

LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO AMPIO

Indice

Premessa	3
Valorizzazione delle diversità	3
A partire dal genere	3
Oltre il genere, nel rispetto di ogni diversità	5
Comunicazione visiva	7
Eventi, parità di genere e diversità	7

Premessa

Il linguaggio e le parole che utilizziamo sono utili all'umanità da sempre per descrivere il mondo che ci circonda, la natura e gli esseri viventi che la popolano, le relazioni tra più soggetti. Come tale, il linguaggio ha il potere di rivelare l'esistenza di mondi e di crearne di nuovi. Per sua intrinseca natura è qualcosa di vivo e mutevole, che si evolve insieme alla comunità delle persone parlanti e scriventi e che riflette i cambiamenti della società.

Per questo è importante che ci sia consapevolezza nell'uso del linguaggio anche negli ambienti lavorativi, specialmente in quelli che sono caratterizzati da una profonda diversità nella loro composizione.

Scegliamo l'espressione "linguaggio ampio", piuttosto che "inclusivo", perché l'ampiezza permette di allargare sempre di più il cerchio entro il quale si creano relazioni, mentre l'inclusività suggerisce di procedere per assorbimento di sottoinsiemi in esso. Così, adottando un linguaggio ampio, possiamo tutelare il rispetto delle diversità e ridurre l'uso di etichette. Il linguaggio non escludente, ampio, mette al centro la persona e non nasconde, ma anzi dà cura e valore alle differenze.

Queste linee guida arricchiscono il percorso iniziato dal CMCC con la redazione del Gender Equality Plan (GEP) e si propongono di accompagnarne le relazioni quotidiane negli ambienti lavorativi interni ed esterni alla Fondazione.

Valorizzazione delle diversità

Le linee guida sul linguaggio ampio partono da un'applicazione concreta del GEP e ne allargano i confini, proprio seguendo quel principio di estensione che non mira a delimitare e categorizzare quanto piuttosto ad ampliare gli orizzonti andando oltre le differenze, a partire da quelle di genere.

Anche a livello istituzionale, con riferimento alla realtà in cui il CMCC si inserisce, troviamo conferma di un concetto ormai codificato e sempre più vasto, come ad esempio nel Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione "Horizon Europe" in cui si introduce il concetto di "Gender Plus". Le linee Guida Horizon Europe on Gender Equality Plans (GEPs) invitano a tener conto delle *"differenze tra donne e uomini in base ad altre caratteristiche individuali o di gruppo [...], come le persone con un background migratorio o di minoranza, le persone con disabilità, le persone con uno status socio-economico basso o a rischio di povertà, i membri della comunità LGBTIQ"*, al fine di *"esplorare l'intersezione del genere con altre caratteristiche e potenziali motivi di discriminazione (noti anche come "gender plus") che possono evidenziare aree specifiche che richiedono attenzione"*.

Il concetto di Gender Plus, quindi, attraverso l'analisi intersezionale, collega l'elemento del genere con quelli dell'età, dell'origine, dell'orientamento sessuale, della condizione socio-economica, della disabilità, con l'obiettivo di intendere il principio di inclusività nel senso più ampio e di contrastare ogni forma di discriminazione, di pregiudizio e di stereotipo. Non si tratta solamente di contrastare le discriminazioni di genere, ma di superare più forme di discriminazione, nella consapevolezza che i diversi livelli di esclusione e marginalizzazione si intrecciano e spesso si sovrappongono tra di loro.

Un linguaggio ampio deve essere necessariamente anche un linguaggio accessibile e comprensibile, che possa risultare chiaro e il più possibile condiviso dalla comunità delle persone parlanti e scriventi.

A partire dal genere

Come sottolineato dalle linee guida per il linguaggio del Consiglio d'Europa:

"Un linguaggio rispettoso dell'identità di genere assicura una parità di trattamento tra donne e uomini e non

perpetua stereotipi legati alla percezione di alcuni ruoli come prettamente maschili o femminili. Per la lingua italiana, il dibattito sull'uso di un linguaggio non sessista è vivo ormai da tempo”.

Nella lingua italiana esistono due generi grammaticali, il femminile e il maschile, mentre in altre lingue, come per esempio nel tedesco, esiste il neutro. Mentre il genere dei nomi di cosa è arbitrario, quello dei nomi di persona riflette il genere attribuito alla nascita ad ogni persona: se parliamo di una donna useremo un nome femminile, se parliamo di un uomo useremo un nome maschile.

