A.S.L. TO5
Regione Piemonte
Azienda Sanitaria Locale
di Chieri, Carmagnola, Moncalieri e Nichelino
Sede Legale – Piazza Silvio Pellico n. 1 – 10023 Chieri (TO) – tel. 011 94291 – C.F. e P.I. 06827170017

# DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

## n. 113 del 24/02/2025

Pdf by:
https://www.pro-memoria.info

ADOZIONE DELLE LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO INCLUSIVO E RISPETTOSO

Proponente - S.C. RISORSE UMANE -

Direttore - Dott. Coppola Gerardantonio

Parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott. Nalesso Flavio

Parere favorevole del Direttore Sanitario, Dott. Macchiolo Carlo

Pdf by:
https://www.pro-memoria.info



VISTO il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i.;

CONSIDERATO il decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e s.m.i;

VISTA la Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne delle Amministrazioni pubbliche” (G.U. Serie generale n.173 del 27-7-2007);

VISTO il decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

CONSIDERATA la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa n.5 del 31 marzo 2010 “Misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere negli Stati membri”;

VISTE le “Linee guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” emanate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità;

CONSIDERATE le Linee guida (2009) e il manuale “La neutralità di genere nel linguaggio” (2018) del Parlamento Europeo;

VISTO il Codice di Comportamento dell’ASL TO5 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 791 del 7 novembre 2023;

CONSIDERATO che la predisposizione di un documento sulle “Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso” rientra tra le azioni fissate nel Piano triennale sull’inclusione e la parità di genere 2024 – 2026 “Mettersi in Pari”, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 389 del 28/05/2024;

VISTO che con la deliberazione del Commissario n. 270 del 21/10/2024 è stato adottato Il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASL TO5;

RICHIAMATA la deliberazione del Direttore Generale n. 29 del 27/01/2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 dell’ASL TO5;

D E L I B E R A

Per le motivazioni esposte in premessa:

1. di adottare le “Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso” allegate al presente provvedimento, come Allegato 01, e di cui costituisce parte integrante

e sostanziale; quale parte integrante e sostanziale;

2. di attribuire alla S.C. Risorse umane, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, il compito di darne massima diffusione all'interno dell'Azienda;

3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del bilancio aziendale.

Il Direttore Generale
- dott. Bruno Osella -

A.S.L. TO5
*Azienda Sanitaria Locale*
*di Carmagnola, Chieri, Moncalieri e Nichelino*

**S.C. Risorse Umane**
*Ufficio Comunicazione e Formazione*
Chieri, piazza Silvio Pellico, 1

Pdf by:
https://www.pro-memoria.info

# Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso

Chieri – 13 febbraio 2025

**INDICE**

**Presentazioni** ..... **2**
**Parte prima: finalità del documento, discriminazioni e stereotipi** ..... **4**
Premessa ..... 4
Linguaggio sessista e discriminazioni ..... 4
Linguaggio inclusivo: ostacoli e resistenze al cambiamento ..... 5
Linguaggio inclusivo: i vantaggi del cambiamento ..... 5
Gli stereotipi: come funzionano e come evitare che portino pregiudizi e discriminazioni ..... 6
Stereotipi o pregiudizi? ..... 6
Discriminazione ..... 6
**Parte II: linee guida e consigli pratici** ..... **7**
Disabilità e abilismo ..... 7
Etnia ..... 9
Ageismo: la discriminazione basata sull'età ..... 10
Genere ..... 11
Orientamento sessuale e identità di genere ..... 13
**Parte III: regole grammaticali e glossario** ..... **15**
Sdoppiamenti ..... 15
Oscuramento dei generi e riformulazione delle frasi ..... 16
**Conclusioni** ..... **18**
**Bibliografia e normativa di riferimento** ..... **19**

## Presentazioni

Siamo consapevoli, e ce ne assumiamo la responsabilità, che dedicare un po' del nostro tempo e della nostra energia a questioni come quelle trattate in questo documento ci espone a critiche e a prese di posizioni ostili. Lo sappiamo anche noi che ci sono sul tappeto questioni scottanti e urgenti che non ammettono distrazioni. Le liste di attese infinite, il personale sanitario che non si trova, le strutture fatiscenti, i cittadini che rinunciano alle cure perché non possono sostenerne le spese. Questo significa che non dobbiamo occuparci d'altro fino a quando questi problemi non troveranno una soluzione? Ma troveranno mai una soluzione? Noi siamo ottimisti e pensiamo di sì, e infatti le istituzioni coinvolte, compresa la nostra organizzazione, ci stanno lavorando.
Gettare lo sguardo altrove non significa, dunque, ignorare o sottovalutare i problemi più urgenti e ritenuti più importanti, ma significa, nel caso in specie, avere cura di applicare nella pratica alcuni dei principi fondanti del nostro sistema sanitario: equità, pari trattamento e uguaglianza dei cittadini nell'accesso alle cure, senza distinzioni di sesso, religione, etnia, età. Garantire questo diritto significa innanzi tutto riconoscere l'altro per quello che è, ovvero per quello che vuole essere e dice di essere. Significa non ingabbiarlo in categorie predefinite e trattarlo esattamente come ognuno di noi vorrebbe essere trattato.
Lo strumento principale per riconoscere una persona e rispettarla è il linguaggio, l'uso delle parole.
Non è una questione secondaria, soprattutto per noi che ci occupiamo di persone fragili; fare attenzione alle parole che utilizziamo, dimostrando così di avere rispetto della persona che abbiamo di fronte, può anche voler dire aiutare il processo di guarigione. Non stiamo esagerando; nel rapporto medico-paziente la *compliance* è fondamentale e come la possiamo ottenere se non attraverso una corretta e rispettosa identificazione del paziente?
E' una questione che viene prima, prima dei problemi urgenti e improcrastinabili di cui sopra, è una questione fondativa che ha a che fare con la cultura dell'organizzazione e con la civiltà di un popolo. Essere donna, essere anziano, essere disabile, appartenere a un'altra etnia o non riconoscersi nel genere non binario non è una colpa, è semplicemente una condizione o un modo di essere. Perché dobbiamo rivolgerci a queste persone in modo offensivo? Chi siamo noi per arrogarci questo diritto?
Lo scopo di questo documento è nello stesso tempo pratico e ideologico. Pratico perché si propone di aiutare il personale con consigli ed esempi diretti nella difficile battaglia di liberarsi dai pregiudizi e dagli stereotipi. Noi abbiamo l'assoluta certezza che la stragrande maggioranza delle persone che popolano la nostra organizzazione sono scevri da qualsiasi sentimento di ostilità nei confronti degli altri, a qualsiasi presunta categoria essi appartengano, ma il nostro linguaggio, che deriva da abitudini antiche e da emulazioni inconsapevoli, può tradirci, può farci passare per quelli che non siamo e non vogliamo essere. Dobbiamo sforzarci a controllare le parole che usiamo per non offendere, anche involontariamente, le persone che ci circondano.
Questo documento ha anche un valore ideologico, nel senso che vogliamo ribadire ancora una volta qual è la nostra idea in tema di equità e di uguaglianza. Le persone sono diverse una dall'altra, siamo unici nella nostra diversità e la diversità costituisce una ricchezza, non un limite. Siamo l'istituzione che ha come scopo quello di prendersi cura degli altri, come possiamo farlo se non abbiamo radicato dentro di noi un profondo senso di umanità? Nutriamo, anche con il nostro linguaggio, "l'umano che è nell'uomo".

