

# Linee Guida per un linguaggio inclusivo di genere

*“Parità” non vuol dire “adeguamento alla norma uomo”, bensì reale possibilità di pieno sviluppo e realizzazione per tutti gli esseri umani nelle loro diversità.*

*Alma Sabatini*

## Premessa

Il linguaggio può influenzare il nostro modo di vivere e di percepire la realtà in cui siamo immersi. Attraverso il linguaggio, infatti, non ci limitiamo a descrivere l'esistente, ma contribuiamo alla costruzione e al rafforzamento di precisi modelli culturali o al loro radicale cambiamento. La lingua racchiude e propone una data visione del mondo, ma ci consente anche di raccontare la realtà che desideriamo, attraverso la scelta di parole e approcci linguistici nuovi e maggiormente includenti. Il linguaggio è anche uno strumento per veicolare i valori che sono alla base di un ente o di un'organizzazione e, di conseguenza, contribuisce a definirne l'immagine. Per questi motivi la Commissione Sinodale per la Diaconia ha ritenuto importante emettere delle linee guida che indirizzino la comunicazione della Diaconia Valdese - CSD verso un uso di linguaggi rispettosi delle identità di genere.

La lingua è il sistema attraverso il quale le persone si esprimono e comunicano tra loro tramite l'uso di un determinato linguaggio ovvero un insieme di segni scritti e/o parlati: questo, in quanto sistema utilizzato da individui, è influenzato non solo dal contesto storico e geografico, ma anche dallo scenario sociale. In tale contesto, condurre la lingua verso obiettivi prestabiliti non è semplice né automatico: un linguaggio inclusivo avrà quindi maggiori probabilità di essere condiviso quando sarà semplice, motivato e non forzato.

La comunicazione varia in base ai contesti, ai destinatari, ai mezzi di diffusione, ai messaggi che vogliamo trasmettere. Le indicazioni fornite nel presente documento non possono quindi essere univoche né si pretende che siano valide e applicabili meccanicamente. Restano fondamentali **la sensibilità e capacità discernitiva di chi deve comunicare**, che dovrà, di volta in volta, scegliere la migliore strategia da seguire, alla ricerca di un giusto equilibrio tra inclusività da un lato e fluidità della lettura e chiarezza dei contenuti, che non devono mai venire meno, dall'altro.

Ciò che è fondamentale è l'approccio, la “filosofia di scrittura” con cui ci si appresta a comunicare; chiedersi se la nostra comunicazione tiene in debita considerazione la questione della sensibilità di genere e, più in generale, la sensibilità delle persone destinatarie, è aver già fatto una parte del lavoro.

## Persone destinatarie

Il presente documento è rivolto al personale, alle collaboratrici e ai collaboratori della Diaconia Valdese - CSD che, nella svolgimento delle proprie mansioni, realizzano documenti pubblici (comunicati stampa, articoli giornalistici, pubblicazioni, newsletter, lettere ed email ufficiali, locandine, dépliant, testi per il web

e per i social media) e documenti interni di carattere ufficiale (regolamenti, documenti dei sistemi integrati, modulistica, email).

L'attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e attento alle sensibilità della persona destinataria è, inoltre, incoraggiato anche nelle comunicazioni interne di servizio e interpersonali.

### Utilizzo del maschile sovraesteso

La lingua italiana, così come molte altre lingue nel mondo, prevede tradizionalmente l'utilizzo del maschile plurale per indicare un insieme di persone di cui non si conosce l'identità di genere o un insieme di persone in cui è presente almeno una figura di sesso maschile:

- gli operatori socio-sanitari hanno indetto uno sciopero;
- Laura e Giovanni sono i figli di Carlo e Maria.

Questo tipo di utilizzo del maschile plurale, definito **maschile sovraesteso**, è una convenzione linguistica e non ha valenza neutra. Al contrario, il maschile sovraesteso rende invisibile la componente femminile all'interno del gruppo e, più in generale, nella società, sminuendola. Si tratta di un retaggio storico legato al ruolo marginale della figura femminile e che oggi non consente più di rappresentare fedelmente la realtà in cui viviamo, né tanto meno è utile per sviluppare una società basata sul rispetto della **parità di genere**.

