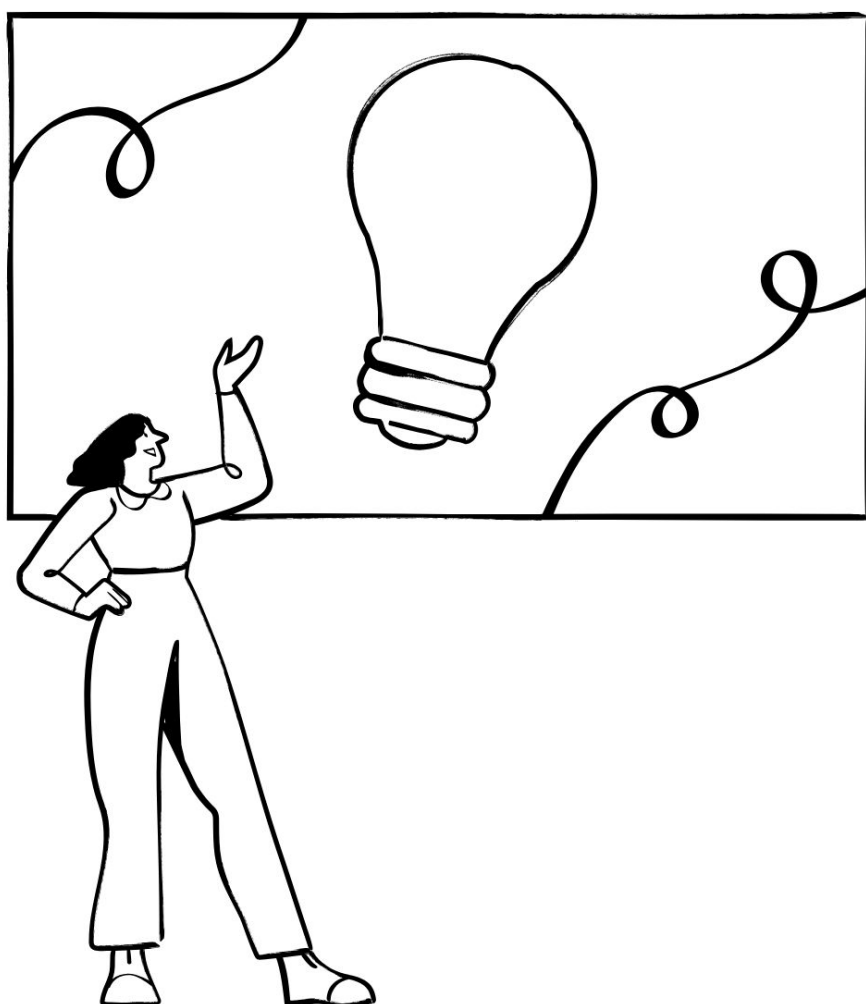


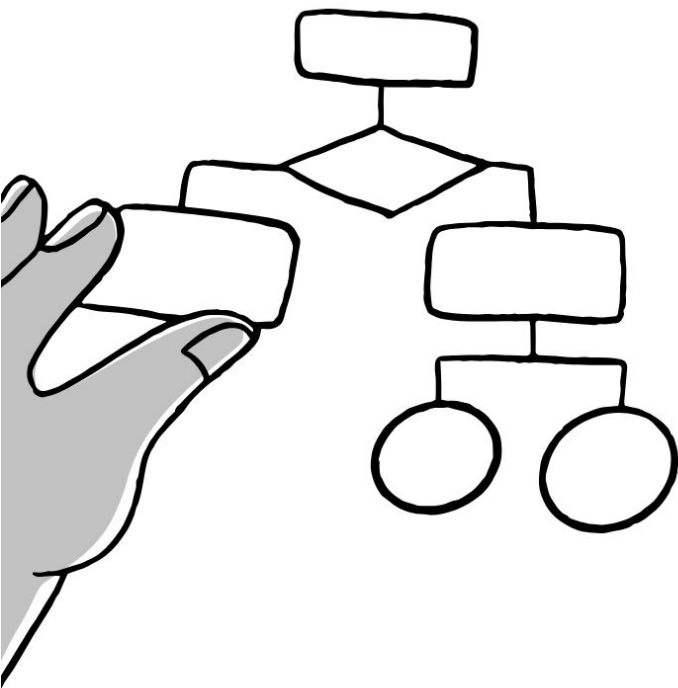
Linee guida per il linguaggio di genere e delle differenze