In questo senso, l'italiano presenta due principali criticità dal punto di vista di una rappresentazione paritaria dei generi:

1. l'utilizzo del cosiddetto “maschile sovraesteso” (non marcato o inclusivo) ovvero la declinazione al maschile di gruppi di persone in cui vi sia almeno un uomo;
2. la possibilità di declinare solo al maschile e al femminile, escludendo tutte le persone che non si identificano come “uomo” o “donna” (persone non binarie). Con l'uso del maschile sovraesteso, usato come se fosse “neutro”, le donne e le persone non binarie vengono cancellate dal discorso.

Se, da un lato, ai nomi che si riferiscono a esseri umani la lingua italiana attribuisce il genere grammaticale, maschile o femminile, concordandolo con il genere biologico della persona, dall'altro, alcuni titoli di professioni prestigiose o di ruoli istituzionali di rilievo vengono spesso declinati al maschile anche se riferiti a donne. Tale prassi non è giustificata da ragioni grammaticali, dal momento che per ognuno dei termini in questione esiste una forma femminile morfologicamente corretta (ad es. *direttore/direttrice; scienziato/scienziata; ricercatore/ricercatrice*), ma è piuttosto motivata da ragioni di tipo sociolinguistico legate a una certa resistenza a riflettere nell'uso della lingua i mutamenti dello status sociale della donna. Se esiste una difficoltà ad adottare per le donne il femminile qualora svolgano professioni di prestigio, non si registra la stessa resistenza nel caso di occupazioni considerate di minor valore. Al contrario, per gli uomini si utilizzano *maestro, ostetrico e infermiere* anche se la maggior parte delle persone che esercitano queste professioni di cura sono donne. Nel caso di alcune professioni, una parte delle donne che le esercita preferisce essere indicata con la declinazione al maschile. Una delle ragioni alla base di questa scelta potrebbe essere la percezione che il maschile conferisca autorevolezza e il fatto che le donne stesse percepiscano il femminile inferiore. Si sentono quindi sminuite se la loro professione, se autorevole o tradizionalmente maschile, viene declinata al femminile, perché l'uso della forma femminile sembra ghettizzare ed escludere.

Nell'ultimo decennio sono state elaborate e attuate numerose linee guida a livello internazionale e nazionale, con l'obiettivo di sensibilizzazione al linguaggio di genere. Istituzioni internazionali ed europee (come le Nazioni Unite, l'Organizzazione mondiale della sanità, l'Organizzazione internazionale del lavoro, il Parlamento Europeo e Commissione Europea), associazioni professionali, università, regioni, enti locali, hanno formulato degli orientamenti che consentano un approccio consapevole e pratico che favorisca una comunicazione più ampia sul piano del genere.

Sulla base di tali indicazioni, recepiamo alcune strategie concrete che si suggeriscono a titolo esemplificativo e non esaustivo e che hanno necessariamente carattere evolutivo.

3. Quando si fa riferimento a una donna è preferibile usare il genere grammaticale femminile (per es. la Direttrice di Divisione).
4. Quando ci si riferisce a una o più persone il cui genere non è noto o a più persone di genere sia maschile che femminile:
 - Si può optare per scelte linguistiche che corrispondono alla strategia di invisibilizzazione del genere che consentono quindi di non specificare il genere, ricorrendo ad esempio a nomi collettivi, sostantivi che indicano l'organismo e il gruppo invece che gli individui (cittadinanza invece di cittadini, la comunità scientifica invece dei ricercatori).

- Sempre nell'ambito della strategia di invisibilizzazione, si può optare per il ricorso alla forma “neutra”, a pronomi relativi e indefiniti (per es. chi; chiunque); a termini come persona, soggetto; o a perifrasi che consentano di evitare qualsiasi riferimento al genere.
 - Si può ricorrere alla forma passiva: I ricercatori possono caricare le presentazioni sul drive > *Le presentazioni possono essere caricate sul drive.*
 - Si possono utilizzare entrambi i generi attraverso l'uso simmetrico del genere, o sdoppiamento (per es. le colleghe e i colleghi della Divisione).
 - Si può ricorrere, in maniera residuale, a caratteri “jolly” come schwa (ə), asterisco (*) o chiocciola (@): *carə tuttə, car* tutt* o car@ colleg@*, tenendo sempre presente la necessità che il linguaggio risulti chiaro e leggibile.
5. L'uso non marcato della parola “uomo” come genericamente riferita a “persona” o “essere umano” in frasi non idiomatiche è evitabile. È possibile utilizzare alternative più inclusive come i termini “essere umano”, “individuo”, “soggetto”, “persona”, “umanità”, ecc. (*l'umanità ha fatto passi da gigante*, anziché *l'uomo ha fatto passi da gigante*), o l'aggettivo 'umano' (*diritti umani*, anziché *diritti dell'uomo*), che però non va impiegato in denominazioni ufficiali quali *Corte europea dei diritti dell'uomo* e *Convenzione europea dei diritti dell'uomo*.

