



Comune di Trepuzzi Commissione Cittadina P.O.

Assessorato alle Pari Opportunità

Commissione Cittadina per le Pari Opportunità

LINEE GUIDA PER IL LINGUAGGIO DI GENERE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

1.Osservazioni preliminari

Nel 1987 su proposta del Consiglio dei Ministri fu pubblicato un volume rivoluzionario “Il sessismo nella lingua italiana” della linguista Alma Sabatini (1922-1988). Lo scopo del lavoro era politico e si riallacciava a quello di ristabilire la parità tra i sessi (all’ epoca di primaria importanza), attraverso il riconoscimento delle differenze di genere.

Al linguaggio viene riconosciuto un ruolo fondamentale nella ricostruzione sociale della realtà e quindi anche dell’ identità di genere maschile e femminile : è perciò necessario che la lingua sia utilizzata in modo non sessista e non privilegi più, come avviene da secoli, il genere maschile, né tantomeno continui a tramandare tutta una serie di pregiudizi negativi nei confronti delle donne, ma diventi rispettosa di entrambi i generi.

La figura femminile viene spesso svilita da un uso del linguaggio stereotipato . Inoltre, nella lingua italiana, che distingue grammaticalmente il genere maschile e quello femminile, la donna risulta spesso nascosta dentro il genere grammaticale maschile, che viene usato in maniera inclusiva per donne e uomini.

Le lingue non sono strumenti neutri, chiamati a svolgere una semplice funzione comunicativa, le lingue sono sistemi complessi, fatti di tante varietà e rispondenti a tante funzioni diverse.

La lingua infatti, lungi dall’ essere neutrale, influenza in maniera significativa i sistemi simbolici dei parlanti, “non sono solo parole” è l’ espressione di un pensiero spesso diffuso; promuovere l’ uso del femminile non solo significa rispettare le regole grammaticali, che già esistono e vengono disattese, ma anche e soprattutto legittimare l’ esistenza e il ruolo della donna nella società.

Le connessioni tra lingua, cultura esperienza e genere si riflettono non solo sulla struttura della lingua e i vari livelli di analisi, ma anche sul modo in cui pensiamo, i comportamenti sociali, le valutazioni e le attese che la lingua contribuisce a costruire e tramandare.

La resistenza all’ uso del genere grammaticale femminile, per molti titoli professionali o istituzionali ricoperti da donne, sembra poggiare su ragioni di tipo linguistico, ma in realtà è celatamente di tipo culturale. Resistenza ad adattare il linguaggio alla nuova realtà sociale; I termini che si riferiscono ai ruoli di responsabilità, infatti, sono sempre più insistentemente declinati al maschile (ad esempio: “Il sindaco è stata ricevuta”) in aperto disprezzo di quelle regole grammaticali che, quando non è implicata una differenza di genere, sono generalmente osservate. Questa tendenza insinua e rafforza l’idea che quei ruoli siano appannaggio degli uomini e che restino tali anche quando vi sono ammesse un certo numero di donne.

Naturalmente ogni lingua ha una propria storia, delle proprie resistenze, però laddove è semplice declinare al femminile, senza forzare troppo la lingua, perché non farlo?!

La Commissione Pari Opportunità del Comune di Trepuzzi propone le seguenti linee guida per un uso non sessista della lingua da osservare nelle lettere, nei verbali, nel sito e nella modulistica da parte dell’ amministrazione comunale. La Pubblica amministrazione, infatti, portatrice dell’ interesse generale, svolge un ruolo cruciale nella diffusione della buona prassi.

2. Raccomandazioni

Sono numerose le amministrazioni pubbliche locali che hanno sottoposto la documentazione in uso nei loro uffici. Si ricordano ad esempio le delibere, piani di indirizzo per le pari opportunità, statuti dei comuni di: Massarosa provincia di Lucca (2011), Quarto d'Altino in provincia di Venezia (2012), Formia in provincia di Latina (2013), Ravenna (2014), Trieste (2014), Brieno in provincia di

Como (2014), Cervinara provincia di Avellino (2014), Sassari (2015), Crispiano provincia di Taranto (2015), Ostuni in provincia di Brindisi (2015), Moncalieri in provincia di Torino (2016), Siena (2016), Torino (2016), Serrone in provincia di Frosinone (2016), Messina (2016), Imola provincia di Bologna (2016). Torino (2017), Firenze (2017).

I principi fondamentali seguiti per dare visibilità al femminile e garantire la chiarezza e la semplicità dei contenuti proposti, sono:

a) la sostituzione dei nomi di professioni e ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili. In italiano il genere grammaticale dei nomi di persona è congruo con il genere biologico del referente e “Non c’è nessuna ragione di tipo linguistico per riservare ai nomi di professione e di ruoli istituzionali un trattamento diverso” (Robustelli 2012, p. 17).

b) l’abolizione del maschile inclusivo (genere grammaticale usato per soggetti maschili e femminili) e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile.

In generale si suggerisce: di non utilizzare il termine **uomo con valore generico**. Ad esempio, a “Il rapporto uomo/natura”, “uomo/macchina”, preferire i termini di umanità, genere umano, esseri umani.

In particolare:

Nelle lettere e comunicazioni **inviata a persona definita**: usare sempre il genere grammaticale congruo con quello della persona a cui ci si rivolge, in tutte le parti della lettera, dalla intestazione ai saluti. Verificare che il genere grammaticale dei pronomi, aggettivi, participi passati, ecc. siano congrui con quello della persona a cui ci si riferisce.

Negli avvisi, circolari, convocazioni, ecc. rivolti a più persone: dare evidenza ai due generi, es. gentili consiglieri e consigliere. Ai/Alle dirigenti; Il responsabile o La responsabile

Nella modulistica: dare evidenza ad entrambi i generi:

il/la sottoscritt_;

nat_a; il/la richiedente, ecc.

Nei rapporti diretti con l’utenza: rivolgersi a seconda del genere e del sesso, e qualora ci sia una persona con identità di genere d’elezione (persona transgender) utilizzare il genere che la persona suggerisce e indica come proprio.

Per una guida più dettagliata si rimanda allo scritto di Cecilia Robustelli 2012, pp. 17-28

http://www.rai.it/dl/docs/1354527785476guida_robustelli.pdf

Si propone inoltre di:

a) integrare la prospettiva di genere in modo trasversale nelle comunicazioni dell’ente pubblico in coerenza con le fonti normative esistenti. Ad esempio: inserire la prospettiva di genere tra gli strumenti rivolti ad operatori e operatrici interni/e delle strutture di comunicazione;

b) inserire la comunicazione orientata alle pari opportunità come principio ispiratore dell’ente ed all’interno degli obiettivi e delle strategie comunicative;

c) inserire il rispetto del principio di non discriminazione per sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere nei bandi, nelle gare, nei capitolati, nei concorsi (per es.: inserire le seguenti categorie F/M/Altro, oppure omettere il dato di genere);

d) nelle statistiche anagrafiche e socio-economiche considerare i dati disaggregati per sesso e genere (per es. nei report indicare per ogni voce sempre se la popolazione di cui si scrive è femminile o maschile);

e) rappresentare l’evoluzione dei modelli familiari e la redistribuzione dei carichi tra i/le vari/e componenti della famiglia. (l’attualità dei nuclei familiari è variamente composta:

monogenitorialità, unioni civili, omogenitorialità, transgenitorialità, step families o famiglie ricostituita, famiglie immigrate, coppie “LAT- Living Apart Together – Non conviventi, coppie child-free ossia senza figli/e, famiglie interetniche, famiglie single, famiglie interparentali, famiglie allargate).