta esempi di **linguaggio inclusivo** e definizioni ancora poco note, tra cui la differenza tra genere e sesso e l'**empowerment** femminile

La Costituzione italiana, con gli articoli 3 (c. 1 e 2), 37, 51 (c. 1) e 117 (c. 7), garantisce a tutta la popolazione **pari dignità e diritti** in ogni ambito della vita personale e lavorativa

Raccomandazioni del Consiglio delle Comunità europee per la promozione di azioni positive **a favore delle donne** (84/635/CEE)

Con la legge 400/1988, art. 21, c. 2 (comma abrogato dal D.lgs 226/2003) viene istituita in Italia la Commissione nazionale **per la parità e le pari opportunità fra uomo e donna**

Il Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri riprende le riflessioni di A. Sabatini e pubblica il **Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche**

La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 1997 elenca azioni volte a promuovere l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire **libertà di scelte e qualità sociale** a donne e uomini

1977

1948

1984

1987

1988

1991

1993

1997

1997

1999

Viene emanata la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che accoglie la direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio della **parità di trattamento** fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

2007

Un gruppo di lavoro promosso dall'Istituto di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica (CNR - ITTIG) e dall'Accademia della Crusca pubblica il testo Regole e suggerimenti per la redazione degli atti amministrativi nella quale viene proposto l'uso di un **linguaggio rispettoso dell'identità di genere**

2010

Con la legge 77/2013, l'Italia ratifica la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (nota anche come Convenzione di Istanbul) essa esprime quanto il **cambiamento culturale** circa gli stereotipi di genere possa prevenire e contrastare la violenza di genere

2013

La parità di genere diventa uno dei punti più rilevanti e urgenti dell'Agenda di sviluppo e progresso dei paesi: la **gender equality** viene indicata come uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) e nel 2017 l'UE pubblica le Gender-inclusive language guidelines

2016

Il Dipartimento delle pari opportunità del Consiglio dei ministri pubblica il documento sulla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, contenente misure di natura trasversale tra cui la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il **superamento di espressioni sessiste**

2021

Il D.lgs. 198/2006 formula il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, a norma dell'art. 6 della legge 246/2005

2006-2007

Il Parlamento europeo adotta le prime linee guida, La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo

2008

Cecilia Robustelli redige le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, il primo documento italiano specifico sul tema, convinta che, se nella quotidianità si possa lasciare libertà individuale, nelle amministrazioni sarebbe preferibile adottare un'impostazione condivisa seguendo le linee applicative tracciate da atti ufficiali

2012

Nelle Linee guida nazionali redatte in attuazione dell'art. 1, c. 16 della legge 107/2015 e rivolte a tutte le scuole di ogni ordine e grado, un intero paragrafo è dedicato a "Il femminile e il maschile nel linguaggio", in cui si afferma che l'uso consapevole della lingua è fondamentale per la diffusione della **cultura del rispetto** e prevenire le discriminazioni di genere

2015

Un gruppo di lavoro del MIUR, guidato da C. Robustelli, pubblica le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR

2018

## 2. LINGUAGGIO VERBALE

Si illustrano alcune strategie comunicative utili per valorizzare le differenze di genere ed evitare certe abitudini che potrebbero connotare in maniera sessista il linguaggio.

Per gli esempi di termini ed espressioni qui presentati si è preso spunto dal dizionario dell'italiano Treccani 2022 e dalle Linee guida di altre istituzioni, cercando il più possibile di attenersi alla sfera di significati riguardanti la ricerca, l'amministrazione e in generale le professioni.

Le strategie proposte sono di vario tipo: grammaticale, lessicale, sintattico; la scelta dello strumento più adatto dipende dal tipo di testo e dalla sua struttura. La tipologia del testo dipende dalla funzione comunicativa: i testi più formali rispetteranno una struttura rigida che eviti il più possibile ambiguità nell'interpretazione (es.: provvedimenti, bandi di concorso); i testi più informali invece si costruiscono su una struttura più libera e flessibile (es.: e-mail e messaggistica istantanea).

**Non dimenticare che** per qualsiasi varietà testuale è bene mantenere la massima coerenza nella scelta della strategia, la quale non deve contrastare con i principi di chiarezza, leggibilità e trasparenza richiesti dalle comunicazioni di tipo amministrativo; dare visibilità alle differenze di genere, rispettando sempre la volontà della persona a cui ci si riferisce; attenersi alle regole della grammatica italiana.

### 2.1 Formazione del femminile

**Accordo del genere grammaticale:** quando ci si riferisce ad una persona di genere femminile la grammatica italiana prevede l'uso della forma femminile. Per le stesse

regole, anche tutte le altre parti del discorso declinabili si accordano col genere. La concordanza al femminile si dovrebbe rispettare in tutto il documento, sia nel corpo che nell'intestazione e firma.

Preferisci questo...	...a questo!
La presidente, Maria Chiara Carrozza	Il presidente, Maria Chiara Carrozza
La dott.ssa Rossi, ministra	La dott.ssa Rossi, ministro
La dott.ssa Rossi, esperta in materia	La dott.ssa Rossi, esperto in materia
All'attenzione della Dott.ssa Rossi	All'attenzione del Dott. Rossi

In italiano la formazione del femminile si crea aggiungendo una desinenza marcata per genere alla radice del sostantivo, allo stesso modo in cui si crea il maschile. Per l'elenco delle altre forme e desinenze femminili, si rinvia al testo di Alma Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana* (1993).