### Binarismo e fluidità di genere

La questione di genere non si esaurisce nel binarismo maschio/femmina, ma raccoglie anche le istanze di chi non si identifica in nessuna delle due identità o rivendica il diritto di scegliere di volta in volta in quale genere identificarsi.

Per rispondere a queste esigenze la lingua italiana, che prevede un genere maschile e uno femminile ma non il neutro, è chiamata a rinnovarsi e reinventarsi, sperimentando soluzioni alternative in un processo ancora in divenire.

## Indicazioni per un linguaggio inclusivo

### Declinazione dei nomi e qualifiche

La lingua italiana prevede l'accordanza tra nome e articoli o aggettivi per genere e numero, secondo regole semantiche definite che permettono la chiarezza nella comprensione del testo.

Per questo motivo anche i nomi di professione e i ruoli professionali rispondono alle regole di formazione delle parole della lingua italiana.

TERMINI IN	MUTANO IN	ESEMPIO
-o, -aio/-ario	-a, -aia/-aria	architetta, avvocat <sup>a</sup> , chirur <sup>g</sup> a, commissaria, critica, deputata, impiegata, ministra, prefetta, notaia, primaria, segretaria, sindaca
-iere	-iera	consigliera, infermiera, pioniera, portiera, ragioniera

-sore	-sora	assessora, difensora, evasora, oppressora, revisora
-tore	-trice	amministratrice, direttrice, ispettrice, redattrice, senatrice
-e	-e	la giudice, la preside, la dirigente, la docente, la presidente
-a	-a	l'analista, la professionista, la giornalista, la pilota, la collega

I nomi composti che formano un'unica parola seguono le regole sopra esposte (la caporedattrice/ il caporedattore, le caporedattrici /i caporedattori).

In ogni caso, è necessario rispettare la decisione di chi sceglie esplicitamente di avvalersi di uno **specifico genere per il proprio titolo professionale o qualifica**. Così, se Maria Rossi rende esplicito che vuole essere chiamata "dottore" e non "dottorressa", bisognerà rispettare la sua scelta.

È ormai acquisito all'interno della Chiesa valdese che i termini del linguaggio ecclesiastico **Pastore** e **Moderatore** si declinano, al femminile, come **Pastora** e **Moderatora**.

In riferimento a più persone di sesso differente è necessario utilizzare **titoli e appellativi equiparabili** per maschi e femmine (es. stimato dott. e stimata dott.ssa).

### Strategie alternative all'utilizzo del maschile sovraesteso

Per evitare l'**uso del maschile sovraesteso** esistono diverse strategie, tra cui le due principali sono le **strategie di oscuramento**, che prevedono la neutralizzazione di tutti i riferimenti al genere sia maschile sia femminile, e permettono quindi di superare anche il binarismo, e le **strategie di visibilità**, che prevedono l'esplicitazione di entrambi i generi grammaticali.

Per la loro maggiore inclusività, quando possibile si consiglia di utilizzare le strategie di oscuramento.

Esiste, inoltre, la possibilità di ricorrere all'uso di **disclaimer**, ovvero una nota in cui si esplicita che il riferimento al maschile è da intendersi inclusivo di maschile, femminile e non binarismo.

La scelta tra le strategie è facoltativa e personale e può dipendere da molti fattori: l'intenzione comunicativa, il tipo di testo, la struttura e la lunghezza della comunicazione, l'importanza di esplicitare il genere e la ricorrenza nel testo. In ogni caso, quale che sia la strategia prescelta, **si raccomanda la massima coerenza all'interno dello stesso**.

È necessario, infine, prestare attenzione a che le strategie adottate non portino ad un eccessivo appesantimento dei testi o a una significativa riduzione della fluidità di lettura.

### Strategie di oscuramento

Le strategie di oscuramento, dette anche di neutralizzazione, ossia l'utilizzo di sostantivi non marcati o di nomi collettivi che includano il riferimento ad entrambi i generi, evitano l'allungamento e l'appesantimento del testo e sarebbero quindi da preferire.