*Bruno Osella*
*Direttore generale ASL TO5*

Il Comitato Unico di Garanzia svolge un ruolo consultivo e propositivo all'interno dell'Azienda con la funzione di stimolare l'attenzione sui bisogni di equità, parità e benessere organizzativo.
Nel corso del nostro primo anno di attività abbiamo approfondito il tema del "Linguaggio Inclusivo" e mi fa molto piacere presentare le linee guida dell'ASL TO5 su questo tema.
L'uso consapevole delle parole, interrogarsi sul linguaggio che usiamo, può aiutare a riflettere sugli automatismi mentali con cui pensiamo alle persone che incontriamo.
Le parole trasmettono concetti e spesso anche giudizi, non esistono parole sbagliate esiste un modo di usare le parole che ha effetti aggressivi, che respingono chi abbiamo di fronte.
Diventare consapevoli che il loro uso contribuisce al successo o al fallimento delle relazioni umane, attraverso lo sviluppo dell'alleanza o della contrapposizione è quindi una azione più che mai necessaria.

*Damiana Massara*
*Presidentessa CUG ASL TO5*

# Parte prima: finalità del documento, discriminazioni e stereotipi

## Premessa

Nella quotidianità, non capita spesso di riflettere sulle parole che usiamo: parliamo o scriviamo in modo del tutto spontaneo. Talvolta, anche con le migliori intenzioni, termini, frasi, analogie ed espressioni comuni possono ferire chi ci circonda.
Quando ci esprimiamo attraverso il linguaggio, non solo comunichiamo informazioni, concetti e idee, ma proiettiamo anche il nostro modo di pensare e agire.
La comunicazione è infatti il principale mezzo di espressione di emozioni, intenzioni, stereotipi, pregiudizi e discriminazioni, e influisce sul modo in cui percepiamo, valutiamo e classifichiamo la realtà.
Per questa ragione, è fondamentale essere consapevoli del nostro modo di esprimerci e degli effetti che le nostre parole possono avere sugli altri.
Il linguaggio che usiamo può costruire ponti o erigere muri, creare armonia o seminare discordia.
Prestare attenzione e cura nella scelta delle parole, al fine di utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo, favorisce connessioni positive, promuove la comprensione e affronta le differenze culturali e sociali con sensibilità e rispetto, contrastando così le forme di discriminazione. Il linguaggio inclusivo, pertanto, riconosce i valori, la cultura e le esperienze uniche di individui o gruppi. Un linguaggio dispregiativo o discriminatorio sminuisce individui o gruppi, denigra, umilia e perpetua stereotipi e disuguaglianze nella società.
Rispetto e inclusione vanno ben oltre la semplice memorizzazione di parole: riguardano la creazione di spazi in cui vengono prese in considerazione le esperienze di tutte le persone.
Un linguaggio inclusivo può aiutare a creare una cultura di rispetto reciproco, dignità, inclusione, appartenenza e comunità. Ogni piccolo cambiamento nel modo in cui parliamo può contribuire a creare un ambiente più inclusivo e accogliente per tutti.
Adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso richiede consapevolezza e impegno continuo. Per questo motivo è stata creata una guida pratica per promuovere e favorire l'uso di un linguaggio corretto e rispettoso. Saranno fornite alcune indicazioni sulle regole di base della comunicazione e sulle strategie di gestione della terminologia presente nei documenti sanitari e amministrativi, nonché nelle comunicazioni in generale della nostra azienda. Si tratta, in particolare, di strategie pratiche su come evitare il maschile sovra esteso, laddove possibile, e di consigli generali su come parlare in modo rispettoso per orientarsi nelle principali aree della *diversity*: genere, etnia, disabilità e orientamento sessuale.
Questo documento, inoltre, rappresenta l'impegno della nostra azienda ad adottare un linguaggio inclusivo e non ostile, proseguendo nel percorso di attenzione e "cura" dei propri collaboratori espresse nel Piano triennale di inclusione "Mettersi in Pari".

## Linguaggio sessista e discriminazioni

La lingua italiana, a differenza di altre lingue europee, non prevede un genere neutro e declina articoli, pronomi, sostantivi e aggettivi in base al genere. Fino a qualche decennio fa, in Italia non si avvertiva la necessità di declinare il linguaggio sia al femminile che al maschile, specialmente in ambito professionale, poiché solo gli uomini, salvo rare eccezioni, avevano accesso a determinate professioni, incarichi prestigiosi e/o governativi.

Questo ha portato in molti contesti a una semplificazione linguistica con l'uso del "maschile generalizzato" o "sovra esteso", utilizzato per riferirsi sia a donne che a uomini.
Tuttavia, la sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo, sotto il profilo del genere, è fondamentale per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, poiché basate sul presupposto implicito che uomini e donne siano destinati a ruoli sociali diversi. Per questa ragione è importante raccomandare l'uso delle forme femminili corrispondenti ai nomi maschili, o l'uso di entrambe le forme, in ambito professionale, ad esempio per titoli professionali, nomi di funzioni e ruoli riferiti a donne.
L'adozione di un linguaggio inclusivo richiede dunque una riflessione e una revisione critica dell'uso quotidiano delle parole. Questo processo implica non solo una modifica delle forme linguistiche, ma anche un cambiamento culturale che riconosca e valorizzi la presenza e il contributo di tutti i generi nella società. Ad esempio, la creazione di neologismi, l'uso di termini non marcati dal genere o l'introduzione di forme inclusive nei titoli professionali sono strategie che possono contribuire a rappresentare meglio la realtà contemporanea.
Lo sforzo richiesto per adottare un linguaggio più inclusivo, almeno nelle fasi iniziali, non sarà trascurabile, poiché il linguaggio è fatto di automatismi e abitudini e molte espressioni discriminatorie sono inconsapevolmente radicate nella società. Queste espressioni fanno parte della lingua comune e spesso passano inosservate, essendo cristallizzate nel tempo e riprodotte automaticamente.

### Linguaggio inclusivo: ostacoli e resistenze al cambiamento

Adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso è una scelta che richiede di mettere in discussione le modalità espressive più agevoli e conosciute, aggiornandole qualora fosse necessario.
Alcune delle osservazioni che vengono spesso sollevate riguardo all'uso del linguaggio inclusivo sono:

- "suona male": le parole diventano tanto più familiari quanto più vengono utilizzate. Alcune espressioni possono inizialmente risultare meno comuni, ma un uso frequente consente di superare la perplessità iniziale.
- "mette in pericolo la lingua italiana": la lingua è un sistema in continua evoluzione che si modifica nel tempo, seguendo le influenze culturali e le esigenze di nominare nuove realtà. Il linguaggio inclusivo non mina la ricchezza della lingua italiana, ma ne valorizza le possibilità, nel pieno rispetto delle norme.
- "non è una priorità": il linguaggio inclusivo fa parte delle azioni che alimentano il piano per l'uguaglianza di genere. La sua implementazione è stata approvata dagli organi di governo.