Unione dei Comuni della Bassa Romagna



«Se il linguaggio è una forza creativa, allora ogni parola pronunciata ha il potere di influenzare la realtà in modo profondo. Ogni volta che parliamo, stiamo contribuendo a creare una parte del mondo. Le parole possono costruire o distruggere, confortare o ferire, unire o dividere»

Michela Murgia



Introduzione

Nel 2025, anno in cui questa guida viene pubblicata, abbiamo il privilegio di vivere, studiare e lavorare in un contesto multiculturale e multilingue. In gran parte del nostro Paese i principi fondamentali della Costituzione italiana trovano applicazione concreta, favorendo il pieno sviluppo della persona senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

In questo scenario, anche la Pubblica amministrazione è chiamata a essere un luogo esemplare, dove le linee di indirizzo nazionali, europee e internazionali a favore di una comunicazione non discriminatoria e inclusiva possano trovare terreno fertile. È infatti ormai chiaro che **un uso non discriminatorio del linguaggio può incentivare un cambiamento culturale**, contribuire a combattere le disuguaglianze e promuovere la cultura dell'inclusione e del rispetto.

Per raggiungere questo obiettivo è necessario innanzitutto riconoscere quelle espressioni – più o meno consapevoli – che permeano il nostro linguaggio quotidiano e che spesso passano inosservate perché radicate in abitudini e automatismi. Le riflessioni degli ultimi decenni sul sessismo linguistico hanno aperto la strada a una nuova sensibilità, più attenta alle discriminazioni, avviando un primo passo fondamentale per superare tali automatismi sia nel linguaggio parlato che nei documenti amministrativi.

Le parole non sono neutre: descrivono il modo in cui ci rapportiamo con il mondo circostante, riflettendo valori condivisi ma anche stereotipi superati. Un uso consapevole e inclusivo della lingua è dunque uno strumento potente di progresso individuale e collettivo, capace di restituire riconoscimento e dignità e di abbattere barriere sociali e culturali.

La comunicazione inclusiva non si limita alle parole scritte o dette: comprende anche immagini, gesti, tono della voce e aspetti para verbali. È un approccio intersezionale che considera le differenze di genere, etnia, religione, abilità, orientamento sessuale e tutte le caratteristiche che rendono unica ogni persona.

Questa guida nasce con l'intento di fornire strumenti pratici e suggerimenti utili per favorire un linguaggio più rispettoso e inclusivo nelle nostre attività quotidiane, dentro e fuori l'Unione. **Non è un dizionario del "politica-**



mente corretto", ma un invito alla riflessione sul potere delle parole e sulla loro capacità di trasformare le relazioni umane.

La lingua è dinamica e soggetta a cambiamenti sociali, culturali e politici: anche queste raccomandazioni, basate sulle pratiche riconosciute fino a ottobre 2025, potranno evolvere e arricchirsi nel tempo. Lo scopo è semplice ma ambizioso: promuovere, insieme, una comunicazione che rispecchi una società più aperta, equa e inclusiva, a beneficio di tutte e tutti.

Il CUG dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

Contesto istituzionale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

L'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è un ente locale costituito dai comuni di Alfonsine, Bagnacavallo, Bagnara di Romagna, Conselice, Cotignola, Fusignano, Lugo, Massa Lombarda e Sant'Agata sul Santerno.

