

A cura di  
Marina Brambilla,  
Marilisa D'Amico,  
Valentina Crestani,  
Costanza Nardocci

# GENERE, DISABILITÀ, LINGUAGGIO

Progetti e prospettive a Milano

**IDN**  
I DIRITTI  
NEGATI

**RICERCHE**

Collana diretta da  
Gustavo Zagrebelsky  
e Marilisa D'Amico

**FrancoAngeli** 

Il volume è stato pubblicato con i fondi del progetto di ricerca DIR-LING+ (bando competitivo SEED 2019 dell'Università degli Studi di Milano).

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore ed è pubblicata in versione digitale con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale* (CC-BY-NC-ND 4.0)

*L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito*  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

Stampa: Geca Industrie Grafiche, Via Monferrato 54, 20098 San Giuliano Milanese.

## INDICE

Introduzione <i>Valentina Crestani, Costanza Nardocci</i>	pag. 7
--	--------

### **Prima sezione Parità di genere, lingua e diritto**

Linguaggio, Costituzione e discriminazioni di genere <i>Marilisa D'Amico</i>	» 15
Scrivere, parlare e rappresentare con il linguaggio di genere: analisi linguistica di linee guida di Atenei tedeschi <i>Marina Brambilla, Valentina Crestani</i>	» 33
Dalla parola che discrimina alla parità nel linguaggio: la dimensione sovranazionale (e comparata) <i>Costanza Nardocci</i>	» 53
Amministrazione e linguaggio di genere nel diritto all'istruzione: l'esperienza degli Atenei italiani <i>Paolo Gambatesa</i>	» 75
Genere e denominazioni di persona: fra linguistica e diritto, fra lingue e leggi <i>Valentina Crestani</i>	» 91

Il linguaggio misogino sui <i>social network</i> : un fenomeno che tocca anche le Università? <i>Cecilia Siccardi</i>	pag. 109
Media, social media e diffusione della misoginia <i>Silvia Brena</i>	» 125
Parole giuste per politiche eque. Linee guida sul linguaggio di genere del Comune di Milano (2019) <i>Cristina Tajani, Fiorella Imprenti</i>	» 141
Non sono solo parole <i>Diana Alessandra De Marchi</i>	» 151

**Seconda sezione**  
**Disabilità, lingua e diritto**

Disabilità e lessico giuridico. Il mutamento di prospettiva nell'ordinamento italiano <i>Giuseppe Arconzo, Stefania Leone</i>	» 157
La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e il cambio di paradigma <i>Isabella Menichini</i>	» 173
I diritti delle persone con disabilità tra Italia e Germania <i>Nannerel Fiano</i>	» 191
Integrazione e inclusione: questione di parole? <i>Ciro Pizzo</i>	» 205
Le autrici e gli autori	» 219

AMMINISTRAZIONE E LINGUAGGIO DI GENERE  
NEL DIRITTO ALL'ISTRUZIONE:  
L'ESPERIENZA DEGLI ATENEI ITALIANI

*Paolo Gambatesa*

SOMMARIO: 1. Introduzione. - 2. Il linguaggio antidiscriminatorio negli atti della pubblica amministrazione: il quadro storico-normativo. - 3. Linguaggio di genere e diritto all'istruzione. - 4. Le *best practice* linguistiche negli atti delle amministrazioni universitarie italiane. - 5. Segue (...) *focus* sull'Università degli Studi di Milano. - 6. Considerazioni conclusive.

## 1. Introduzione

La pubblica amministrazione gioca ormai un ruolo imprescindibile nella protezione dei diritti fondamentali della persona<sup>1</sup> e nella piena attuazione del principio di uguaglianza sostanziale, sancito al comma secondo dell'art. 3 della Costituzione italiana, che, come noto, pone in capo alla Repubblica – e quindi a tutti i suoi organi – la rimozione di tutti gli *ostacoli* che impediscono il pieno raggiungimento dell'uguaglianza<sup>2</sup>.

In questa prospettiva, di particolare rilievo è l'art. 7, comma 4, del T.U. sul pubblico impiego ove si legge che «[l]e amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi com-

1. In argomento si v. le autorevoli riflessioni di M. D'Amico, *Ammirazione creatrice ed esecutrice del diritto*, in *Riv. AIC*, n. 4/2018, p. 86 ss.