Esempi:

**-a, -aia, -ara/-aria**  
 maestra, sindaca  
 libraia, notaia  
 segretaria, funzionaria

**-iera**  
 infermiera, ingegnera

**-trice**  
 lavoratrice, ricercatrice

**-sora**  
 revisora, assessora

**-o, -aio, -aro/-ario**  
 maestro, sindaco  
 libraio, notaio  
 segretario, funzionario

**-iere**  
 infermiere, ingegnere

**-tore**  
 lavoratore, ricercatore

**-sore**  
 revisore, assessore

Preferisci questo...	...a questo!
L'architetta Maria Rossi	L'architetto Maria Rossi
La cancelliera Angela Merkel	Il cancelliere Angela Merkel
Maria Rossi è stata nominata direttrice	Maria Rossi è stata nominata direttore
La revisora contabile è andata in maternità	Il revisore contabile è andata in maternità
L'avvocata	L'avvocato donna / L'avvocata donna

**Caso particolare: suffisso -essa.** Il suffisso in -essa nacque per derivare il femminile dal maschile nei casi di titoli acquisiti per discendenza patrilineare o acquisizione del titolo per matrimonio, con il significato di “figlia di, moglie di” (es.: baronessa, duchessa). Oggi il suffisso viene utilizzato per i nomi femminili di animali (es.: leonessa, elefantessa), in alcuni casi -specialmente in passato [Giusti, 2022; Coletti, 2021]- con connotazione ironica o denigratoria (es.: vigilessa) e per alcuni termini entrati nel lessico comune (es.: professoressa, dottoressa) [Gheno, 2022]. Pur essendo l'unico suffisso asimmetrico per genere, se ne condivide l'utilizzo per tutte quelle parole già entrate nel lessico comune.

Preferisci questo...	...a questo!
L'avvocata Maria Rossi	L'avvocatessa Maria Rossi
La presidente Maria Rossi	La presidentessa Maria Rossi
La giudice Maria Rossi	La giudicessa Maria Rossi

**Nomi invariabili o epiceni:** alcuni sostantivi hanno un'unica forma sia per il maschile che per il femminile; il genere grammaticale appare dunque solo nei fenomeni di accordo, per esempio sugli articoli e sugli aggettivi.

Tali sostantivi possono terminare in:

### **-are**

la titolare, il titolare; la parlamentare, il parlamentare

### **-bile**

la contabile, il contabile; la nobile, il nobile

### **-nte**

la rappresentante, il rappresentante; la presidente, il presidente

### **-e**

la consorte, il consorte; la custode, il custode

### **-a**

la giornalista, il giornalista; la collega, il collega

### **nomi di origine straniera**

la designer, il designer; la manager, il manager

### **sostantivi derivati da un'azione**

guardia; guida

### **sostantivi derivati da una parte del corpo**

capo; braccio destro

<b>Preferisci questo...</b>	<b>...a questo!</b>
Maria Rossi è la titolare del progetto	Maria Rossi è il titolare del progetto
Maria Rossi è la responsabile di Istituto	Maria Rossi è il responsabile di Istituto
Maria Rossi è la dirigente dell'ufficio	Maria Rossi è il dirigente dell'ufficio
La testimone è la moglie	Il testimone è la moglie
Lei è Maria, la nuova stagista	Lei è Maria, il nuovo stagista
Maria Rossi è la nuova leader di partito	Maria Rossi è il nuovo leader di partito
Samantha Cristoforetti è un'astronauta	Samantha Cristoforetti è un astronauta donna
Maria Rossi è una guardia notturna	Maria Rossi è una guardia notturna donna
Lei è la capoufficio	Lei è la capaufficio / Lei è il capoufficio

## 2.2 Esplicitazione del genere

Quando ci si riferisce ad un gruppo eterogeneo composto da persone di diversi generi, viene normalmente usato il cosiddetto maschile inclusivo o sovraesteso, che però come abbiamo visto esclude il genere femminile.

**Non dimenticare che** per rendere visibile il genere femminile quando ci si riferisce ad un gruppo di persone misto, è possibile adottare la strategia di sdoppiamento, facendo emergere entrambi i generi tramite la ripetizione dei termini declinati sia alla forma femminile che maschile. Questa strategia si può applicare in diversi modi:

- ▶ sdoppiamento esteso: si ripetono sia la forma femminile che la forma maschile (es.: i candidati e le candidate; il direttore e la direttrice). In questo caso, tutte le altre parti del discorso possono essere concordate con il genere dell'ultimo termine raddoppiato per economia linguistica (es.: i ricercatori e le ricercatrici devono essere avvisate per tempo; le collaboratrici e i collaboratori tecnici sono stati chiamati);
- ▶ sdoppiamento contratto: si indica il maschile seguito dalla desinenza al femminile (o viceversa) seguito dalla barra obliqua; si usa normalmente nei testi formali e nei moduli (es.: il/la sottoscritto/a, nato/a; i/le candidati/e ammessi/e);
- ▶ i nomi di organi istituzionali, di trattati o leggi non possono essere modificati e bisogna seguire le denominazioni ufficiali (es.: Consiglio dei ministri, Statuto dei lavoratori); sebbene sia auspicabile che in futuro alcune denotazioni esplicitino anche la presenza delle donne negli organi istituzionali, attualmente bisogna attenersi alle disposizioni legislative.