In coerenza con la missione dell'Unione e con i principi fondanti sanciti dallo Statuto, questa guida nasce perché il linguaggio utilizzato negli atti, nella comunicazione istituzionale e nei rapporti con la cittadinanza:

- rispecchi l'imparzialità e l'equità dell'ente;
- sia accessibile e comprensibile a tutte e tutti;
- garantisca pari dignità e rappresentazione a ogni persona, evitando discriminazioni di genere, età, provenienza, condizione sociale o personale;
- favorisca partecipazione e inclusione, in linea con il diritto di tutti i cittadini e residenti a essere coinvolti nella vita politico-amministrativa del territorio.

Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze

Parole e parità di genere

Il testo sottolinea l'importanza di superare le disuguaglianze di genere attraverso un uso consapevole e inclusivo del linguaggio, proponendo linee guida per una comunicazione rispettosa, che riconosca la complessità delle persone e favorisca ambienti di lavoro equi, mantenendo nel contempo chiarezza e semplicità.

La visione di una società patriarcale ha storicamente limitato gli immaginari legati al genere, generando disuguaglianze e discriminazioni. Oggi, tuttavia, la contemporaneità richiede un cambiamento profondo, che passa anche attraverso il linguaggio: uno strumento fondamentale per il riconoscimento e la realizzazione della parità tra i generi.

Questo documento fornisce una serie di raccomandazioni rivolte a tutto il personale dell'Ente, con l'obiettivo di favorire l'adozione di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze. Attraverso linee guida, consigli pratici ed esempi concreti, si intende contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro sempre più accogliente e inclusivo per tutte le persone che la compongono.

In linea con le principali raccomandazioni adottate da diverse istituzioni pubbliche sul territorio nazionale, **si invita a riflettere su come usare in modo ampio e rispettoso il linguaggio**, nei documenti scritti così come nel parlato, senza esclusione di alcuna categoria o gruppo, ma attribuendo a ciascuna persona riconoscimento e visibilità. I due principi base da tenere presenti sono:

- Una persona non si identifica con una sua singola caratteristica e nessuna caratteristica può definire una persona nella sua interezza. Usare un linguaggio rispettoso significa riconoscere la complessità, la dignità e la visibilità di ogni individuo.
 - Declinare correttamente il lessico in base al genere del soggetto, evitando di preferire la forma maschile a quella femminile e ricorrendo, quando possibile, a espressioni neutre o inclusive.
- Ogni volta che si fa riferimento a una donna, è buona norma usare la forma femminile; laddove sia necessario riferirsi a categorie più ampie, è preferibile ricorrere a forme neutre o impersonali (es. chi, chiunque, coloro).
- Garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti, affinché la ricerca dell'inclusività non comprometta la comprensione del testo.

Le presenti indicazioni valgono per la comunicazione scritta e verbale, tanto negli eventi pubblici quanto nella quotidianità lavorativa. La revisione testuale alla luce di

un linguaggio più appropriato può richiedere anche una rielaborazione integrale di alcune frasi, al fine di garantire coerenza, inclusività e chiarezza.

La revisione testuale alla luce di un linguaggio più appropriato può richiedere anche una rielaborazione integrale di alcune frasi, al fine di garantire coerenza, inclusività e chiarezza.

Documenti amministrativi

Un'attenzione particolare è riservata ai documenti amministrativi – bandi, regolamenti, delibere, verbali e non solo – che talvolta seguono regole linguistiche specifiche dettate da necessità burocratiche. L'applicazione integrale delle linee guida qui elencate può compromettere la leggibilità di specifici documenti, pertanto, si potrà scegliere di adottare il maschile generico, dichiarandolo in apertura di documento, e inserendo sempre questa avvertenza: “L'Unione dei Comuni della Bassa Romagna adotta ogni accorgimento per garantire la parità di genere e l'inclusività anche nel linguaggio dei suoi documenti ufficiali. Adotta un linguaggio neutro sotto il profilo del genere, con l'utilizzo del maschile generico in quanto riferibile a tutte le persone potenzialmente incluse e/o interessate”. I moduli, sia cartacei che on line, rappresentano una specifica tipologia di documento. Le parti da compilare vanno sempre declinate per entrambi i generi, utilizzando per brevità e chiarezza la barra e nel testo vanno declinati per esteso destinatari e ruoli.