Tra le strategie di neutralizzazione si possono segnalare:

- **nomi collettivi:**

DA EVITARE	DA PREFERIRE
I cittadini	La cittadinanza
Gli utenti	L'utenza
I dipendenti	Il personale
Il presidente	La presidenza
Il direttore	La direzione
I clienti	La clientela

- **formulazione neutre** (ad es. **persone**: "i destinatari" diventa "le **persone** destinatarie"; "i disabili" diventa "le **persone** con disabilità");
- **perifrasi con pronomi indefinito e indeterminato** (ad es. **chi, coloro, chiunque**: "i dipendenti interessati al corso" diventa "**chi** è interessato al corso"; "tutti quelli che hanno accesso" diventa "**coloro che** hanno accesso"; "i candidati che rispondano ai requisiti" diventa "**chiunque** risponda ai requisiti");
- **uso della forma impersonale** (ad es. "Tutti devono prenotarsi" diventa "è **necessario** prenotarsi");
- **uso della forma passiva** (ad es. "Tutti devono prenotarsi" diventa "l'appuntamento **deve essere** prenotato").

Inoltre, riportiamo una serie di frasi fatte che limitano la visibilità del genere femminile e che, tramite le strategie di oscuramento, perdono il potenziale discriminatorio.

DA EVITARE	DA PREFERIRE
Uomo	Persona/essere umano
I diritti dell'uomo	I diritti umani/i diritti della persona
La dignità dell'uomo	La dignità umana o della persona
L'ingegno dell'uomo	L'ingegno umano o degli esseri umani
L'uomo della strada	La gente comune
Uomini di legge	Giuristi, giuriste
Uomini d'affari	Imprenditori, imprenditrici
Patto tra gentiluomini	Accordo sulla fiducia

### Strategie di visibilità

Le strategie di visibilità prevedono l'esplicitazione di entrambi i generi grammaticali nella stessa frase. Viene consigliato l'uso dello **sdoppiamento esteso** (la lavoratrice e il lavoratore, le direttrici e i direttori, l'assessore e l'assessora) in tutti i testi, soprattutto laddove è necessario garantire una lettura scorrevole di uno scritto breve (mail, post, locandina etc.).

L'uso delle barre trasversali e della forma contratta del femminile (il/la beneficiario/beneficiaria, un/a operatore/trice sociale) deve essere riservato a documenti quali la compilazione di form, formulari o in testi che prevedono un vincolo numerico di caratteri, dove questa può risultare l'unica alternativa possibile, poiché tale strategia riduce la leggibilità e la scorrevolezza del testo.

Si deve evitare anche il ricorso a soluzioni alternative alle barre trasversali quali le parentesi o altro: il(la) proprietario(a) .

### Concordanze

Secondo la norma grammaticale italiana tradizionale, in caso di riferimento a entrambi i generi in una stessa frase, l'accordo di aggettivi, participi e pronomi è al maschile plurale. Tale accordo permette di evitarne il raddoppiamento, in funzione di un'economia linguistica utile alla redazione di testi snelli e di facile lettura.

In questi casi si suggerisce di rispettare questa norma, per non appesantire il testo, e di non replicare aggettivi, participi e pronomi per concordarli al genere di ciascun nome. Per ragioni di contiguità sintattica e di eufonia, si suggerisce di seguire l'ordine "forma femminile+forma maschile", affinché l'aggettivo, il participio o il pronome al maschile risultino collocati accanto al termine maschile.

es. La coordinatrice e il coordinatore sono stati premiati (e non "La coordinatrice e il coordinatore sono state e stati premiate e premiati").

es. Le ospiti e gli ospiti inseriti nel programma (e non "Le ospiti e gli ospiti inserite e inseriti nel programma").

es. Le bambine e i bambini iscritti all'attività (e non "Le bambine e i bambini iscritte e iscritti all'attività").