Preferisci questo...	...a questo!
I lavoratori e le lavoratrici dell'Ente	I lavoratori dell'Ente
Il ricercatore Carlo Bianchi e la ricercatrice Maria Rossi	I ricercatori Carlo Bianchi e Maria Rossi
La collega o il collega	Uno tra i colleghi
Il/La richiedente	Il richiedente
La Camera dei deputati	La Camera dei deputati e delle deputate

## 2.3 Oscuramento del genere

**Non dimenticare che** un'alternativa allo sdoppiamento, che potrebbe essere percepito come un appesantimento del testo, è oscurare il genere utilizzando dei sostantivi o delle formule che si riferiscono ad entrambi i sessi.

Questa strategia si può applicare in diversi modi:

- ▶ formulazioni e sostantivi privi di referenza di genere (es.: persona; esseri umani; individuo)
- ▶ nomi collettivi (es.: presidenza; corpo docenti)
- ▶ alcuni pronomi relativi e indefiniti (es.: chi; chiunque; coloro che)
- ▶ forme impersonali e costruzione passiva del verbo (es.: per l'ammissione è necessario; La domanda deve essere presentata entro)

Preferisci questo...	...a questo!
Il personale interessato può rivolgersi a me	I lavoratori interessati possono rivolgersi a me
Il personale amministrativo dell'Ente	Gli amministrativi dell'Ente
L'amministrazione ha emanato il documento	Gli amministrativi hanno emanato il documento
Il personale dipendente che partecipa al corso	I dipendenti che partecipano al corso
Per la candidatura bisogna presentare	Il candidato deve presentare

## 2.4 Espressioni da evitare

**Non dimenticare che** alcune espressioni possono limitare la visibilità del genere femminile o risultare discriminanti perché perpetuano un'asimmetria semantica, come le seguenti:

- ▶ termine 'uomo' con valore universale (es.: la dignità dell'uomo);
- ▶ uso dell'articolo davanti ai nomi e cognomi quando riferiti a donne, poiché ciò non è abituale davanti ai cognomi quando riferiti a uomini (es.: la Meloni; Mattarella);
- ▶ espressioni connotate per genere (es.: quote rosa);
- ▶ uso di titoli per gli uomini e di appellativi riferiti allo stato civile per le donne (es.: il dott. Bianchi e la signorina Rossi);
- ▶ uso del solo nome di battesimo per riferirsi a donne e del solo cognome per riferirsi a uomini (es.: Elly e Giorgia al dibattito; Draghi ha convocato un'assemblea);
- ▶ uso della formula 'una donna' senza la specifica del nome (es.: una donna a capo del CNR).

In questi casi, è preferibile sostituirle con formule e termini più inclusivi e più ampi.

Preferisci questo...	...a questo!
Persona, individuo, soggetto	Uomo
Chairperson, chair	Chairman
I diritti umani / I diritti dell'umanità / I diritti della persona	I diritti dell'uomo
Mesi persona	Mesi uomo
Giuristi e giuriste	Uomini di legge
Imprenditori e imprenditrici	Uomini d'affari
Accordo sulla fiducia	Patto tra gentiluomini
Nilde Iotti e Giovanni Leone	La Nilde Iotti e Giovanni Leone
Merlin e De Gasperi	La Merlin e De Gasperi
Quote di genere	Quote rosa
Il dott. Bianchi e la dott.ssa Rossi	Il dott. Bianchi e la signorina Rossi
La giovane scienziata Maria Rossi ha scoperto / La giovane scienziata dott.ssa Rossi ha scoperto	La giovane scienziata Maria ha scoperto
Maria Chiara Carrozza è la nuova presidente del CNR	Una donna alla presidenza del CNR

## 2.5 Uso della schwa e dell'asterisco

Già da qualche tempo, è possibile trovare all'interno di testi alcuni simboli la cui funzione è ampliare il linguaggio comprendendo tutti i generi delle persone, andando anche oltre la visione binaria. I più utilizzati sono la schwa (il simbolo nell'alfabeto fonetico internazionale è [ə], la cui pronuncia è una vocale indistinta, quasi nulla, già presente in alcuni dialetti del sud Italia), l'asterisco \* e la chiocciola @ (es.: collegə, colleg\*, colleg@) [Sciuto, 2021]. Questi simboli vengono solitamente usati al posto della vocale finale di una parola per indicare graficamente e foneticamente un gruppo eterogeneo di persone oppure un individuo con identità di genere fluida. **Non dimenticare che**, per

quanto sia nobile l'intenzione di proporre un'alternativa per un linguaggio inclusivo, questo tipo di strategie sono sconsigliate nelle comunicazioni istituzionali in quanto sono simboli non facilmente decifrabili dai sistemi di lettura automatica per ipovedenti, dalle persone con dislessia e dalle persone straniere che stanno imparando la lingua italiana. Per questi motivi, ne sconsigliamo l'utilizzo.