In altri casi la parola “uomo” è impiegata per riferirsi a una determinata categoria di individui (*uomo di scienza, d'affari, di lettere, di Stato*, ecc.). Quando è noto che la persona cui ci si riferisce è di genere femminile, la parola “uomo” è sempre sostituita con la parola “donna” (*Marie Curie fu una donna di scienza*). Quando invece il genere non è noto o ci si riferisce astrattamente a una o più persone, si possono proporre alternative più inclusive: *uomini di scienza* può essere reso con *donne e uomini di scienza, scienziate e scienziati, esponenti del mondo scientifico/ della comunità scientifica*.

6. Cognomi, titoli accademici e formule di cortesia: si suggerisce di evitare alcuni usi dissimmetrici basati sul genere e riguardanti cognomi, titoli accademici e formule di cortesia.
- Cognomi: evitare di utilizzare l'articolo determinativo “la” davanti a cognomi di donne: *la Curie > Curie, Marie Curie, la signora Curie o la signora Marie Curie (analogamente a Einstein, Albert Einstein, il signor Einstein o il signor Albert Einstein)*.
 - Titoli accademici: se ci si riferisce a donne e uomini che hanno conseguito la laurea, il relativo titolo va precisato (oppure omissivo) in modo coerente indipendentemente dal genere?: *il dottor Bianchi e la signora Rossi > il dottor Bianchi e la dottoressa Rossi; il dottorando Bianchi e la dottoranda Rossi; il signor Verdi e la signora Verdi*.
 - Formule di cortesia: la parola “signorina” va evitata in quanto non è opportuno fare riferimento allo stato civile della donna quando lo stesso non avviene anche per l'uomo: *la signorina Rossi > la signora/ la ricercatrice/la dottoressa Rossi*.

Oltre il genere, nel rispetto di ogni diversità

Intendiamo per diversità un insieme di aspetti peculiari propri di ogni persona che ne definiscono l'individualità. La diversità è un valore personale da tutelare, che costituisce un arricchimento anche per la società, e non un ostacolo da superare.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità sollecita l'adozione di misure atte a combattere gli stereotipi relativi alla disabilità; è importante fare attenzione ed evitare di utilizzare espressioni negative o un linguaggio stigmatizzante.

Alcuni suggerimenti pratici:

- Mettere al centro la persona: “una persona con disabilità” e non “un disabile”.
- Evitare espressioni come “soffrire di”, “essere affetto da” o parole che denotano passività o vittimizzazione («portatore di») > *persona con disabilità, persona con autismo*.
- Porre in evidenza la personalità e le capacità di ognuno, piuttosto che la sua condizione
- Evitare i termini che definiscono la disabilità come un limite.
- Evitare i nomi collettivi (ad esempio: “i sordi”, “i ciechi”), in quanto non si tratta di gruppi omogenei di persone. *Ciechi* > *persone con cecità, con visibilità limitata*.
- Ricordarsi che l’80% delle disabilità non sono visibili.

Utilizzando, a volte anche inconsapevolmente, espressioni inappropriate o un linguaggio che lascia spazio ai pregiudizi, si crea una situazione di esclusione e si pongono le basi per una comunicazione discriminatoria. Affinché il linguaggio utilizzato sia il più ampio possibile, è opportuno evitare espressioni che definiscono, sminuiscono o escludono le persone per motivi di età, genere, orientamento sessuale, etnia, convinzioni religiose o di altro tipo, etnia, classe sociale, caratteristiche fisiche o mentali. Quando si scrive un testo è importante cercare di pensare all’intero pubblico a cui può essere destinato, ed è utile ricordare che le persone che leggeranno avranno sensibilità diverse.