### Disclaimer

Una possibile ulteriore strategia di inclusività di genere prevede l'inserimento, all'inizio del documento o anche in nota, di una dichiarazione (disclaimer) in cui si segnala che nel testo, per motivi di leggibilità dello stesso o di vincoli nel numero di battute, viene utilizzato solamente il genere maschile, ma che si fa riferimento sia a figure maschili che femminili che fluide. Si suggerisce di utilizzare tale strategia solamente in casi in cui è strettamente necessaria, quali:

- documenti con un numero limitato di battute a disposizione, nel caso in cui il ricorso alla strategia dello sdoppiamento comporti l'impossibilità di sviluppare il contenuto del documento nella sua interezza;
- regolamenti e moduli in cui l'utilizzo dello sdoppiamento (anche nelle forme contratte o con l'utilizzo delle barre trasversali) appesantisca molto la lettura e comprensione del documento.

### Utilizzo di nuovi morfemi

Tra le varie strade proposte per superare il binarismo prodotto dalle regole della lingua italiana ci sono nuovi morfemi che introducono nuovi simboli e suoni, a rimando di **tutte le identità di genere, anche quelle fluide e non binarie**.

L'uso dell'**asterisco**, della **-u** a finale di parola o della lettera **schwa** sono frutto della ricerca di un modello che possa superare il binarismo di genere e segnalano un cambiamento all'interno del contesto socio-culturale ed una maggiore attenzione rispetto alla complessità della realtà.

Vista la loro sperimentali  e la minore scorrevolezza del testo, non ne   consigliabile l'utilizzo, in particolare nella comunicazione istituzionale verso l'esterno.

### “Membri” e “Componenti”

Nel linguaggio ecclesiastico e diaconale si ricorre spesso al termine “**membro/membri**” in riferimento a chi ricopre un incarico in commissioni, comitati, gruppi di lavoro. La declinazione al femminile, singolare e plurale, di questo termine non   al momento contemplata n  di facile attuazione. E' tuttavia possibile ricorrere, per sostituire questo sostantivo, al termine “**componente/componenti**” nei casi in cui tale modifica non vada a inficiare il significato e la valenza semantica della parola “membro/membri”<sup>1</sup>.

Es. Giovanni e Giada sono componenti del gruppo di lavoro sul linguaggio inclusivo.

## Conclusioni

Il linguaggio   vivo, si trasforma, prende direzioni che non sempre sono quelle volute o previste. Queste linee guida non sono quindi un punto di arrivo, ma semmai quello di partenza per un percorso di adeguamento del nostro linguaggio a criteri di sempre maggiore inclusivit .

Il documento si   focalizzato sul genere, ma il linguaggio   un potente strumento anche per offrire attenzione e sensibilit  ad altre forme di diversit , spesso vittime di oscuramento o di modi di esprimersi scorretti. Anche in questo senso, queste linee guida sono quindi, nuovamente, un punto di partenza che potr  portare verso nuovi orizzonti di inclusivit  di tutte le persone.

## Spunti bibliografici

*Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, Agenzia delle Entrate, 2020.  
*Un asterisco sul genere*, Paolo D'Achille, Accademia della Crusca, 2021.

*Linee guida per una comunicazione rispettosa delle differenze di genere al museo*, Manuela Manera, Filippo Masino, Musei Reali Torino, 2022.

*Linee guida per l'uso del Genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, Ministero dell'Istruzione, dell'Universit  e della ricerca, 2018.

*Un approccio di genere al linguaggio amministrativo. Linee guida - una proposta del CUG e della Consigliera di Fiducia dell'Universit  degli Studi di Torino*, Silvia Giorcelli, Maria Span , Rachele Raus, Miriam Abouyyala, Igor Catrano, Viviana Patti, Universit  degli studi di Torino, 2015.

*Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere*, Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna, Comitato Unico di Garanzia, 2021.

---

<sup>1</sup> NOTA BENE: si continuer  a scrivere “il membro CSD”, e non “il componente CSD” in quanto il termine “membro”   identificativo del ruolo ricoperto.

### Gestione del documento: Responsabilità e Modifiche

Responsabilità	Ruolo	Data
Redazione	Ufficio comunicazione CSD e Comitato Parità	05.10.2023
Approvazione	Commissione Sinodale per la Diaconia	04.11.2023

### Elenco delle revisioni. La data di revisione e/o emissione rende applicativo il documento.

Emissione	Revisione	Modifiche	Data
01	00	Prima emissione	04.11.2023