### Linguaggio inclusivo: i vantaggi del cambiamento

Nella vita di tutti i giorni, usare un linguaggio inclusivo aumenta la consapevolezza rispetto alla complessità della realtà che ci circonda, consentendo di esercitare l'empatia verso le altre persone.
Il linguaggio inclusivo è infatti una pratica che consente di:

- rendere visibili e valorizzare tutte le persone che compongono la comunità lavorativa, descrivendo al meglio le diversità che la caratterizzano, in opposizione all'assenza di rappresentazione o alla sottorappresentazione di alcuni gruppi di persone;
- costruire relazioni basate sul rispetto e sulla fiducia, permettendo di lavorare in un ambiente sereno e rispettoso, evitando stereotipi e discriminazioni;

- migliorare la qualità della comunicazione, grazie ai principi di accessibilità volti a una maggiore precisione e accuratezza nella descrizione delle diversità.

### Gli stereotipi: come funzionano e come evitare che portino pregiudizi e discriminazioni

I pregiudizi sono strettamente legati ai *bias* cognitivi, cioè costrutti mentali che influenzano la nostra capacità di elaborare informazioni in modo obiettivo ed equilibrato. I *bias* cognitivi sono quindi distorsioni del modo in cui percepiamo, elaboriamo e interpretiamo le informazioni, e possono portare a giudizi e decisioni irrazionali o non basati sui fatti.
I *bias* cognitivi, i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere possono sembrare innocui; tuttavia, a livello sociale, possono diventare insidiosi, causando disuguaglianze strutturali e ostacolando la parità di genere.
Uno stereotipo è un insieme rigido e semplificato di credenze che un certo gruppo sociale condivide e ripete in modo acritico su un oggetto, stato di cose, evento, comportamento, o su un altro gruppo sociale. Spesso si fa degli stereotipi una base per formulare pregiudizi, cioè giudizi aprioristici non basati su dati empirici sufficienti, giudizi che a volte sono neutri ma più spesso sono negativi.
Un linguaggio stereotipato è, a tutti gli effetti, un linguaggio scorretto, poiché può generare un impatto sociale negativo e impedire una comunicazione realmente rispettosa ed efficace.

### Stereotipi o pregiudizi?

Alcuni esempi:

| I tedeschi sono | Gli italiani sono |
|---|---|
| Stereotipi: i tedeschi amano le regole e l'ordine, sono ostinati, dotati di senso pratico, efficienti, affidabili, dunque...<br>Pregiudizi: sono privi di calore umano, troppo attenti alle regole, rigidi, noiosi, hanno bisogno di ubriacarsi per ammorbidirsi, ecc. | Stereotipi: gli italiani sono fantasiosi, simpatici, orientati alla comunità particolare (specie la famiglia) più che alla collettività sociale, spontanei, sinceri, dunque...<br>Pregiudizi: sono incostanti, superficiali, pasticcioni, inaffidabili, ecc. |
| **Le donne sono** | **Gli uomini sono** |
| Stereotipi: le donne sono emotive, dipendenti, ci tengono all'aspetto fisico, sono poco interessate alla tecnica, inclini all'accudimento, dunque...<br>Pregiudizi: pronte alle lacrime, bisognose di un uomo, poco adatte ai lavori tecnici e alle discipline scientifiche, predisposte ai lavori che comportano accudimento, ecc. | Stereotipi Gli uomini sono indipendenti, competitivi, orientati alla tecnica e alle attività pratiche, poco emotivi, dunque...<br>Pregiudizi: sono aggressivi, poco inclini a curare i bambini, incapaci di organizzarsi, inaffidabili nelle relazioni affettive, poco adatti ai lavori che comportano cura, ecc. |

Gli stereotipi costituiscono una delle basi culturali su cui si fondano i processi di discriminazione. Le parole, di conseguenza, hanno il potere di perpetuare tali stereotipi e alimentare la discriminazione, oppure di dimostrare apprezzamento e rispetto per le differenze.

### Discriminazione

Discriminare significa mettere in atto una disparità di trattamento, nei confronti di certi individui, sulla base di alcune caratteristiche quali: età, religione, etnia, convinzioni personali, disabilità, orientamento sessuale, origine sociale, sesso o identità di genere. A seconda dei casi e degli ambiti,

le persone nei confronti delle quali viene attuato un atto discriminatorio si vedono ridurre le proprie possibilità di partecipazione sociale, culturale, economica, lavorativa e politica. La discriminazione può venire attuata in quasi ogni ambito della vita di una persona, che può vedersi negare o limitare l'accesso ai servizi, al lavoro, all'istruzione, alla sanità.
In sintesi possiamo dire che gli stereotipi sono il nucleo cognitivo di molti pregiudizi, e che da questi nascono discriminazioni sociali di tutti i tipi: contro le donne, le minoranze etniche, le razze, i gay, lesbiche e tutte le persone con variazione di genere, età disabilità e così via. È per questo che vanno combattuti.

## Parte II: linee guida e consigli pratici

### Disabilità e abilismo

La disabilità è un concetto in continua evoluzione, e con essa cambiano anche le espressioni linguistiche usate per descriverla. In passato, la disabilità era spesso considerata una caratteristica intrinseca della persona, vista come un "difetto" da correggere attraverso cure e assistenza, con conseguenti fenomeni di emarginazione sociale. Tuttavia, nel tempo, questa visione si è trasformata: oggi la disabilità viene interpretata principalmente in un'ottica di diritti umani e inclusione sociale, piuttosto che come una limitazione personale.
Uno degli ostacoli più significativi che le persone con disabilità devono ancora affrontare è l'abilismo, cioè un insieme di pregiudizi e stereotipi profondamente radicati nella società. Questo pregiudizio genera barriere non solo fisiche, ma anche mentali e sociali, isolando chi è percepito come "non abile" rispetto a chi viene considerato "normale". Il linguaggio abilista è una manifestazione diretta di questo preconcetto: include sia termini volutamente offensivi, sia l'uso della disabilità come metafora per rappresentare qualcosa di negativo.
L'abilismo è una forma di discriminazione paragonabile al razzismo e al sessismo, poiché esclude le persone sulla base della loro disabilità, assumendo che tutti dovrebbero avere un corpo "normale" o "funzionante" secondo criteri predeterminati. Ma cosa s'intende per abilismo?
*«L'abilismo è il processo che favorisce, feticizza e costruisce il mondo attorno al corpo che in linea generale viene immaginato e idealizzato, mentre discrimina quei corpi percepiti muoversi, vedere, sentire, elaborare, funzionare, guardare in modo differente o avere bisogni diversi rispetto a questa visione.»*[1]
Per combattere questa discriminazione, è fondamentale adottare un linguaggio rispettoso e inclusivo, che metta al centro la persona e non la sua condizione.
A tal fine, è importante distinguere tra *person-first language* e *identity-first language*. Nel *person-first language*, si pone l'accento prima sulla persona e solo dopo sulla disabilità, sottolineando che l'individuo non è definito dalla sua condizione. Ad esempio, si preferisce dire "persona con disabilità" piuttosto che "disabile". Al contrario, nel *identity-first language*, la disabilità viene riconosciuta come una parte integrante dell'identità della persona, come nel caso di "persona disabile". Analogamente, è più corretto usare espressioni come "persona con sindrome di Down" o "persona con disturbo dello spettro autistico" invece di identificare la persona esclusivamente con la sua condizione.
In ogni caso, è sempre opportuno chiedere direttamente alle persone con disabilità quale terminologia preferiscono e adeguare il linguaggio di conseguenza. La scelta delle parole rappresenta una forma di rispetto e di riconoscimento della loro identità e soggettività.