2. I contributi scientifici sul principio di uguaglianza sono numerosissimi, per tutti, si v. M. D'Amico, *Art. 3*, in F. Clementi, L. Cuocolo, F. Rosa, G.E. Vigevani (a cura di), *La Costituzione italiana. Commento articolo per articolo*, il Mulino, Bologna, 2021; Ead, *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, Raffaello Cortina, Milano, 2020, e A. D'Aloia, *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale: contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Cedam, Padova, 2002.

preso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della *cultura di genere* della pubblica amministrazione»<sup>3</sup>.

I modi e gli strumenti per creare e diffondere una *cultura* sensibile alle differenze di genere sono numerosissimi e nel presente contributo ci si limiterà a declinare il tema solo con riguardo al linguaggio della pubblica amministrazione. Ed in particolare, volendo ulteriormente circoscrivere l'ambito di ricerca, l'analisi verterà principalmente sulle politiche in materia di diritto allo studio, scolastico ed universitario, e sulle relative decisioni assunte dalle competenti amministrazioni pubbliche.

Prima di sviluppare i nodi principali relativi al tema scelto è opportuno, in via preliminare, dare conto di alcune coordinate di fondo relative al progetto DIR-LING+, nel cui ambito si colloca il presente studio.

In particolare, il progetto ha visto la cooperazione di un team integrato, composto da studiose e studiosi di linguistica tedesca e di diritto costituzionale dell'Università degli Studi di Milano, che ha analizzato, anche in chiave comparata, il linguaggio adoperato in alcuni testi legislativi e regolamentari<sup>4</sup>.

In generale, si è notato che sovente il linguaggio adoperato nei corpi normativi e regolamentari non è particolarmente rispettoso delle differenze legate al genere, risultando imperante l'uso del maschile.

Trova così conferma quell'idea di Alma Sabatini<sup>5</sup> secondo cui anche per mezzo del linguaggio giuridico, oltre a quello comune, prendono forma convinzioni e stereotipi di stampo androcentrico e patriarcale, che risultano ancora ben radicate nella società.

Non mancano però casi che fanno eccezione all'uso esclusivo del maschile, ma anche in queste ipotesi – come si noterà – l'eccezione il più delle volte non fa che confermare la “regola”.

Ad esempio, si consideri il Codice delle pari opportunità (d.lgs n. 198 del 2006), ove ricorre spesso la duplice formulazione *lavoratore o lavoratrice*, ma può essere significativo notare che la figura del *dato-*

3. D.lgs n. 165 del 2001, art. 7, comma 4, enfasi aggiunta.

4. In particolare, sono stati analizzati i testi normativi e regolamentari concernenti la disciplina relativa a personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti/esse universitari/ie.

5. A. Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 1987.

*re di lavoro* è sempre indicata al maschile, come quasi a suggerire l'idea che una posizione di vertice in astratto non possa essere assunta da una donna. Oppure ancora, un altro caso emblematico è costituito dalle norme sul lavoro agile (Legge n. 81/2017) ove si rinviene solo il termine "lavoratore", o tutt'al più al plurale, con l'eccezione di una disposizione (art. 18, comma 3-bis), in tema di congedo di maternità, in cui compare in maniera isolata il termine *lavoratrice*. In questo caso, l'uso del maschile "neutro" per riferirsi sia ai lavoratori che alle lavoratrici, perde la sua "neutralità" solo ove occorra disciplinare in favore di un permesso che viene richiesto solo dalle donne.

Anche in alcuni regolamenti dell'Università degli Studi di Milano si rinvengono le medesime tendenze linguistiche. Sempre a titolo d'esempio, si consideri il *Regolamento d'Ateneo in materia di dottorati*<sup>6</sup> che non fa mai cenno alla distinzione *dottorando/i – dottoranda/e*, se non nella disposizione dedicata alla disciplina del periodo di maternità (cfr. art. 22, comma 10). Oppure, il *Regolamento del CUG*<sup>7</sup> ove si rispetta quasi totalmente la doppia dizione, con l'eccezione della figura del *Presidente*, che viene richiamata solo con riferimento all'articolo maschile.