Riferimenti legislativi

- Dir. 23 maggio 2007, poi Dir. 26 giugno 2019
- Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni.
- Linee guida (2009) e manuale La neutralità di genere nel linguaggio (2018) del Parlamento Europeo
- Convenzione di Istanbul (2011) del Consiglio d'Europa

Genere



La lingua italiana prevede due soli generi grammaticali, ma è importante riflettere su come esprimerci in modo da rappresentare tutte le persone destinatarie della comunicazione, evitando specialmente di attribuire in maniera stereotipata ruoli o caratteristiche specifiche a uno dei due generi. Spesso, inoltre, sono proprio le donne a chiedere di essere definite al maschile, nel timore che la declinazione al femminile sminuisca il loro impegno e autorevolezza professionale (es. segretario piuttosto che segretaria).

Intervenire sui testi e sui documenti amministrativi è un passo fondamentale per promuovere un linguaggio che sia specchio di una società paritaria. Per un uso inclusivo della lingua è essenziale dunque:

- evitare incongruenze tra il genere della persona di cui si parla e il genere grammaticale utilizzato (es. il sindaco è impegnata);
- scegliere l'articolo appropriato per i termini invariabili o epiceni (es. la responsabile / il responsabile, la dipendente / il dipendente).

È opportuno inoltre superare l'uso generalizzato del maschile non marcato per descrivere gruppi misti, adottando due strategie alternative:

1. Visibilità del genere femminile, rendendo entrambi i generi espliciti (Gentili colleghi e colleghe).
 2. Oscuramento del genere, ricorrendo a costruzioni neutre come il passivo, l'impersonale o pronomi indefiniti (il personale dipendente invece di i dipendenti).
- La scelta tra le due strategie dipende dal tipo di testo, dalla sua lunghezza e dagli obiettivi comunicativi.

Si raccomanda inoltre di:

- evitare, ove possibile, il maschile sovraesteso, garantendo un'equa rappresentazione dei generi;
- scegliere, nella documentazione ufficiale, soluzioni linguistiche neutre che mantengano il significato senza privilegiare un genere sull'altro;
- non alimentare stereotipi di genere o bias impliciti, evitando di associare determinate professioni o ruoli a un solo genere (es. le segretarie, i dirigenti).

Non dimentichiamo che altre espressioni possono limitare la visibilità del genere femminile o risultare discriminanti perché perpetuano un'asimmetria semantica, ad esempio il termine 'uomo' con valore universale, l'uso dell'articolo davanti ai nomi e cognomi quando riferiti a donne, poiché ciò non è abituale davanti ai cognomi quando riferiti a uomini (es.: la Meloni; Mattarella); espressioni connotate per genere (es.: Giunta in rosa); uso di titoli per gli uomini e di appellativi riferiti allo stato civile per le donne (es.: il dott. Bianchi e la signorina Rossi); uso del solo nome di battesimo per riferirsi a donne e del solo cognome per riferirsi a uomini (es.: Elena e Giorgia al dibattito; Fabbri ha convocato un'assemblea); uso della formula 'una donna' senza la specifica del nome (es.: una donna a capo di Confesercenti).

In conclusione, è possibile adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso senza modificare il sistema linguistico, ma attraverso un uso consapevole di:

- sdoppiamenti di forma,
- termini ambigeneri o collettivi,
- formule impersonali o riformulazioni delle frasi.

Tali strategie contribuiscono a promuovere una comunicazione che rispecchi gli obiettivi contemporanei di parità di genere. Per le formule gender neutral, si rimanda ai testi successivi.

LGBTQIA+ e identità di genere



La comunicazione non escludente deve anche evitare ogni supposizione su orientamento sessuale, identità o espressione di genere. Occorre rispettare l'autoidentificazione delle persone e porre al centro la persona, non le sue caratteristiche.