[1] R. TAUSSIG, Sitting Pretty: The View From My Ordinary Resilient Disabled Body, 1st Ed., HarperOne, 2020

## Termini da evitare ed espressioni consigliate in riferimento alla disabilità:

| Parole da evitare | Espressioni consigliate |
|---|---|
| Affetto/a/ə da, malato/a/ə di, portatore/ice di, che soffre di... | Evitare termini come questi che riportano a una concezione pietistica, e che connotano la patologia come una sofferenza o un peso. |
| Anormale | Evitare termini come questo che facciano riferimento a una “norma”. |
| Audioleso/a, sordomuto/a, sordoparlante | Meglio utilizzare “persona con disabilità uditiva o sensoriale” o “persona sorda”. |
| Costretto/a in carrozzina/sedia a rotelle | Evitare termini come questi che associano gli ausili a qualcosa di negativo. |
| Difetto/difetto di nascita | Evitare termini come questi che inquadrino la disabilità come un difetto, facendo riferimento quindi a un’idea di eugenetica. |
| Disabile (un/una disabile, utilizzato come sostantivo) | Meglio usare “persona con disabilità o una persona disabile”. Evitare di usare “disabile” come nome, perché è importante che le persone non vengano identificate con la loro disabilità, che è comunque una delle molteplici caratteristiche che la compongono e definiscono, non la prima e tanto meno l’unica. |
| Down (un/una down, utilizzato come nome) | Usare “persona con sindrome di down”. |
| Handicap, handicappato/a, portatore/ice di handicap | Termini superati. Utilizzare “disabilità” o “persona con disabilità”. |
| Mongoloide | Termine offensivo, non utilizzare. |
| Nano/a | Meglio usare “persona piccola” o “persona di bassa statura”, oppure “persona con nanismo”. |
| Non udente, non vedente | Meglio evitare di usare la negazione e invece utilizzare “persona sorda/cieca (es. Marco è affetto da cecità), “persona con disabilità visiva/uditiva, persona con cecità/sordità”. |
| Normale, normodotato/a | Evitare termini che fanno riferimento ad una “norma”. Non esistono definizioni neutre volte ad evitare uno sbilanciamento o un giudizio. |
| Ritardato/a | Termine offensivo, non utilizzare |
| Ritardo mentale | Utilizzare “disabilità intellettiva”. |
| Sciancato/a (ed espressioni italiane e dialettali simili) | Termine esclusivamente offensivo, non utilizzare. |
| Sfigurato/a, deforme | Termini offensivi, da non utilizzare.<br>Si può usare “disabilità corporea” o “disabilità legata all’aspetto fisico”. In alcuni casi entrano in uso espressioni mutuate dall’inglese come “persona con differenze facciali” o “persone con differenze corporee”. |
| Storpio/a, zoppo/a | Termini esclusivamente offensivi, non utilizzare. |

## Etnia

Il termine “etnia” si riferisce a una comunità caratterizzata dall’omogeneità di lingua, cultura, tradizioni e ricordi storici. I componenti della medesima etnia spesso sono anche accomunati dalla permanenza in un determinato territorio.
La definizione della nostra identità passa attraverso l’appartenenza a gruppi sociali. Le convinzioni collegate al gruppo sociale di appartenenza, e quindi al proprio *background*, sono tra le più difficili da scardinare appunto perché strettamente collegate alla costruzione della nostra identità. Per questo possono essere uno dei serbatoi più inesauribili di pregiudizio verso le altre persone, ossia chi non riteniamo appartenere al nostro gruppo e avere un *background* simile. L’etnia, così come il colore della pelle, sono un’informazione che leghiamo a questo concetto. Tendiamo a preferire chi ci somiglia, principalmente perché ci fa meno paura e riteniamo sia più semplice capirsi.
Per evitare l'uso di un linguaggio discriminatorio, è importante adottare alcune accortezze come evitare generalizzazioni sulle identità individuali. Di fronte a una persona i cui tratti somatici ci ricordano immagini o concetti familiari, è fondamentale non semplificare la sua origine o identità presupponendone il *background*. Ad esempio, esistono persone con tratti asiatici di origine tedesca, individui dall'aspetto "europeo" che provengono dal Sud America e persone con caratteristiche spesso considerate "straniere" che in realtà sono nate o cresciute in Italia dopo essere state adottate. Ascoltare e rispettare le identità individuali.

### Termini da evitare e le espressioni consigliate in riferimento all’etnia:

| Parole da evitare | Espressioni consigliate |
|---|---|
| Baluba | Utilizzare solamente in riferimento al gruppo etnico africano, e non come insulto generico. |
| Bangla | È preferibile non utilizzare abbreviazioni, perché possono essere considerate offensive. Evitarne l’uso se non si è parte della comunità, preferire “persona del Bangladesh”. |
| Clandestino/a | L’espressione rinforza stereotipi negativi. Usare eventualmente “migrante”. |
| Cineseria | L’espressione da evitare perché rinforza stereotipi negativi. |
| Di colore | L’espressione rimanda a uno sguardo eurocentrico e bianco centrico dove la bianchezza è considerata la norma e la normalità. Quando si parla di persone nere è meglio usare il termine “nero”, “nera” al suo posto. |
| Extracomunitario/a | Questo termine ha una forte connotazione negativa; non verrebbe mai usato in relazione a una persona francese, o americana. Usare l’area geografica di provenienza o la nazionalità. |
| Fumare come un turco, lavorare come un nero/negro, etc... | Espressioni che rinforzano stereotipi negativi. Evitarne l’utilizzo. |
| Giudeo/a | Termine con connotazioni antisemite. Usare “appartenente alla comunità ebraica” o “ebreo/a”. |

| | |
|---|---|
| Islamico/a | Termine che non va usato per indicare delle persone, ma è riferito alle cose. |
| L'Uomo nero | Termine dalle connotazioni negative. Non utilizzare. |
| Meticcio/a, mulatto/a | Termini offensivi o dalle connotazioni negative. Se l'intenzione è quella di descrivere "persone di etnie miste", si può usare quest'ultima descrizione mutuata dall'inglese "*mixed people*". |
| Muso giallo | Termine offensivo. Non utilizzare. |
| Negro/a e derivati come negretto/a | Termine altamente offensivo. Non utilizzare. |
| Nomade | Termine offensivo. Non utilizzare. |
| Paki | È preferibile non utilizzare abbreviazioni, perché possono essere considerate offensive. Evitare l'uso se non si è parte della comunità pakistana. Dire invece "persona del Pakistan". |
| Razza | Il termine viene utilizzato sempre meno poiché fa riferimento alla teoria razzista secondo cui i tratti soggettivi identitari erano determinati unicamente dalle caratteristiche fisiche e somatiche. Da evitare, utilizzare eventualmente "etnia". |
| Terzo Mondo | Espressione che sottintende una classifica di superiorità/inferiorità. Al suo posto fare riferimento semplicemente all'area geografica. |
| Vu' cumprà | Termine dalle connotazioni negative. Non utilizzare. Quando riferito all'attività commerciale, sostituire con "venditore/ ice". |
| Zingaro/a | Termine stigmatizzante, che si riferisce alle "persone Rom e Sinti". |