### 3. LINGUAGGIO VISIVO

Le immagini rappresentano una forma comunicativa immediata, in grado di trasmettere messaggi in maniera più efficace rispetto al testo, attirando l'attenzione di chi legge.

Il loro potenziale è notevolmente aumentato con la digitalizzazione: le immagini e le infografiche giocano un ruolo centrale per la visibilità dei messaggi, influenzando la percezione stessa che le persone hanno di un'organizzazione. Esse possono contenere asimmetrie e continuare a portare avanti in maniera più o meno esplicita stereotipi e discriminazioni. Al contrario, possono contribuire a rafforzare il messaggio di un Ente accogliente e inclusivo, contribuendo a superare gli stereotipi di genere e rafforzare la visibilità delle categorie meno rappresentate [Barbieri, Carboni, Coi, Lovari, Sois, 2020].

**Non dimenticare che** un linguaggio visivo rispettoso delle differenze di genere dovrebbe garantire un'equa rappresentatività in termini di numero, posizione e ruoli, evitando il rafforzamento degli stereotipi di genere. Un approccio simile è valido non solo per le diverse identità di genere ma anche per persone con disabilità, età o etnie diverse. Tutte queste categorie rischiano facilmente di restare intrappolate nel ruolo di mere eccezioni alla norma. Una possibile soluzione è rappresentare individui molto differenti tra loro, in qualsiasi contesto, come lo sono nella società, e non solo legati al loro ruolo "eccezionale" (il cosiddetto "tokenismo").

Di seguito riportiamo alcuni suggerimenti per un linguaggio visivo inclusivo rispetto al genere.

### 3.1 Rapporto quantitativo

Quando viene rappresentata una collettività o un gruppo di soggetti dovrebbe essere garantita la rappresentatività quantitativa dei diversi generi.

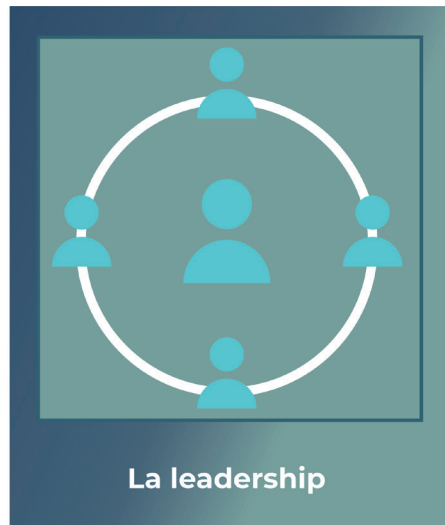
Non è necessario avere un numero uguale di donne e uomini in ogni immagine e grafica, bensì la presenza delle donne dovrebbe essere equilibrata nella comunicazione complessiva istituzionale e non eccezionale o sporadica.

Ad esempio, è consigliabile sostituire le immagini a sinistra, non bilanciate per genere, con altre in cui la rappresentazione quantitativa è più ampia.





Quando si vuole rappresentare una collettività di persone in cui non è importante esplicitare il genere, è preferibile scegliere icone il più neutre possibili (vedi immagine di destra) al posto di figure che rappresentino inequivocabilmente un uomo (vedi immagine di sinistra), che reca con sé il concetto del “maschile sovraesteso”.



## 3.2 Relazioni spaziali e dimensionali

Quando si rappresenta una collettività o un gruppo di soggetti dovrebbero essere evitate dissimmetrie dimensionali ingiustificate. Inoltre, i soggetti femminili non dovrebbero rimanere in secondo piano o dietro rispetto a quelli maschili.

Negli esempi riportati qui sotto, l'immagine di sinistra è quella asimmetrica rispetto al genere: le donne sono poste sullo sfondo rispetto agli uomini; nelle immagini di destra invece i rapporti spaziali e dimensionali di genere sono rispettati.





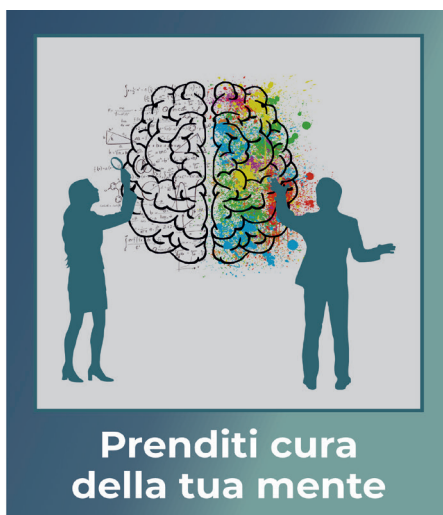
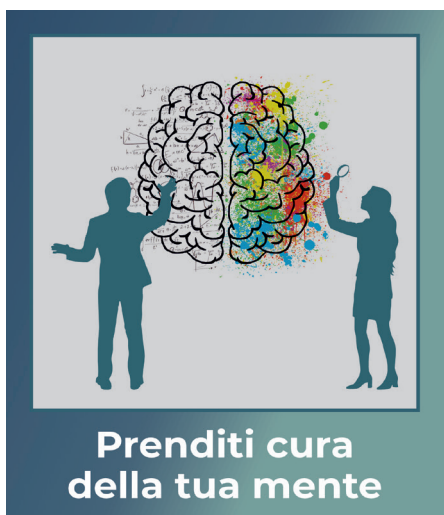


### 3.3 Tipo di azione svolta

In generale, le donne non dovrebbero avere uno scopo esclusivamente decorativo nelle immagini. Esse dovrebbero essere inserite per rappresentare una professione o un ruolo. Se le immagini si riferiscono ad attività interne all'Ente, le donne dovrebbero, ad esempio, rappresentare le attività istituzionali (studio, attività di laboratorio, scrittura al computer, comunicazione, etc.).