Svolte queste premesse introduttive, il presente contributo si compone di quattro parti: nella prima (§ 2) si inquadrerà in termini generali il fenomeno del linguaggio sessista negli atti della PA, per poi nelle due parti successive approfondire alcune di queste riflessioni nell'ambito del settore dell'educazione scolastica (§ 3) ed universitaria (§ 4). Dopo aver vagliato le diverse esperienze universitarie, nell'ultima parte (§ 5) verrà dedicato un *focus* specifico ai progressi realizzati presso l'Università degli Studi di Milano in materia di linguaggio di genere.

## **2. Il linguaggio antidiscriminatorio negli atti della pubblica amministrazione: il quadro storico-normativo**

Tracce del linguaggio discriminatorio negli atti della pubblica amministrazione si rinvengono in testi normativi e regolamentari risalenti nel tempo.

6. Decreto Rettorale (DR) n. 295540, del 5 giugno 2015, da ultimo modificato con il DR n. 2840 del 25 luglio 2019.

7. Decreto Rettorale (DR) n. 289012, del 23 gennaio 2014, Regolamento per la costituzione e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ateneo di Milano.

Spunti interessanti giungono già dalla legge n. 903 del 1977, emanata in attuazione della direttiva CEE n. 207 del 1976, in tema di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, al cui art. 1, oltre ad esplicitare il divieto di «qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro», viene precisato che il fenomeno discriminatorio può aversi anche «in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale *l'appartenenza all'uno o all'altro sesso*»<sup>8</sup>.

La disposizione in questione ha il pregio di porre in maniera chiara l'accento sugli effetti lesivi della parità realizzati da un uso del linguaggio non rispettoso del genere, privilegiando una soluzione “neutra” che non dia conto delle differenze linguistiche.

Questa concezione, pur in astratto molto equa, trova un ostacolo insormontabile nella stessa lingua italiana, che come noto non ammette l'uso del genere *neutro*<sup>9</sup>.

Con l'effetto che nella gran parte dei casi la scelta tra il maschile o il femminile risulta inevitabile, ma per consuetudine ormai a prevalere è sempre il genere maschile. Ciò sia laddove occorra declinare al femminile un ruolo o una carica pubblica ricoperta da una donna, sia nell'ipotesi di nomi collettivi, ovverosia quelle parole che intendono riferirsi indistintamente a uomini e donne (es. *il collegio docenti, gli studenti*). Anche nell'ultima casistica cui ci si riferisce il genere maschile (definito “non marcato” o “neutro”<sup>10</sup>) risulta predominante, sia nell'uso comune della lingua che in quello formale, in ossequio al già richiamato principio “androcentrico” che governa la lingua italiana.

Risulterebbero, dunque, più inclusive, da un lato, le duplici declinazioni dei nomi (es. *avvocato/avvocata, impiegato/impiegata*), dall'altro, le parole che non presuppongono un ruolo di genere (come *persone, collettività, individuo, popolo*)<sup>11</sup>.

8. Corsivo aggiunto.

9. C. Robustelli, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Regione Toscana in collaborazione con l'Accademia della Crusca, 2012, p. 4 ss.

10. A. Sabatini, *op. cit.*, p. 103.

11. In argomento v. A. Fioritto (a cura di), *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, il Mulino, Bologna, 1997, p. 37 ss.; F. Fusco, *Il genere femminile tra norma e uso nella lingua italiana: qualche riflessione*, in S. Adamo, G. Zanfabro, E. Tigani Sava (a cura di), *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, EUT Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2019, p. 27 ss.



Con specifico riguardo al linguaggio amministrativo, le soluzioni avanzate da Alma Sabatini nel 1987 trovano un primo accoglimento nel *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*, promosso nel 1994 dall'allora Ministro della Funzione pubblica Sabino Cassese, ove viene inserita una apposita sezione dedicata all'«Uso non sessista e non discriminatorio della lingua». E la ragione di tale inserimento si fonda proprio sulla constatazione di partenza secondo cui «l'amministrazione pubblica, attraverso i suoi atti, appare come un mondo di uomini in cui è un uomo non solo chi autorizza, certifica, giudica, ma lo è anche chi denuncia, possiede immobili, dichiara, ecc...»<sup>12</sup>.