### Ageismo: la discriminazione basata sull'età

L'ageismo è un termine ancora poco conosciuto, ma essenziale per descrivere una forma specifica di stereotipo e discriminazione basata sull'età. Questo concetto permette di identificare un fenomeno ampiamente diffuso, sottile e pervasivo, che porta a discriminare o ad associare stereotipi a una persona esclusivamente in base alla sua età.
Si manifesta attraverso espressioni comuni nel linguaggio quotidiano e può tradursi in atteggiamenti negativi, esclusione sociale o lavorativa, e talvolta in pratiche discriminatorie sia nei confronti delle persone anziane che dei giovani. L'ageismo si manifesta anche sottoforma di comunicazioni informali senza accordo con l'altra parte, ad esempio utilizzando il "tu" e usando al posto dei titoli "signora/signore", "giovanotto" o "nonno/a".
Per evitare di rafforzare gli stereotipi attraverso il linguaggio, basterebbe un piccolo sforzo per riformulare frasi. Un principio efficace per contrastare l'ageismo nel linguaggio è evitare l'uso dei termini "giovane" e "anziano" come etichette generiche, soprattutto quando non sono strettamente necessari o rilevanti nel contesto. In questo modo si può promuovere un ambiente più inclusivo e rispettoso per persone di tutte le età. La collaborazione e la convivenza tra generazioni diverse rappresentano una risorsa preziosa, arricchita dallo scambio intergenerazionale.

Termini da evitare e le espressioni consigliate in riferimento all'ageismo:

| Espressioni non consigliate | Espressioni consigliate |
|---|---|
| Il progetto non decolla. Abbiamo bisogno di un colpo d'ala. Servono maggiore creatività ed energia: inseriamo talenti più giovani | Il progetto non decolla. Abbiamo bisogno di un colpo d'ala. Servono talenti dinamici e creativi |
| Vi presento il giovane collega | È preferibile mettere l'accento sulle sue competenze, sui risultati ottenuti o sulla professionalità dimostrata piuttosto che l'età. |
| Sei troppo giovane | |

## Genere

Diverse istituzioni (Commissione Ue, ISS, Ministero funzione pubblica, MIUR, ecc.) invitano a riflettere su come utilizzare il linguaggio in modo inclusivo e rispettoso, sia nei documenti scritti che nel parlato, senza escludere alcuna categoria o gruppo, ma attribuendo a ciascuna persona il giusto riconoscimento e visibilità.
È importante ricordare che il meccanismo attraverso cui vengono prodotte e naturalizzate le nozioni di maschile e femminile è una costruzione sociale mutabile nel tempo che determina le aspettative sui ruoli, funzioni e comportamenti caratteristici per ciascun genere.
Per favorire un linguaggio rispettoso e privo di stereotipi, è importante evitare espressioni che talvolta riflettono i concetti precedentemente esposti:

- uso dei vezzeggiativi, termini come cara, tesoro o amore vengono spesso rivolti alle donne anche in contesti in cui non vi è un rapporto sufficientemente stretto da giustificarne l'uso. Questo può generare disagio o trasmettere un atteggiamento condiscendente. È quindi preferibile riservare questi appellativi a situazioni di reale confidenza e solo con il consenso della persona interessata. L'uso del termine "signorina". Il termine signorina viene frequentemente utilizzato per riferirsi a donne di età diverse, mentre l'equivalente maschile, signorino, è quasi inesistente poiché percepito come paternalistico e sminuente. Signorina allude alla condizione di nubilato, suggerendo, secondo una prospettiva patriarcale, che una donna non sposata non sia pienamente adulta. Questo termine può risultare svalutante, specialmente in ambito lavorativo, poiché introduce lo stato civile come criterio di considerazione. Inoltre, viene talvolta rivolto a ragazze in età puberale in riferimento allo sviluppo del loro corpo. In ogni caso, è preferibile evitarne l'uso;
- riferimenti alla famiglia e alla maternità. È opportuno menzionare lo stato familiare o la maternità solo quando queste informazioni sono realmente rilevanti per il contesto. La regola del doppio standard. Per evitare discriminazioni basate su stereotipi di genere, può essere utile un semplice esercizio: provare a sostituire il soggetto con una persona di genere opposto. Se le parole utilizzate risultano inadeguate o suonano strane, è probabile che il linguaggio contenga un pregiudizio di genere.

In virtù di quanto esposto e degli studi che confermano l'influenza del linguaggio sui nostri ragionamenti e sulle nostre azioni, dimostrando come esso condizioni inevitabilmente il nostro modo di pensare e, di conseguenza, la società in cui viviamo, si propone anche per la nostra azienda l'adozione delle seguenti indicazioni, basate su due principi fondamentali:

- declinare correttamente il lessico in base al genere del soggetto, evitando di privilegiare la forma maschile rispetto a quella femminile e, quando possibile, ricorrendo a espressioni neutre;
- garantire semplicità e chiarezza nei contenuti dei documenti;

- evitare parole ed espressioni discriminatorie.

Ogni volta che ci si riferisce a una donna, è buona norma utilizzare la forma femminile. Quando è necessario riferirsi a una categoria più ampia, è consigliabile impiegare forme il più inclusive possibile, come il passivo, l'uso dell'impersonale o di pronomi indefiniti (ad esempio, "chi," "chiunque," "coloro").
Inoltre, è importante evitare incongruenze tra il genere della persona di cui si parla e il genere grammaticale usato, per non compromettere la corretta comprensione del testo (es. "il direttore è impegnata"). È altresì opportuno utilizzare l'articolo corretto per i termini invariabili, detti ambigenere o epiceni; ad esempio, a seconda del contesto, si dovrà scrivere "la responsabile" o "il responsabile," "la paziente" o "il paziente."
In generale, si richiede lo sforzo di superare l'uso generalizzato (non marcato) del maschile per descrivere progetti o ricerche che coinvolgano persone di entrambi i generi. A questo scopo, si possono adottare due possibili strategie: dare visibilità al genere femminile o oscurare entrambi i generi. La scelta tra queste strategie dipende da vari fattori, come il tipo di testo, la sua lunghezza e l'obiettivo della comunicazione