Quando le immagini si riferiscono alla società nella sua collettività sarebbe importante valorizzare la rappresentazione della molteplicità dei ruoli prediligendo, ad esempio, la scelta di immagini che raffigurino donne e uomini in ruoli e professioni non convenzionali così da non alimentare stereotipi. Utile includere nelle immagini, qualora il contenuto comunicativo lo preveda, rappresentazioni di donne in posizioni apicali in modo da non veicolare implicitamente rapporti gerarchici di inferiorità della donna rispetto all'uomo.

Entrambi gli esempi di sinistra veicolano stereotipi su attività convenzionalmente associate alle donne e agli uomini (lato creatività rispetto al lato razionale, lavori domestici e di cura rispetto alle professioni scientifiche); negli esempi di destra i ruoli sono rovesciati, rispettando la parità di genere anche nelle azioni.



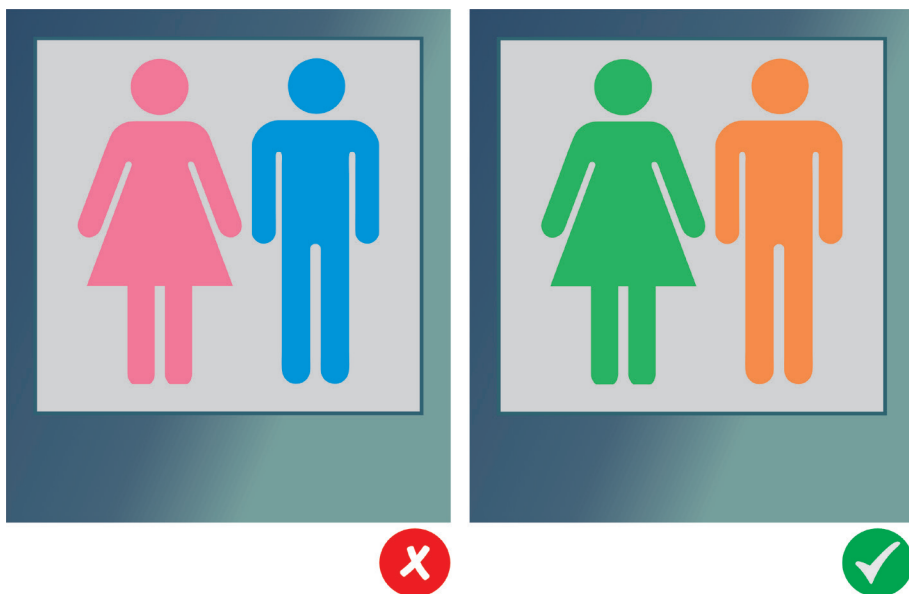
### 3.4 Colori, simboli e ideali estetici

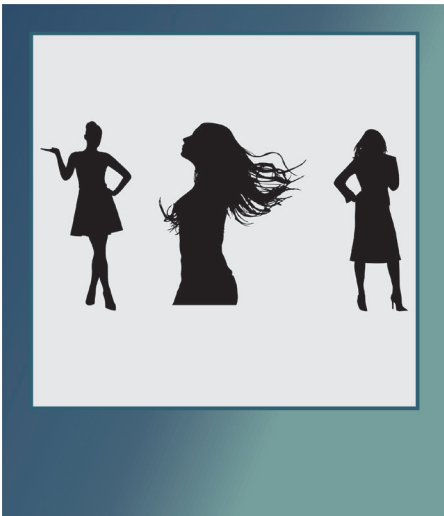
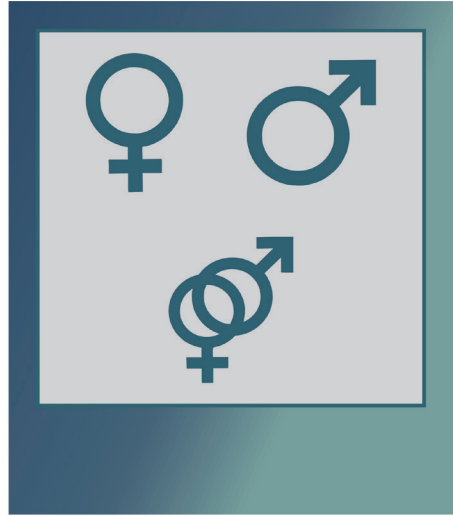
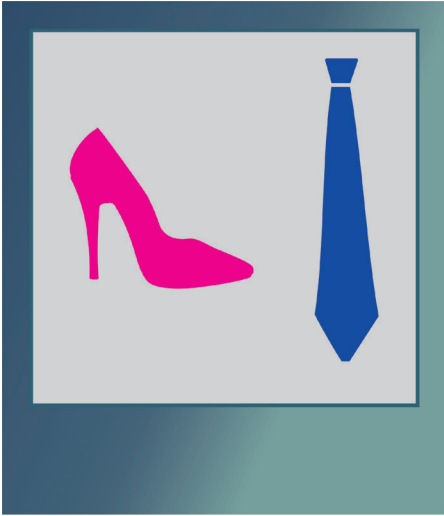
I colori sono spesso collegati arbitrariamente a un genere, come il rosa per le donne e il blu per gli uomini. Sarebbe opportuno evitare questa rappresentazione classica e preferire colori diversi come il verde, il giallo, l'arancione. Sarebbe da evitare anche l'utilizzo di tavolozze di colori pastello associate al femminile, soprattutto nella scala del rosa, specialmente quando il materiale di comunicazione si rivolge specificamente alle donne.