- In tema di relazioni, il termine “*partner*” si rivela più ampio di altri e riflette la varietà delle relazioni esistenti all’interno della società (coppie non sposate o dello stesso genere, unioni civili, unioni di fatto).
- Evitare l’uso di una terminologia superata, in particolare in riferimento all’appartenenza etnica (“*Rom*” invece che “*zingaro*”) o all’orientamento sessuale (utilizzare termini ampiamente accettati e affermati come “*gay*” o “*omosessuale*” in luogo di altri che potrebbero avere un’accezione offensiva o discriminatoria). All’interno della sfera delle persone LGBTQI+ (Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex, and Asexual people) anziché riferirsi ad esempio a qualcuno come «*un transgender*” è opportuno usare espressioni quali “*persona transgender*”.
- Facendo riferimento a nazionalità e culture diverse, evitare affermazioni generiche foriere di preconcetti e *cliché* riferiti a una persona o a un gruppo (“i francesi sono romantici” o “gli svizzeri sono precisi”). Nel caso in cui si debba fare riferimento all’origine etnica o alla nazionalità di una persona, è importante essere il più specifici possibile. Anziché un termine generico come “africano”, che racchiude un’enorme varietà di persone, è opportuno utilizzare se possibile termini più specifici che definiscano la nazionalità, quali “egiziano”, “nigeriano”, “somalo”. Allo stesso modo, è da evitare l’uso del termine “marocchino” per designare in modo generico immigrati di varia provenienza nordafricana.
- Se si teme di utilizzare un linguaggio inappropriato quando si fa riferimento o si parla a qualcuno che, ad esempio, appartiene a un’etnia diversa, è consigliabile chiedere a tale persona come preferisce essere chiamata.
- Evitare di fare supposizioni circa la religione o il credo di una persona. Meglio utilizzare termini come “nome” e “nome proprio” anziché “nome di battesimo”. È inoltre importante ricordare che la parola “arabo” designa una connotazione linguistica, facendo riferimento a persone appartenenti a una popolazione di lingua araba e non è sinonimo di “musulmano”, che designa invece una persona di fede islamica.
- Evitare nelle comunicazioni ufficiali facenti riferimento alle festività di utilizzare termini che identificano la festività religiosa di un solo credo. È preferibile utilizzare formule neutre come “Buone Feste” invece che “Buon Natale”.
- Evitare di perpetuare stereotipi legati all’età. È importante utilizzare formule rispettose quali “colleghi più anziani” e “persone più anziane” piuttosto che adottare espressioni che potrebbero far percepire l’anzianità come uno stato indesiderabile.

Comunicazione visiva

Anche le immagini dovrebbero corrispondere ad un linguaggio ampio e diversificato, è infatti spesso il messaggio visivo a richiamare in maniera più rapida e profonda l'attenzione del pubblico. La rappresentazione dei diversi aspetti della diversità (genere, età, origine etnica, disabilità, convinzioni religiose o di altro tipo, orientamento sessuale, nazionalità) garantisce che tutte le persone si sentano coinvolte dal messaggio.

Eventi, parità di genere e diversità

Anche in occasione dell'organizzazione di eventi scientifici o divulgativi interni ed esterni al CMCC è bene tenere presente i principi dell'equilibrio di genere e della diversità. Per equilibrio di genere si intende la rappresentanza indicativamente compresa per ogni genere tra il 40% e il 60%. In ogni caso, il genere meno rappresentato non dovrebbe essere inferiore al 30%. Per diversità, si intende l'inclusione negli interventi e/o nell'organizzazione degli eventi di persone con esperienze culturali e professionali diversificate, siano esse identitarie, sociali, geografiche, etniche o altre. Nel caso in cui, per la natura e la tipologia di evento, vi sia un numero vincolato di partecipanti dello stesso genere, si invita a cercare di includere altri/e partecipanti dell'altro genere alla discussione, per bilanciare l'eventuale squilibrio. L'equilibrio di genere dovrebbe essere mantenuto in tutti i ruoli che afferiscono all'organizzazione dell'evento, da quelli tecnici e di supporto a quelli di maggior prestigio e visibilità. La diversità dovrebbe essere tutelata e promossa assicurandosi che gli interventi siano a cura di persone di diversa estrazione professionale, culturale e geografica, ma anche attraverso il coinvolgimento di persone di diversi gradi di anzianità sul lavoro e di età anagrafica. L'attenzione alla parità di genere e alla rappresentazione della diversità potranno essere evidenziate sia in fase di promozione dell'evento che in fase di apertura, come valori che la Fondazione si impegna attivamente a fare propri.

Sarà opportuno utilizzare il linguaggio ampio sia nei materiali di promozione dell'evento che durante l'evento stesso, nel suo svolgimento. Per garantire massima accessibilità agli eventi, si suggerisce di prevedere la sottotitolazione in caso di eventi online e/o la loro traduzione simultanea in diverse lingue (tra cui quella dei segni). Per gli eventi in presenza, si rende necessario verificare l'esistenza di barriere architettoniche e prevedere supporto per assicurare l'accesso ai luoghi. Si raccomanda inoltre di richiedere sempre la comunicazione di esigenze speciali da parte delle persone partecipanti agli eventi in fase di organizzazione (siano esse associate a disabilità, ad allergie e preferenze alimentari, o ad altri bisogni specifici).

