



PARITÀ DI GENERE

“IL LINGUAGGIO INCLUSIVO”

Federica Serafini

**Consulente e formatrice in
materia di Sistemi di Gestione**



INTRODUZIONE

“Le parole sono importanti” non è solo la citazione che attribuiamo a Nanni Moretti e al protagonista di uno dei suoi film – Palombella Rossa – ma è anche la premessa che giustifica un uso consapevole del linguaggio.

Il linguaggio inclusivo permette di realizzare forme di comunicazione sia scritte sia orali, che sappiano rappresentare tutte le sfere del vivere sociale, evitando le distinzioni di genere, origine, etnia, disabilità, orientamento sessuale, preferenze politiche.

Tramite la parola scritta e parlata siamo in grado di veicolare e rafforzare stereotipi e pregiudizi, ma possiamo anche trasmettere inclusività.

INTRODUZIONE

I contesti nei quali possono verificarsi discriminazioni linguistiche sono svariati: scuola, lavoro, famiglia, società, gruppo dei pari.

Vi sono delle persone che possiamo definire più fragili di altre. Si tratta di quelle persone appartenenti alle categorie maggiormente escluse dai discorsi o esposte di frequente a forme di comunicazione discriminanti. Nello specifico parliamo di:

- **persone di genere femminile;**
- **persone che non si identificano con il genere biologico;**
- **persone con disabilità;**
- **persone appartenenti a determinate etnie;**
- **persone che professano la loro fede religiosa e la loro etica;**
- **persone che vivono in uno stato di povertà.**

COSA SI INTENDE PER LINGUAGGIO INCLUSIVO?

Il linguaggio inclusivo si riferisce al modo di comunicare che tiene conto delle diverse identità di genere, etnie, orientamenti sessuali e altre caratteristiche personali.

È progettato per evitare l'uso di termini o frasi che possano escludere o discriminare determinate categorie di persone.

L'obiettivo è creare un ambiente comunicativo più accogliente e rispettoso, in cui tutti possano sentirsi rappresentati e valorizzati.

COSA SI INTENDE PER LINGUAGGIO INCLUSIVO?

Il linguaggio inclusivo è anche detto «ampio» o «esteso»: è un linguaggio che ascolta e si apre a tutte le forme di diversità, perché ognuna possa sentirsi rappresentata per ciò che è e sente di essere e non «etichettata», sulla base di consuetudini, anche linguistiche, che possono reiterare disparità.

COSA SIGNIFICA PARLARE INCLUSIVO ?

Usare un linguaggio inclusivo significa avere l'attenzione di utilizzare immagini ed espressioni linguistiche attente a non trasmettere stereotipi legati al genere, all'età, all'etnia, alla disabilità, alla religione ed alla politica.

Utilizzare un linguaggio inclusivo nell'Organizzazione ha lo scopo di promuovere comunicazioni che rispettino tutte le identità nel contesto lavorativo.

L'adozione di un linguaggio inclusivo è agevolata dal livello di empatia che permette di percepire in modo più immediato l'importanza di adottare espressioni che accolgano e valorizzino la diversità e che, quindi, non escludano.

LA LINGUA ITALIANA È INCLUSIVA ?

La lingua italiana è «flessiva» cioè declinata in base al genere: i ruoli professionali si accordano con il genere di chi li ricopre.

Ci sono, tuttavia, termini ricondotti a determinate professioni, che al femminile non sono usati e che «suonano male», non si tratta, però, di neologismi o forzature della lingua italiana, si tratta di parole esistenti, ma riferite a professioni e a ruoli che per lo più erano appannaggio di figure maschili. Ne sono un esempio «avvocata», «ingegnera», «architetta».

La mancata declinazione al femminile dei ruoli corrispondente al genere si può ricollegare ad una resistenza di tipo culturale, al concetto di potere correlato al ruolo.

IL MASCHILE SOVRAESTESO

Un esempio di quanto descritto alla slide precedente è l'utilizzo nella lingua italiana del «maschile sovraesteso» cioè dell'uso di forme al maschile che si «sovraestendono» rispetto all'identificare soggetti di solo genere maschile, quali, a titolo esemplificativo, in riferimento a gruppi misti «tutti», «i colleghi», «il candidato», «i ragazzi» pur sapendo che in mezzo a loro ci sono anche «ragazze».