Si suggerisce di utilizzare termini che favoriscano un linguaggio rispettoso e aggiornato, come:

- persone trans invece di transessuali o transgender;
- coppie dello stesso sesso invece di coppie gay e coppie lesbiche;
- una persona gay invece di un gay.

In linea con le raccomandazioni europee sul Gender Equality Plan (GEP), anche le diverse soggettività appartenenti alla comunità LGBTQIA+ devono essere considerate nel processo di ampliamento dell'inclusività linguistica. L'obiettivo è adottare un linguaggio che non esalti un genere o un'identità a discapito di un'altra, ma che rappresenti in modo equilibrato e rispettoso le pluralità umane.

Forme “gender neutral”

Negli ultimi anni sono comparsi nei testi simboli come la schwa (ə), l'asterisco (*) o la chiocciola (@), utilizzati per includere persone di tutti i generi o superare la visione binaria del linguaggio (es. collegə, colleg@, colleg*).

Pur riconoscendo le buone intenzioni che ne hanno favorito la diffusione, **l'uso di tali simboli è sconsigliato nelle comunicazioni istituzionali**. Tali segni non appartengono formalmente alla lingua italiana e possono compromettere la leggibilità e l'accessibilità dei testi, in particolare per i sistemi di lettura automatica utilizzati da persone ipovedenti, per chi è dislessico o per chi sta apprendendo la lingua italiana.

Nel linguaggio istituzionale è preferibile l'uso di forme neutre o generiche, oppure, se necessario, del maschile plurale non marcato.

Disabilità

La disabilità è una condizione che si può acquisire o avere dalla nascita, e che può essere permanente o temporanea. **Chi ha una o più disabilità, non è la sua disabilità.** È prima di tutto una persona, quindi si raccomanda di utilizzare il sostantivo corretto seguito dalla preposizione "con": persone/ragazza/signore con disabilità, persona con (o sulla) sedia a rotelle, ragazza con la sindrome di Down. Sono da evitare espressioni quali: "handicappato" oppure "affetto dalla sindrome" o "costretta sulla sedia a rotelle", in quanto camuffano forme di pietismo implicite. Analogamente è bene prediligere l'espressione "persona con disabilità visiva" ma, nel caso in cui ci si deve riferire più volte alle stesse persone, è possibile usare alternativamente "i ciechi", "i non vedenti", "gli ipovedenti". Nel caso di "persona non udente" è possibile optare tra "persona con deficit uditivo", o "persona sorda" in relazione alla presenza di residuo uditivo o di totale sordità. Nel caso dell'autismo si predilige l'espressione "persona autistica".



Etnia e colore della pelle

L'uso del linguaggio con riferimento all'etnia è in continua evoluzione, quindi è necessario assicurarsi di utilizzare termini appropriati. Anche se dipende sempre dal contesto, il principio base in questo ambito è di usare la terminologia con attenzione ed evitare di raggruppare le persone per colore della pelle (neri, gialli, bianchi) o etnia (africani, arabi, asiatici), a meno che non sia assolutamente necessario ai fini della comprensione del messaggio o dell'informazione che si vuole trasmettere. È ammesso l'utilizzo dei termini con accezione nazionale (ad esempio cinesi). Alcuni termini relativi a etnie e gruppi minoritari necessitano di ulteriori chiarimenti:

- “Di colore” è un'espressione che va usata con cautela, anche se fino a qualche tempo fa veniva considerata un'espressione neutra e sostituiva il più offensivo “negro”. “Persona nera” è un termine accettabile, mentre “Nero” e “neri” sono sostantivi da evitare.
- “Cinese”, “indiano”, etc. possono essere utilizzati per descrivere gruppi etnici.

Infine, è necessario sottolineare che in lingua italiana la parola “razza” non deve mai essere usata, se non per discutere il concetto stesso. In sintesi, dobbiamo assicurarci di usare termini appropriati e il più specifici possibile quando ci riferiamo a gruppi etnici minoritari e/o ai rappresentanti individualmente. In caso di dubbio e se possibile, è consigliato chiedere alla persona interessata le preferenze, tenendo presente che possono esistere divergenze di identità all'interno di un gruppo etnico.