Termini da evitare e le espressioni consigliate in riferimento al genere:

| Parole da evitare | Espressioni consigliate |
|---|---|
| Avere le palle | Espressione basata sull'associazione virilità/forza con gli organi genitali maschili. Preferibile utilizzare coraggio, audacia, determinazione. |
| Chi dice donna dice danno | Associazione della donna a un'idea di incompetenza. Evitare luoghi comuni che tramandano stereotipi. |
| Donna al volante pericolo costante | Associazione della donna a un'idea di incompetenza. Evitare luoghi comuni che tramandano stereotipi. |
| Essere una femminuccia | Espressione spesso direzionata a bambini/ragazzi che giudica l'espressione della sensibilità maschile e riconduce la femminilità alla debolezza. Evitare pregiudizi sull'espressione della sensibilità maschile. |
| Figa | Espressione sessualizzante, che collega l'aspetto estetico di una donna al suo organo sessuale. |
| Gallina/Oca | Espressione offensiva, che riduce la donna a un animale in relazione a un comportamento visto come frivolo o a un'espressione libera dei propri sentimenti. |
| Gnocca | Espressione sessualizzante, che collega l'aspetto estetico di una donna al suo organo sessuale. |
| Mammo | Espressione utilizzata per riferirsi a un uomo che prende cura dei propri figli. Utilizzare la parola padre. |
| Portare i pantaloni | Espressione che collega la figura che prende le decisioni in un rapporto ai codici di genere maschili, basata sull'associazione virilità/forza. Preferibile utilizzare persona che decide. |
| Racchia | Espressione che rientra nel campo del body-shaming. |
| Signorina | Termine sminuente e riferito allo stato civile. Il suo corrispettivo maschile, "signorino", è riconosciuto come infantilizzante, e non viene pertanto usato, a differenza della versione femminile. Utilizzare il cognome e/o il ruolo lavorativo. |

## Orientamento sessuale e identità di genere

In linea con le raccomandazioni europee riguardanti il Gender Equality Plan (GEP), anche le libere soggettività appartenenti alla comunità LGBTQIA+ devono essere incluse in una riflessione sull'uso del linguaggio, che necessita sempre più di un ampliamento in termini di inclusività per tutto ciò che riguarda l'orientamento sessuale e l'identità di genere.
LGBT+ è quell'acronimo che fa riferimento all'insieme delle persone lesbiche (L), gay (G), bisessuali (B) e transgender (T) e più in generale a tutte le persone che non si identificano nelle etichette "eterosessuale" e/o "etero-romantico", e/o che sono transgender, intersex e poliamorose. Proprio per rappresentare la ricchezza e le sfumature presenti all'interno della comunità, si aggiunge normalmente il simbolo + al termine dell'acronimo (LGBT+). In alcuni casi vengono usate le forme più estese come ad es. LGBTQIA+, dove la Q rappresenta le persone Queer o Questioning, la I fa riferimento alle persone intersessuali e la A alle persone asessuali.
Qui di seguito sono descritti alcuni concetti chiave:

- *sesso***:** combinazione dei tratti anatomici, morfologici e fisiologici che determinano e distinguono individui di una stessa specie. Il sesso viene assegnato alla nascita in base all'anatomia. Sesso, genere e orientamento sessuale non dipendono l'uno dagli altri;
- *genere*: un costrutto sociale fortemente influenzato dalla cultura e dalle epoche storiche che determina le aspettative sui ruoli, funzioni e comportamenti caratteristici per ciascun genere;
- *identità di genere:* il senso di appartenenza di ogni individuo al genere in cui si identifica. Il genere può coincidere con il sesso assegnato alla nascita, e in tal caso la persona si definirà cisgender; o può differire da esso, e in tal caso la persona si definirà transgender. Molte persone si identificano in uno dei due generi binari (uomo o donna), altre no (non binary, genderqueer, genderfluid ecc). A differenza dell'espressione di genere, il genere non è visibile;
- *orientamento sessuale:* attrazione fisica e/o sessuale di una persona verso altri individui, ad esempio del suo stesso genere (omosessualità), del genere opposto (eterosessualità), di due o più generi (bisessualità), di tutti i generi (pansessualità). La mancanza o rarità di attrazione sessuale viene definita asessualità. L'orientamento può variare in maniera e in gradi differenti durante il corso della propria vita;
- *orientamento romantico:* attrazione romantica (perciò la capacità di innamorarsi) di una persona verso altri individui, ad esempio del suo stesso genere (omoromanticità), del genere opposto (eteroromanticità), di due o più generi (biromanticità), di tutti i generi (panromanticità). La mancanza o rarità di attrazione romantica viene definita aromanticismo. L'orientamento può variare in maniera e in gradi differenti durante il corso della propria vita; orientamento sessuale e orientamento romantico non devono per forza coincidere;
- *espressione di genere:* insieme di apparenze, presentazione esterna e comportamento di una persona, socialmente associati a un genere. Nome, pronomi, vestiti, taglio di capelli e modo di parlare sono tutti aspetti dell'espressione di genere. L'espressione di genere e il genere non devono per forza coincidere; per esempio, un uomo potrebbe avere un'espressione di genere femminile, e allo stesso modo una persona non binary non deve per forza presentarsi come androgina;
- *orientamento relazionale:* si riferisce ai modi in cui si costruiscono relazioni romantiche, sessuali e intime con altre persone. Alcuni esempi di orientamenti relazionali sono monogamia, non monogamia, poliamore, anarchia relazionale.

Attualmente, stanno entrando in uso segni grafici come lo schwa (ə) e l'asterisco (*), pensati per includere anche le persone non binarie. Tuttavia, queste soluzioni non sono ancora supportate da

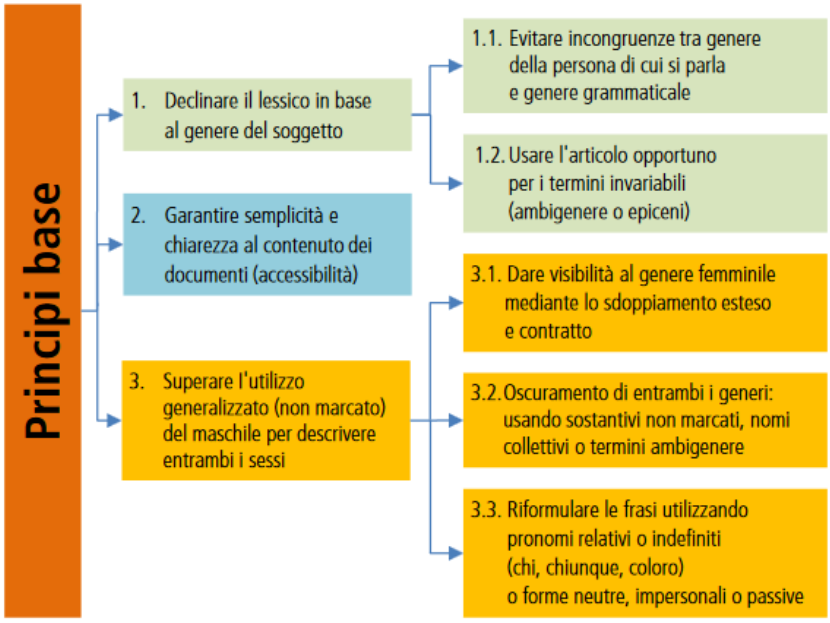
lettori ottici e sintetizzatori vocali e possono creare difficoltà di lettura per le persone con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Nonostante queste difficoltà, ciò non dovrebbe precludere lo sforzo di utilizzare un linguaggio più inclusivo, meno stereotipato e attento alle differenze.
Per esempio nel rivolgersi a gruppi di persone è importante utilizzare un linguaggio in cui possano riconoscersi anche persone non binary. Per esempio, frasi come “signori e signore, benvenuti” possono risultare escludenti verso chi non si identifica in nessuno di questi due termini; è consigliato pertanto di usare perifrasi come “un benvenuto a tutte le persone in sala”.
La lotta ai pregiudizi e alle discriminazioni passa anche attraverso la formazione e la sensibilizzazione sul tema, a partire dalle parole usate.