...RIFORMULIAMO....

Per ridurre o eliminare l'utilizzo del maschile sovraesteso e promuovere linguaggio e comunicazione inclusivi abbiamo alcune possibilità:

- ❖ la DOPPIA FLESSIONE** cioè l'utilizzo dei due generi grammaticali, maschile e femminile, con la consapevolezza che le comunicazioni sia scritte, sia orali, diventino maggiormente articolate. Questa scelta, però, è quella dell'uso binario del linguaggio, cioè limitato ai due generi tradizionali che non consente l'inclusione delle persone «non binarie» quelle, cioè, che non si riconoscono nei due generi.

...RIFORMULIAMO....

- ❖ **la PERIFRASI** cioè riscrivere e ripensare le frasi: anziché scrivere «se sei interessato, contattaci...», scrivere «per chi ne avesse interesse può contattarci...».
- ❖ **le FORME IMPERSONALI o PASSIVE**, come per esempio anziché scrivere «il cliente per richieste può contattare...», scrivere «la richiesta può essere inviata...».
- ❖ **ELISIONE della DESINENZA** con sostituzione della lettera finale con asterisco o con la schwa.

PERCHÉ SCEGLIERE UN LINGUAGGIO INCLUSIVO?

La finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte e discriminatorie perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi. L'uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere, inoltre, aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuovere il cambiamento sociale e contribuire al raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini".

PERCHÉ SCEGLIERE UN LINGUAGGIO INCLUSIVO?

Saper comunicare utilizzando un linguaggio inclusivo è un processo che dura una vita. La lingua, infatti, è in costante mutamento e risente fortemente del contesto sociale e dell'utilizzo che di essa fanno i parlanti. Se da una parte non potremo affermare di aver raggiunto il nostro scopo, dall'altra possiamo prepararci ad accogliere i cambiamenti e a rivedere le nostre abitudini linguistiche ogni qualvolta ce ne sarà bisogno.

PERCHÉ È IMPORTANTE IL LINGUAGGIO INCLUSIVO ?

- 1. Promuove l'inclusione: utilizzare un linguaggio inclusivo aiuta a costruire un senso di appartenenza e accettazione, riducendo le barriere comunicative tra diverse identità e gruppi sociali.**
- 2. Riduce i pregiudizi: un linguaggio attento e consapevole può contribuire a combattere stereotipi e pregiudizi, favorendo una comunicazione equa e rispettosa.**
- 3. Riflette la diversità: il linguaggio inclusivo riconosce e celebra la diversità, permettendo a tutti di esprimere la propria identità senza timore di esclusione o discriminazione.**

LINGUAGGIO INCLUSIVO E DISABILITÀ

Prima di definire una persona in base alla propria disabilità, è opportuno chiedersi se sia realmente utile e necessario farlo. Ogni caratteristica personale, quali l'età, la provenienza, l'orientamento affettivo e sessuale, deve essere richiamata solo se rilevante ai fini della nostra conoscenza, o di un progetto che siamo chiamati a gestire. In tutti gli altri casi è da evitare in quanto dà adito a stereotipi ed etichette non pertinenti e di alcuna utilità, se non a condurre alla «non inclusione».

Si parla di «Persona con disabilità» affinché innanzitutto chi interloquisce veda la persona e non la identifichi con la disabilità: la persona ha una disabilità, NON è la sua disabilità.

COME SI SCRIVE «INCLUSIVO»?

Esistono diversi modi per comunicare tramite un linguaggio che sia inclusivo e neutrale: l'uso dell'asterisco che nasconde l'ultima lettera riferita al genere (professionist*), lo sdoppiamento contratto (professionisti/e) e altre forme, prevalentemente utilizzate nei social media, come la Schwa (ə). È anche possibile scegliere formule neutrale quali, ad esempio, «le figure professionali», oppure «la funzione di coordinamento», tenendo sempre in considerazione che i testi scritti siano leggibili, scorrevoli ed accessibili a tutti.

COME SI SCRIVE «INCLUSIVO»?