Età e condizioni sociali

Un linguaggio realmente rispettoso deve evitare ogni forma di discriminazione o pregiudizio anche in riferimento all'età, alla condizione economica, sociale o culturale delle persone. È importante scegliere termini che rispettino la dignità di tutti e che non veicolino giudizi di valore, pietismo o paternalismo. Si raccomanda di non usare espressioni che possano ridurre l'individuo alla sua condizione (es. un povero, un anziano, un disoccupato), preferendo invece formulazioni che mettano al centro la persona (es. una persona in difficoltà economica, una persona anziana, una persona in cerca di occupazione).

Allo stesso modo, è opportuno evitare formulazioni che sottintendano una gerarchia di valore tra generazioni o classi sociali, scegliendo invece un linguaggio neutro, rispettoso e attento alla diversità delle esperienze individuali.

Check list

Per aiutare nella composizione di un testo che sia ampio e inclusivo, di seguito riportiamo alcune proposte di revisioni e di domande che bisognerebbe porsi durante e dopo la stesura:

- Il testo contiene espressioni connotate per genere che possono essere sostituite con formule non marcate?
- Il testo utilizza il maschile plurale per indicare una collettività?
- Il testo adotta stereotipi professionali o sociali di genere?
- Il testo rispetta le concordanze di genere per entrambi i sessi?
- Il testo presenta dissimmetrie di genere non giustificate?

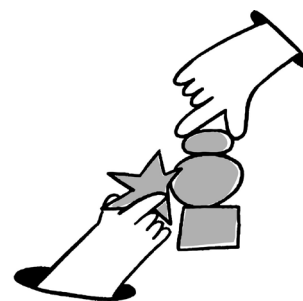


Comunicazione one to one

- Evitare riferimenti di tipo sessuale, anche sotto forma di battuta, verso chiunque.
- Cercare di utilizzare sempre l'articolo corretto in riferimento all'identità di genere della persona con cui si sta parlando. Quando si è in dubbio circa gli articoli e i pronomi da utilizzare, basta ascoltare quelli che usa la persona per definire sé stessa/o, adeguarsi di conseguenza.
- Evitare di riferirsi alla dimensione biologica della persona con cui si sta parlando.
- Evitare frasi come: “donna a tutti gli effetti/uomo a tutti gli effetti”; “nata/o nel corpo sbagliato”.
- Sul luogo di lavoro e/o in contesti di scarsa confidenza, evitare domande e/o spiegazioni e commenti inopportuni circa l'identità, la condizione, le origini, l'aspetto fisico, l'orientamento sessuale della persona.

Le parole che utilizziamo possono essere ponti verso altre persone oppure diventare strumenti inconsapevoli di violenza e discriminazione. È importante prestare attenzione al nostro linguaggio anche e soprattutto quando parliamo perché spesso, senza esserne consapevoli, possiamo veicolare e rafforzare stereotipi e pregiudizi.

Sviluppi futuri



Le presenti linee guida rappresentano un punto di partenza per promuovere una comunicazione sempre più inclusiva, equa e rispettosa delle diversità. Tuttavia, il linguaggio è un sistema vivo, in costante evoluzione, che riflette i cambiamenti culturali e sociali della collettività. Sarà quindi necessario aggiornare periodicamente le indicazioni qui contenute, alla luce delle nuove sensibilità, delle raccomandazioni internazionali e delle buone pra-

tiche che emergeranno nei diversi contesti istituzionali e sociali.

Sarà necessario inoltre favorire la formazione continua del personale, la diffusione di strumenti operativi e la costruzione di una cultura organizzativa orientata all'inclusione, in cui il linguaggio rappresenti non solo un mezzo di comunicazione, ma anche uno strumento di partecipazione e valorizzazione di tutte le persone.