Termini da evitare e le espressioni consigliate in riferimento all’orientamento sessuale e identità di genere:

| Parole da evitare | Espressioni consigliate |
|---|---|
| una/un trans | Utilizzare correttamente la parola transgender che è un aggettivo, non un sostantivo: “un/una uomo/donna trans” è corretto, nel caso in cui si abbiano dubbi sul genere di elezione si può usare la semplice locuzione “una persona transgender “ |
| Bisex | Meglio utilizzare “bisessuale”. |
| Cambio di sesso | Meglio usare percorso di affermazione di genere . |
| Dell’altra parrocchia/sponda | Usare invece l’orientamento sessuale o romantico della persona di cui si sta parlando. Ad es. “gay, lesbica…” |
| Diventata donna/diventato uomo | Espressioni spesso utilizzate per indicare una donna o un uomo transgender. Il genere di una persona transgender è indipendente dal suo aspetto fisico: una donna transgender è una donna a prescindere dalla sua biologia. Al posto di questa espressione si può dire che una persona è “transgender” o che “ha effettuato un percorso di affermazione di genere. |
| Ermafrodita | Termine utilizzato erroneamente per riferirsi a persone intersex, sono persone che sono nate con caratteri sessuali che non rientrano nelle tipiche nozioni binarie del corpo maschile femminile |
| Frocio e sue alternative, bardassa, bardascia, bucaiolo, buliccio, buso, busone, buggerone, cula, culattone, cupio, recchia, recchione, ricchione, sfranta, checca, finocchio, frocio, invertito etc... | L’uso di questi termini è offensivo. Si dovrebbe utilizzare la parola “gay” oppure “omosessuale”, non in forma di insulto. |
| Relazioni dello stesso sesso | A meno che non si parli di requisiti legali (ad es. per unioni civili) è meglio utilizzare relazioni con lo stesso genere, per includere anche le relazioni queer in cui una delle due persone è transgender: in quella circostanza, le due persone non saranno dello stesso sesso, ma saranno dello stesso genere. |

## Parte III: regole grammaticali e glossario

La revisione testuale, nell'ottica di un uso più attento e appropriato del linguaggio, può spesso richiedere una rielaborazione integrale di alcune frasi o parti di esse. Questo processo non è solo una questione di adeguamento formale, ma anche un'opportunità di riflessione sui contenuti, al fine di garantire che il linguaggio utilizzato rappresenti in modo equo e inclusivo tutte le persone coinvolte. La Figura 1 riporta i principi fondamentali delle scelte linguistiche raccomandate, come indicato dall'Istituto Superiore di Sanità nel documento "*Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere nei documenti, pubblicazioni e comunicazioni*."




Le Raccomandazioni dell'ISS inoltre suggeriscono di seguire ogni volta che sia possibile una delle modalità riportate di seguito:

### Sdoppiamenti

*Sdoppiamento esteso*
Si tratta dell'uso simmetrico del genere per dare visibilità anche al genere femminile in forma estesa. In questo modo il testo potrebbe diventare lungo e contorto per cui andrebbe usato limitatamente.

| Invece di… | È preferibile… |
|---|---|
| I donatori di sangue | I donatori e le donatrici di sangue |
| I ricercatori | Le ricercatrici e i ricercatori |

*Sdoppiamento contratto*

Lo sdoppiamento contratto è consigliabile nella modulistica, nelle lettere e nelle mail standardizzate, nei bandi di concorso. Se il termine è uguale al maschile e femminile, è possibile l'uso della forma abbreviata, cioè con i due articoli o preposizioni articolate separate da una barra e seguiti dalla forma plurale:

| Invece di… | È preferibile… |
|---|---|
| Cari concittadini | Care/i concittadine/i |
| Gentili signori | Gentili signore/i |
| Ai Dirigenti | Ai/alle Dirigenti |
| "Bando di concorso per funzionari" | "Bando di concorso per funzionari/e" |

## Oscuramento dei generi e riformulazione delle frasi

*Oscuramento di entrambi i generi*

Si tratta di usare sostantivi non marcati, nomi collettivi o termini ambigenere che includano il riferimento a persone di entrambi i sessi.

| Invece di… | È preferibile… |
|---|---|
| I dipendenti dell'ospedale che partecipano | Il personale dell'ospedale che partecipa |
| Uomo | Persona/essere umano |
| I diritti dell'uomo | I diritti umani |
| La dignità dell'uomo | La dignità umana o della persona |
| L'uomo della strada | La gente comune |
| Patto tra gentiluomini | Accordo sulla fiducia |
| I docenti e le docenti | Il corpo docente |
| Tempo/uomo | Tempo/persona |
| I volontari | Le persone volontarie |

*Riformulazione delle frasi*

Questa tecnica permette di evitare un uso del maschile attraverso l'adozione di parafrasi con pronomi relativi e indefiniti (chi, chiunque, coloro) o forme impersonali o passive.

| Invece di… | È preferibile… |
|---|---|
| È ammesso allo studio anche il paziente che mostra i sintomi indicati | Anche chi mostra i sintomi indicati è ammesso allo studio |
| Il paziente deve firmare il consenso informato per essere ammesso al trial | Per l'ammissione al trial è necessario firmare il consenso informato |
| I rispondenti al questionario devono allegare la seguente documentazione | Al questionario va allegata la seguente, documentazione |
| Gli/le utenti devono prenotare l'appuntamento scrivendo a email@ | Per prenotare un appuntamento scrivere a email@ |
| Gli utenti devono entrare uno alla volta | Si entra uno alla volta |
| I dipendenti possono accedere alla mensa dalle ore 12.00 | Si può accedere alla mensa dalle ore 12:00 |
| I cittadini devono presentare la domanda entro il mese di maggio | La domanda deve essere presentata entro il mese di maggio |
| I cittadini in attesa possono accomodarsi nell'apposita sala | Le persone in attesa possono accomodarsi nell'apposita |

A titolo di esempio in basso si propone un elenco dei termini professionali; per alcuni termini si dà anche il collettivo corrispondente.

| Nomi terminanti in: | Esempi |
|---|---|
| -o al maschile<br>-a al femminile | maestro/maestra; avvocato/avvocata |
| a e -ista<br>al singolare ambigenere<br>al plurale: -i e -isti al maschile<br>-e e -iste al femminile | l/la collega, i colleghi e le colleghe<br>il/la professionista, i professionisti e le professioniste<br>lo/la stagista, gli stagisti e le stagiste<br>Eccezione: poeta/poetessa |
| e sia maschili che femminili<br>affidano l'indicazione del genere<br>all'articolo | l/la preside; il/la presidente; il/la giudice<br>Eccezione: studente/studentessa |
| -iere al maschile<br>-iera al femminile | cavaliere/cavaliera<br>infermiere/infermiera |
| -tore al maschile<br>-trice al femminile- | direttore/direttrice ricercatore/ricercatrice<br>Eccezione: dottore/dottoressa |
| -sore al maschile<br>-sora al femminile | assessore/assessora difensore/difensora<br>Eccezione: professore/professoressa |
| -one al maschile<br>-ona al femminile | commilitone/commilitona<br>Eccezione: campione/campionessa |