Nel caso si utilizzino raffigurazioni simboliche in riferimento ai generi, sarebbero da evitare associazioni stereotipate quali, ad esempio, il rossetto o la scarpa con il tacco per designare il genere femminile o la cravatta per il genere maschile.

Sarebbe inoltre opportuno evitare di rafforzare gli ideali estetici dominanti e prediligere immagini in cui i soggetti abbiano fisicità e tratti eterogenei, al fine di non diffondere immagini omologate e idealizzate di donne e uomini.

Negli esempi riportati, è possibile cogliere dei suggerimenti circa i simboli, i colori e gli ideali estetici più inclusivi e ampi rispetto a quelli che veicolano stereotipi.





## 4. CHECK-LIST

Per aiutare nella composizione di un testo che sia ampio e inclusivo, di seguito riportiamo alcune proposte di revisioni e di domande che bisognerebbe porsi durante e dopo la stesura:

1. Il testo contiene espressioni connotate per genere che possono essere sostituite con formule non marcate? Trovi alcuni suggerimenti alla sezione [Oscuramento del genere](#) (v. §2.3).
2. Il testo utilizza il maschile plurale per indicare una collettività? Trovi alcuni suggerimenti alle sezioni [Esplicitazione del genere](#) (v. §2.2) e [Rapporto quantitativo](#) (v. §3.1).
3. Il testo adotta stereotipi professionali o sociali di genere? Trovi alcuni suggerimenti alle sezioni [Tipo di azione svolta](#) (v. §3.3) e [Colori, simboli e ideali estetici](#) (v. §3.4).
4. Il testo rispetta le concordanze di genere per entrambi i sessi? Trovi alcuni suggerimenti alla sezione [Formazione del femminile](#) (v. §2.1).
5. Il testo presenta dissimmetrie di genere non giustificate? Trovi alcuni suggerimenti alle sezioni [Relazioni spaziali e dimensionali](#) (v. §3.2) e [Espressioni da evitare](#) (v. §2.4).

## APPENDICE 1 – GLOSSARIO

In questa sezione abbiamo raggruppato alcune parole o espressioni che appartengono alla sfera di significati dell'inclusività, dell'identità di genere e delle questioni legate al tema trattato nelle Linee guida. Non vi è certamente la pretesa di includere tutti i termini, poiché, come già detto, la realtà è in continua evoluzione; lo scopo è offrire un prontuario che possa servire come punto di partenza per ampliare le proprie conoscenze sul tema.

Per la selezione delle parole e per le definizioni abbiamo consultato il Dizionario dell'italiano di Treccani 2022, il volume *Questioni di un certo genere. Le identità sessuali, i diritti, le parole da usare: una guida per saperne di più e parlarne meglio*, a cura di Cavallo A., Lugli L. e Prearo M. (2021) e il Glossario di Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità (2022).

**ASESSUALE:** orientamento sessuale di una persona che non prova desideri sessuali verso alcun genere. Le persone asexuali possono comunque provare sentimenti romantici e possono avere rapporti sessuali. Le persone che provano desiderio sessuale verso altre persone sono definite **ALLOSESSUALI**.

**BINARISMO DI GENERE:** classificazione del genere nelle due forme esclusive del femminile e del maschile; è considerata una classificazione discriminatoria verso chi si identifica con più di un genere o con un genere altro.

**BISESSUALE:** orientamento sessuale di una persona attratta sia da persone del proprio genere che da persone di generi diversi.

**CISGENDER:** persona la cui identità di genere coincide con il sesso assegnato alla nascita.

**COMING OUT E OUTING:** i due termini non sono sinonimi, anche se spesso vengono usati come tali. Il termine **COMING OUT** indica il processo volontario attraverso cui gli individui rivelano e affermano la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale. Il termine **OUTING** indica la pratica di rivelare pubblicamente l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona senza il suo consenso.

**DISUGUAGLIANZA DI GENERE:** divario tra uomini e donne rispetto ai ruoli e alle posizioni che rivestono nella società, per esempio nell'ambito dell'economia, dell'educazione, della politica e della salute, che può portare a discriminazione di genere. La discriminazione di genere si verifica in qualsiasi situazione in cui una persona, a causa del proprio genere, è trattata meno favorevolmente di quanto verrebbe trattata un'altra in una situazione analoga (discriminazione diretta); oppure in qualsiasi situazione in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato genere (discriminazione indiretta).