GLOSSARIO ESSENZIALE

Linguaggio rispettoso: Modalità di espressione orale e scritta che mira a rappresentare tutte le persone in modo equo, evitando termini o formulazioni che possano escludere, stereotipare o discriminare.

Maschile non marcato: Uso del maschile come forma “neutra” per riferirsi a gruppi misti o persone di genere non specificato. È consigliato limitarne l’uso, privilegiando strategie inclusive o neutre.

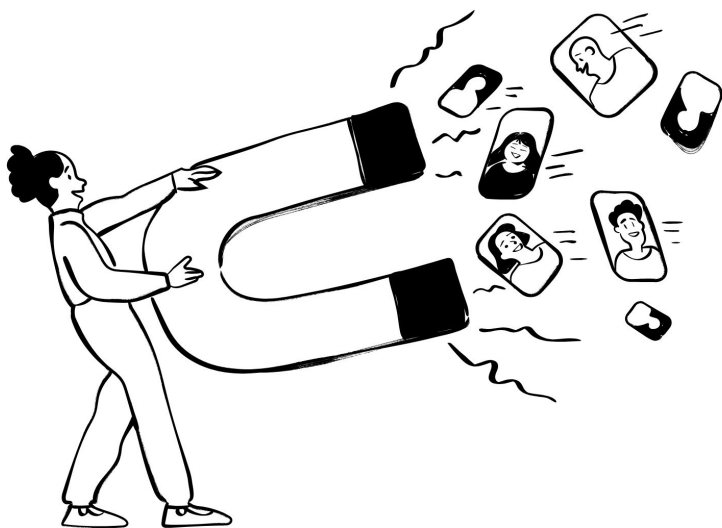
Sdoppiamento di genere: Esplicitazione di entrambi i generi grammaticali in una frase (es. I colleghi e le colleghe).

Oscuramento del genere: Uso di costruzioni neutre che non indicano il genere (es. il personale, chi partecipa, coloro che).

Bias linguistico: Tendenza implicita del linguaggio a riflettere pregiudizi o stereotipi, anche involontariamente.

Persone trans: Termine che include le persone la cui identità di genere non coincide con il sesso assegnato alla nascita; preferibile a transessuali o transgender.

Persone con disabilità: Forma rispettosa che mette al centro la persona, non la condizione. Da evitare espressioni come handicappato o affetto da.



ESEMPI APPLICATI

Prima

I dipendenti devono consegnare la domanda

Il dirigente è impegnata in una riunione

Gli artisti si sono espressi

Un gay ha raccontato la sua esperienza

Gli anziani devono fare richiesta

I ciechi e gli invalidi hanno diritto al contributo

È necessario che tutte

Dopo

Il personale deve consegnare la domanda

La dirigente è impegnata in una riunione

Gli artisti e le artiste si sono espressi

Una persona omosessuale/gay ha raccontato la sua esperienza

Le persone anziane devono fare richiesta

Le persone con disabilità visiva o motoria hanno diritto al contributo

È necessario che tutte e tutti



RISORSE UTILI E BIBLIOGRAFIA

• *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità.

• *Linee guida per la parità di genere nella lingua italiana*, Accademia della Crusca (2023).

• *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, Alma Sabatini, Presidenza del Consiglio dei ministri (1986).

• *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*, Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia.

• *Linee guida per la comunicazione inclusiva*, Commissione Europea (2021).

• Sabatini, A. (1986). *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*. Presidenza del Consiglio dei ministri.

• Robustelli, C. (2012). *Donne, grammatica e media*. FrancoAngeli.

• Sciuto, C. (2021). *Non c'è fede che tenga. Manifesto laico contro il multiculturalismo*. Feltrinelli.

• Accademia della Crusca (2023). *Parità di genere nella scrittura degli atti*.

• Murgia, M. (2019). *Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più*. Einaudi.

• Accademia della Crusca - *Parità di genere nella lingua*

• European Institute for Gender Equality (EIGE) - *Toolkit on gender-sensitive communication*