Di seguito si riportano alcuni esempi:

- **Il femminile e poi il maschile (le avvocate e gli avvocati, le insegnanti e gli insegnanti...) è opportuno usare questo escamotage soprattutto laddove la presenza femminile è minore (“Le operaie e gli operai...”). Lo stesso discorso vale al contrario (“Gli infermieri e le infermiere...”).**
- **evitare l’articolo “LA” davanti ai cognomi di donna (“La Meloni”, “La Boldrini”) eventualmente inserendo nome e cognome.**
- **utilizzare esempi che non rientrino nei classici stereotipi nei contesti lavorativi come “la maestra Maria Rossi” o “l’ingegnere Mario Rossi”. Usare piuttosto forme “non convenzionali” e variegate, come “il badante Mario Rossi” o “l’architetta Maria Rossi”.**

LE QUALIFICHE «INCLUSIVE» PER LE FIGURE ISTITUZIONALI

Maschile	Femminile
Il direttore generale	La direttrice generale
L'assessore	L'assessora
Il presidente	La presidente
Il segretario	La segretaria
Il responsabile	La responsabile
Il dirigente	La dirigente
Il ministro	La ministra
Il magistrato	La magistrata
Il prefetto	La prefetta
Il cancelliere	La cancelliera
Il sindaco	La sindaca
Il deputato	La deputata
Il parlamentare	La parlamentare
Il delegato	La delegata

STEREOTIPI DI GENERE COSA «EVITARE» E COSA SCRIVERE

 Invece di...	 ...meglio usare
La Rossi	La presidente Rossi L'assessora Rossi L'avvocata Rossi
Un ministro donna	La ministra
Un avvocato donna	L'avvocata
Un ingegnere donna	L'ingegnera

I NOMI COLLETTIVI

✗ Invece di...	✓ ...meglio usare
Uomo, uomini	Persona, persone Donna e uomo, donne e uomini
...dell'uomo/degli uomini	...della persona/delle persone
Gli italiani	Il popolo italiano
Gli insegnanti	Corpo docenti
I cittadini	La cittadinanza
I professionisti	La figura professionale Chi opera nel settore...
Gli anziani	Le persone anziane
Bambini	Bambine e bambini
Fratellanza	Solidarietà
Lavoratori	Lavoratrici e lavoratori
Il residente, i residenti	Ogni residente Ciascun e ciascuna residente

IL CONTESTO PROFESSIONALE

✗ Invece di...	✓ ...meglio usare
Le professioniste certificate e i professionisti certificati	Le professioniste e i professionisti certificati
Il candidato	La persona candidata
Il dipendente, i dipendenti	Ogni dipendente Il personale - Le persone dipendenti
I professionisti che si certificano	Chi sceglie di certificarsi Chiunque sceglie di certificarsi
Categoria di professionisti	Il mondo delle professioni
Professionisti di settore	Figure professionali di settore
Ambito dei professionisti	Ambito professionale
Il beneficiario	La persona che beneficia
Il delegato	La persona delegata

✗ Invece di...	✓ ...meglio usare
Gentilissimo utente/ professionista	Gentile (senza specifica di genere a meno che non sia riferito a persona fisica)
Categoria di professionisti	Categoria professionale
Ambito dei professionisti	Ambito professionale
Il signore/La signora	Il dott./La dott.ssa
Il ministro/La ministro	Il ministro/La ministra
I dirigenti/Le dirigenti	La dirigenza/Il personale dirigente
Il corpo dell'uomo	Il corpo umano
I componenti	Membri di OT
La segretaria	La segreteria
Il Direttore Generale/ Il Presidente	La Direzione Generale/ La Presidenza

IL CONTESTO LAVORATIVO COLLOQUIALE

 Invece di...	 ...meglio usare
Cari colleghi	Cari colleghi e care colleghe (o viceversa)
Benvenuti a tutti	Vi do il benvenuto/Vi diamo il benvenuto
Grazie per esserti associato Grazie per esserti iscritto alla newsletter	Grazie per aver scelto di associarti Grazie per aver completato la registrazione alla newsletter Grazie! Da oggi potrai ricevere la nostra newsletter
Ti sei ricordato di inviare il modulo?	Ricorda di inviare il modulo!