## Conclusioni

Come evidenziato nel documento, il linguaggio stereotipato viene spesso utilizzato inconsciamente per semplificare la comunicazione, rendendola più immediata e facilmente comprensibile. Tuttavia, oltre a risultare impreciso, può anche essere offensivo.
Per questo motivo, è importante ricordare che la forma in cui ci esprimiamo è parte integrante della sostanza del nostro messaggio.
"La forma è sostanza", un concetto enunciato in ambito filosofico, comunicativo e scientifico, richiama l'idea che il modo in cui esprimiamo le nostre idee e contenuti influisce in modo determinante su come verranno recepiti e sull'impatto che avranno sugli altri.
I consigli e le indicazioni linguistiche sopra esposti non sono esaustivi, ma intendono rappresentare l'inizio di un percorso: uno spunto per riflettere sull'importanza di una comunicazione consapevole e rispettosa. Non devono essere percepiti come un esercizio stilistico o come un peso aggiuntivo alle azioni quotidiane.
L'obiettivo è promuovere un dialogo basato sulla reciproca comprensione, con la consapevolezza che ciascuno di noi, in contesti diversi, potrebbe trovarsi dall'altra parte della comunicazione. Per questo motivo, è fondamentale adottare modalità espressive attente e rispettose, come vorremmo che venissero riservate a noi.
Il primo consiglio è partire dall'auto-osservazione e tenere a mente, come "appunti mentali", i consigli offerti, proprio come l'immagine evocata sulla copertina. In altre parole, considerare i consigli come promemoria o post-it, che, con il tempo, si trasformano in abitudini e in un uso del linguaggio rispettoso e consolidato.
Inoltre, la lingua italiana offre una vasta gamma di vocaboli ed espressioni, rendendo il linguaggio uno strumento flessibile e ricco, capace di esprimere idee e trasmettere anche le sfumature più complesse.
Il modo in cui utilizziamo il linguaggio riflette la nostra cultura organizzativa ed è un indicatore del nostro benessere. È, inoltre, un elemento fondamentale per la qualità dell'assistenza fornita.
Quando la persona con cui interagiamo è un cittadino o una cittadina, la qualità dell'assistenza dipende in larga parte dalla qualità della relazione, che rappresenta uno dei paradigmi essenziali della qualità complessiva del servizio e dell'assistenza offerta.

Pdf by:
https://www.pro-memoria.info

## Bibliografia e normativa di riferimento


- Accademia della Crusca. Risposta al quesito sulla scrittura rispettosa della parità di genere negli atti giudiziari posto all'Accademia della Crusca dal Comitato Pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione. Protocollo Arrivo N. 265/2023 del 27-01-2023 Doc. Principale - Class. 7.10
- ARAN. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali Triennio 2019-2021. Roma: Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni; 2022.
- Comitato Unico di Garanzia. Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Roma: Agenzia delle entrate; 2020.
- Europa. La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo. Parlamento europeo, 2018.
- Europa. Parere del Comitato europeo delle regioni — Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea C61, 4 febbraio 2022.
- Europa. Regolamento del Parlamento europeo 9a legislatura. Strasburgo: Parlamento europeo; 2019. Disponibile all'indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-TOC_IT.html Europa. Regolamento del Parlamento europeo 9a legislatura. Strasburgo: Parlamento europeo; 2019. 2019. Disponibile all'indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-TOC_IT.html
- ISFOL. Linguaggi a confronto, in Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio. Alcune proposte per la redazione di avvisi pubblici di Fondo sociale europeo. Roma: Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori; 2014. (Occasional Paper n.15/2014).
- ISS. Gender Equality Plan 2022-2024. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2022b
- MIUR. Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR. Roma: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; 2018.
- Robustelli C., *Sindaco e sindaca. Il linguaggio di genere,* Gruppo editoriale L'Espresso-Accademia della Crusca, 2016
- Sabatini A. Il sessismo nella lingua italiana. Roma: Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna; 1987.
- Università degli Studi di Padova. Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere. Padova: Università degli Studi di Padova; 2017.
- Città di Torino, Linee Guida per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere nell'attività amministrativa, 2017
- Università degli studi di Torino, AA.VV., Un approccio di genere al linguaggio amministrativo,2015
- https://www.diversitylab.it/linguaggio-inclusivo-linee-guida/
- https://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB(2009)0001_EN.pdf
- https://www.miur.gov.it/web/guest/pubblicazioni/asset_publisher/6Ya1FS4E4QJw/content/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur
- https://www.iss.it/-/raccomandazioni-per-l-uso-di-un-linguaggio-ampio-e-non-discriminatorio-dell-identita-di-genere-nei-documenti-pubblicazioni-e-comunicazioni-dell-istituto-superiore-di-sanita-gruppo-di-lavoro-per-la-promozione-di-un-linguaggio-rispettoso-del-genere
- https://www.iuav.it/sites/default/files/2024-04/linee_guida_comunicazione_inclusiva_accessibile.pdf
- https://www.opl.it/public/files/20175-OPL_InclusioneLGBTI+_2023.pdf
- https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf
- https://www.ohrc.on.ca/it/discriminazione-basata-sull%E2%80%99et%C3%A0
- Strategia Europa 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm
- https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950

- https://www.unicatt.it/landing/istituzionale/pari-opportunita-e-inclusione/linee-guida/vademecum-al-linguaggio-inclusivo.html
- www.diversitylab.it/linguaggio-inclusivo-linee-guida/.*FONDAZIONE DIVERSITY Linee guida linguaggio inclusivo*. *Fondazione Diversity ETS*,. Milano, 2024


**Fonti normative**

- art. 3 Costituzione della Repubblica italiana
- art.7 c.4 D.lgs.165/01
- art.1 c. 4 Codice delle pari opportunità D.lgs.198/2006
- 1997, Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri, “Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini”. (G.U. Serie Generale n.116 del 21-05-1997)
- 2007, Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne delle Amministrazioni pubbliche” (G.U. Serie generale n.173 del 27-7-2007)
- 2022, Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione e della ministra delle pari opportunità,” Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni”, 7.10.2022 (punto 6.3 lett. F, in linea con i contenuti dell’articolo 5 del decreto-legge 36/2022 (“Pnrr 2”)
- Linee guida (2009) e manuale La neutralità di genere nel linguaggio (2018) del Parlamento Europeo Linee guida (2009) e manuale La neutralità di genere nel linguaggio (2018) del Parlamento Europeo
- Convenzione di Istanbul (2011) del Consiglio d’Europa

**Tra le numerose Linee guida adottate dalle Pa**

- 2012, Linee guida per l’uso del “genere” nel linguaggio amministrativo, Comune di Firenze;
- 2017, Linee Guida per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere nell’attività amministrativa, Comune di Torino;
- 2018, La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo, Parlamento europeo;
- 2018, Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur;
- 2019, Linee Guida del Comune di Milano;
- 2019, Linee guida all’utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo, Regione Abruzzo;
- 2020, Linee guida per l’uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, Agenzia dell’Entrate;
- 2022, Linee guida per il linguaggio di genere nel Comune di Padova;
- 29/08/2023, Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere nella Città metropolitana di Milano