**EQUITÀ DI GENERE:** condizione per la quale tutte le persone, indipendentemente dal genere di appartenenza, ricevono trattamenti in funzione dei loro bisogni per correggere discriminazioni e svantaggi insiti nella società, così da raggiungere un'equivalente possibilità di accesso a diritti, risorse e opportunità.

**ETEROSESSUALE:** orientamento sessuale di una persona attratta da persone di un genere diverso dal proprio.

**GAY:** uomo con orientamento sessuale di tipo omosessuale.

**GENDER BIAS:** distorsioni generate da stereotipi di genere, condivise e trasmesse socialmente, per cui alla rappresentazione mentale di un gruppo vengono attribuite delle caratteristiche che non corrispondono alla realtà, ma sono solo delle approssimative generalizzazioni convenzionali.

**GENDER PAY GAP:** divario retributivo esistente tra uomini e donne.

**GENERE:** insieme di caratteristiche, norme, ruoli, relazioni e competenze, definite socialmente e culturalmente, che distinguono il maschile dal femminile e danno origine ai concetti di femminilità e mascolinità, generando gli stereotipi legati al genere. Trattandosi di un costrutto sociale, il genere varia da società a società e nel tempo. L'**IDENTITÀ DI GENERE** è la percezione che ogni persona ha di sé in quanto maschio, femmina o altro genere; il **RUOLO DI GENERE** è il sistema socialmente costruito intorno alle identità di genere. I termini **GENERE** e **SESSO** non sono sinonimi.

**INTERSESSUALE:** persona che possiede alcune caratteristiche biologiche (cromosomi sessuali, ormoni, organi genitali) riconducibili al sesso femminile ed altre al sesso maschile. L'espressione ermafrodita è considerata stigmatizzante.

**LESBICA:** donna con orientamento sessuale di tipo omosessuale.

**LGBTQIA+:** sigla usata per indicare la comunità formata da identità sessuali non eterosessuali; indica le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali, asessuali. Il simbolo + viene usato per comprendere anche tutte le altre identità sessuali, indicando maggior inclusività possibile.



**OMOSESSUALE:** orientamento sessuale di una persona attratta da persone dello stesso genere.

**ORIENTAMENTO SESSUALE:** direzione del desiderio sessuale e affettivo di una persona verso un'altra persona.

**PARI OPPORTUNITÀ:** indicano un principio giuridico, sancito dalla Costituzione italiana (art. 3 e 51, comma 1), che impone la rimozione degli ostacoli che impediscono la partecipazione economica, politica e sociale di una persona per cause riconducibili al genere, religione, nazionalità, età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, inclusa la possibilità di discriminazioni multiple determinate dall'intersezione di queste dimensioni.

**PROSPETTIVA DI GENERE:** indica l'adozione di un'ottica che permetta di analizzare i modi e le forme attraverso le quali le relazioni di potere tra i generi si definiscono e si trasformano nel corso del tempo, dentro le istituzioni e nella vita quotidiana.

**QUEER:** persona la cui identità di genere non si conforma alla concezione binaria del genere (maschile o femminile).

**SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE:** si riferiscono a diverse concentrazioni di uomini e donne. La **SEGREGAZIONE ORIZZONTALE** si riferisce ai vari ambiti o discipline (solitamente i settori segregati al maschile riguardano le discipline STEM, quelli al femminile le professioni di cura); la **SEGREGAZIONE VERTICALE** si riferisce ai diversi livelli gerarchici, di carriera o responsabilità (solitamente si accompagna all'effetto **SOFFITTO DI CRISTALLO**).

**SESSISMO:** forma di discriminazione basata sulla presunta superiorità di un sesso (solitamente quello maschile) rispetto all'altro (solitamente quello femminile).

**SESSO:** insieme di caratteristiche biologiche con le quali una persona nasce (cromosomi sessuali, genitali, ormoni sessuali). I termini **SESSO** e **GENERE** non sono sinonimi.

**SOFFITTO DI CRISTALLO:** metafora usata per indicare il fatto che, a parità di condizioni, le donne hanno meno possibilità di carriera. Il cristallo è un materiale trasparente ma molto resistente: una donna può vedere i vertici dell'organizzazione, ma vi è una barriera invisibile che le impedisce di raggiungerli.

**THEY, THEM:** indipendentemente dal proprio sesso biologico, ogni persona può sentire di appartenere ad un altro genere o non rispecchiarsi in nessuno. A tal proposito, in tempi recenti si è sentita la necessità di esplicitare il proprio pronome di riconoscimento, per aiutare le altre persone a rivolgersi in maniera corretta anche rispetto al genere. Per questo motivo, è possibile trovare accanto ai nomi nelle firme istituzionali o più informali i pronomi personali espressi solitamente in inglese: *he, him* se la persona è di genere maschile; *she, her* se di genere femminile; *they, them* per le persone non binarie. Quando ci si rivolge ad una persona, è consigliabile fare attenzione ai pronomi e alle desinenze che usa per riferirsi a se stessa, rispettando la sua identità.