LE FORME IMPERSONALI

 Invece di...	 ...meglio usare
Gli utenti possono inviare i commenti alla norma...	È possibile inviare i commenti alla norma...
I professionisti sono invitati a scrivere...	Si invita a scrivere...
I candidati possono mandare il CV...	Si richiede di inviare il CV...
Gli interessati possono partecipare...	Le persone interessate possono partecipare...
I dirigenti affermano che...	La dirigenza afferma che...
I destinatari della norma tecnica...	La norma tecnica è destinata/è rivolta/ si rivolge I soggetti destinatari della norma...

NOMI DI FIGURE PROFESSIONALI AL FEMMINILE



Invece di...

Ingegnere

Architetto

Il consulente

Il giudice



...meglio usare

Ingegnera

Architetta

La consulente

La giudice

L'USO DELLE IMMAGINI

Anche la scelta delle immagini, come quella delle parole, è importante affinché un linguaggio sia inclusivo. Per questo nella comunicazione grafica ed iconografica è opportuno considerare i seguenti stereotipi o «bias» per non commettere errori, quali ad esempio:

- l'associazione di un colore al genere;**
- l'associazione di una professione al genere;**
- l'associazione di una professione alla provenienza etnica.**

LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE INCLUSIVA NELLE ORGANIZZAZIONI

Ogni Organizzazione rispettosa della parità di genere e dell'inclusività può scegliere di regolamentare al proprio interno attraverso un documento dedicato, l'adozione e l'utilizzo di un linguaggio che sia inclusivo e rispettoso delle diversità. Il suddetto documento è trasversale ad ogni processo strategico ed organizzativo che abbia a che fare con stakeholder interni all'organizzazione ed esterni ad essa per diffondere loro il proprio impegno sui temi della parità di genere e più in generale su quelli della Diversità – Equità - Inclusione (DEI) e sulla responsabilità (evitando nelle azioni di comunicazione lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie sviluppate, impegnandosi a diffondere un'immagine femminile positiva, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere).

LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE INCLUSIVA NELLE ORGANIZZAZIONI

Obiettivo dell'Organizzazione, quindi, è quello di allineare la comunicazione esterna ed interna ai valori ed alla cultura della stessa, garantendo che comunicazione e linguaggio siano inclusivi.

IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

Un'Organizzazione inclusiva e che, quindi, adotti un linguaggio inclusivo, si impegna al proprio interno a rivedere ogni processo di lavoro e riformulare ogni documento di riferimento ed al proprio esterno ad emettere comunicazioni e portare testimonianze che siano in linea e rispettose dei propri valori di parità ed inclusività.

IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

In questo processo le funzioni maggiormente coinvolte all'interno dell'Organizzazione sono quelle dell'Area Comunicazione (come da slide precedente) e dell'Area Gestione Risorse Umane, impegnata nell'amministrazione del personale sia sul versante selezione ed assunzione, sia su quello inerente alla formazione, alla crescita professionale ed alle caratteristiche, competenze e responsabilità in capo ad ogni ruolo.

LE RISORSE UMANE

Anche nell'ambito della Gestione delle Risorse Umane, linguaggio e comunicazione inclusive prevedono la revisione delle procedure e dei documenti in essere con evidenza della terminologia scelta, ad esempio riportare sia il femminile sia il maschile, oppure adottare forme neutre, oppure sostituire la parte finale delle parole con asterisco o schwa e con le indicazioni di ciò che può essere chiesto al personale e di ciò che non deve essere formulato, perché rischierebbe di essere discriminante e discriminatorio.

Come per la selezione del personale, anche per la formazione dello stesso, il linguaggio e la comunicazione devono essere inclusive, a partire dall'opportunità per tutte e tutti di accedere a percorsi formativi e sperimentarsi in nuove opportunità.

FONTI BIBLIOGRAFICHE

- **UNI – Comunicazione Inclusiva: Linee guida per la parità di genere nel linguaggio**
- **Cosa significa parlare inclusivo – a cura di Alexa Pantanella, Mediobanca Maggio 2024**
- **Comunicazionegentile.it – La scuola che insegna l'empatia**
- **Università di Genova – Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo**
- **UNI PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (Prassi di Riferimento)**