**TRANS, TRANSESSUALE E TRANSGENDER:** persona che si identifica con un genere diverso da quello biologico. Il termine **TRANSGENDER** si riferisce a quelle persone la cui identità di genere e/o ruolo di genere non si allineano al sesso assegnato alla nascita; dovrebbe sempre essere usato come aggettivo e non come sostantivo. Il termine **TRANSESSUALE**, oggi poco utilizzato, indica le persone transgender che decidono di modificare il proprio corpo attraverso una terapia ormonale affermativa di

genere e/o una chirurgia affermativa di genere. **TRANS** è l'abbreviazione usata per descrivere l'esperienza di persone che vivono un genere alternativo rispetto a quello assegnato alla nascita; una donna trans è una persona il cui sesso anagrafico attribuito alla nascita è maschile, ma si identifica come donna; un uomo trans è una persona il cui sesso anagrafico attribuito alla nascita è femminile, ma si identifica come uomo.

**UGUAGLIANZA DI GENERE:** condizione nella quale ogni persona, indipendentemente dal genere di appartenenza, riceve pari trattamento e ha uguale possibilità di accesso a risorse e opportunità.

**VIOLENZA DI GENERE:** qualsiasi tipo di violenza fisica, psicologica, economica, sessuale o istituzionale esercitata contro persone o gruppi di persone sulla base del loro orientamento sessuale, identità di genere, sesso o genere.

## BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Accademia della Crusca, L'Accademia della Crusca e la questione del genere nella lingua, 2023, <https://l.cnr.it/yocb2>

Boroditsky L., How Language Shapes Thought, Scientific American, 304 (2), 62-65 pp., <https://l.cnr.it/ovx0q>

Bucchetti V., Casnati F., Rossi M., Manifesto per una comunicazione gender-sensitive, Politecnico di Milano, 2022, <https://l.cnr.it/0h2b6>

Barbieri B., Carboni P., Cois E., Lovari A., Sois E., Guidelines for gender-sensitive communication in research and academia, SUPERA, 2020, <https://l.cnr.it/cv8j7>

Cavallo A., Lugli L., Prearo M., Questioni di un certo genere. Le identità sessuali, i diritti, le parole da usare: una guida per saperne di più e parlarne meglio, Iperborea – Il Post, Milano, 2021.

Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato-Libreria dello Stato, 1994, <https://l.cnr.it/akpc5>

Coletti, V., Nomi di mestiere e questioni di genere, 2021, <https://l.cnr.it/gqwsy>

Della Valle V., Patota G., Il dizionario dell'italiano Treccani, 2022.

Desprez-Bouanchaud A., Doolaege J., Ruprecht L., Guidelines on Gender-Neutral Language, UNESCO, 1999, <https://l.cnr.it/v7t4d>

Fioritto A. (a cura di), Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio, Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Il Mulino, 1997, <https://l.cnr.it/olcnx>

Gender-inclusive language guidelines, UN WOMEN, 2017, <https://l.cnr.it/d54xr>

Gheno, V. Femminili singolari+: Il femminismo è nelle parole. Effequ, 2022.

Giusti, G., Inclusività nella lingua italiana: come e perché. Fondamenti teorici e proposte operative, in «DEP. Deportate, esuli, profughe», vol. 48, pp. 1-19, 2022, <https://l.cnr.it/ld8nx>

La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo, Parlamento europeo, 2008.

Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, Agenzia delle Entrate, 2020, <https://l.cnr.it/nc16g>

Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, 2018, <https://l.cnr.it/8otkz>

Marloni W., Marconi M., Pierdominici M., Glossario di Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità, Roma, 2022, <https://l.cnr.it/r9de2>

Regole e suggerimenti per la redazione degli atti amministrativi, CNR-ITTIG, Accademia della Crusca, 2010, <https://l.cnr.it/j3m2p>

Robustelli C., Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, 2012, <https://l.cnr.it/w3d5h>

Sabatini A., Il sessismo nella lingua italiana, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 1993, <https://l.cnr.it/6oi95>

Sciuto C., «Gheno: “Lo schwa è un esperimento. E sperimentare con la lingua non è vietato”» in MicroMega, 2021, <https://l.cnr.it/e70i0>

Università degli Studi di Genova, Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, 2023, <https://l.cnr.it/1wyql>

Università degli Studi di Milano, Vademecum sul linguaggio di genere, 2021, <https://l.cnr.it/ga1zn>

Università degli Studi di Padova, Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, 2017, <https://l.cnr.it/6o4tn>

Università degli Studi di Torino, Un approccio di genere al linguaggio amministrativo, 2015, <https://l.cnr.it/lfyw5>

Vitiello R., «Linguaggio inclusivo: perché usarlo sul lavoro e nella vita di tutti i giorni» in TDM Magazine, 2020, <https://l.cnr.it/rhwsq>





*A cura di*

Gender Equality Team

Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali (CNR-IRPPS)

Istituto di studi sul Mediterraneo (CNR-ISMed)

Istituto di chimica della materia condensata e di tecnologie per l'energia (CNR-ICMATE)

*In collaborazione con*

Istituto di informatica giuridica e sistemi giudiziari (CNR-IGSG)

Unità Comunicazione-CNR