In aggiunta, occorre considerare che l'intervento ministeriale del 1994 muove dai più generali presupposti di semplificazione e chiarezza degli atti della PA, allo scopo di garantirne un più agevole accesso ed una più immediata comprensione da parte dei destinatari reali di tali atti, ovvero sia i cittadini e le cittadine<sup>13</sup>.

In questa prospettiva risulta, pertanto, singolare che uno degli aspetti cruciali alla realizzazione di tale obiettivo generale sia costituito dal linguaggio non discriminatorio. Ne deriva che le esigenze di snellimento di un linguaggio vetusto e privo di chiarezza vengono combinate con quelle volte all'epurazione dalla lingua di stereotipi di genere.

Ulteriore passo in avanti viene compiuto nel maggio 2007 con la Direttiva della Presidenza Consiglio dei Ministri<sup>14</sup>, che enfatizza, su più fronti, come «la valorizzazione delle differenze [sia] un fattore di

12. Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per la Funzione Pubblica), *Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 1993, p. 49 ss.

13. Le esigenze di semplificazioni sono efficacemente sintetizzate dalle parole dell'allora Ministro Cassese riportate nelle pagine introduttive del Codice di Stile, di cui segue un breve stralcio. «Ma provi il lettore a scorrere gli esercizi di stile contenuti in questo volume, consistenti nella riscrittura di vari tipi di testi, moduli, bandi, provvedimenti amministrativi. Scoprirà sigle incomprensibili, forme antiche, espressioni rompicapo, che sembrano fatte apposta per allontanare il cittadino dalla casa comune, quale dovrebbe essere lo Stato. Anche quando vuole assicurare «i diritti irrefragabili» dei cittadini, quest'ultimo lo fa con tecniche che chiamerò repulsive [...]» (p. 9). Sul tema si v. A. Fioritto, *Il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. Come imparare a comunicare gli atti*, in G. Fiorentino (a cura di), *Scrittura e società, Storia, Cultura e Professioni*, Aracne, Roma, 2007.

14. Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per la Funzione Pubblica), *Direttiva del 23 maggio 2007 (in G.U. n. 173 del 27 luglio 2007), Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini». Su questi presupposti, occorre che le amministrazioni pubbliche adottino, «attraverso tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)».

Da ultimo, si segnala che il DPCM del 26 febbraio 2015 ha istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità un Gruppo Esperti/e, composto da docenti universitari, studiosi/e di linguaggio e comunicazione, che avrà l'obiettivo di redigere delle linee guida volte a promuovere il linguaggio di genere presso la PA.

Inoltre, negli anni il tema ha interessato anche la legislazione regionale. Il Piemonte, con la legge regionale n. 8 del 2009<sup>15</sup>, prevedeva che la comunicazione istituzionale fosse informata al principio di parità, e per questo rispettosa delle differenze linguistiche legate al genere. La regione Abruzzo attraverso la legge comunitaria regionale del 2014 recepisce la Direttiva 2006/54/CE, secondo «cui le amministrazioni pubbliche devono utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi»<sup>16</sup>.

Oppure si consideri la legge della regione Emilia-Romagna n. 6 del 2014<sup>17</sup>, che all'art. 9, sotto la rubrica *Linguaggio di genere e lessico delle differenze*, sul presupposto che «l'uso generalizzato del maschile nel linguaggio è un potente strumento di neutralizzazione dell'identità culturale e di genere che non permette un'adeguata rappresentazione di donne e uomini nella società», auspica una generale rivisitazione

15. Legge regionale del 18 marzo 2009, Piemonte, n. 8, Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere.

16. Legge regionale comunitaria del 18 dicembre 2012, Abruzzo, n. 64, che, tra le altre, recepisce la direttiva 2006/54/CE riguardante *l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*. Per un'analisi più diffusa dei profili del linguaggio in ambito sovranazionale si v., in questo volume, C. Nardocci, *Dalla parola che discrimina alla parità nel linguaggio: la dimensione sovranazionale (e comparata)*.

17. Legge regionale del 27 giugno 2014, Emilia-Romagna, n. 6, Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.

del lessico giuridico e amministrativo di atti, provvedimenti, comunicazioni da operare attraverso nuove linee guida regionali. Previsione assai simile all'ultima descritta è l'art. 6 della legge della Regione Sardegna n. 24 del 2016<sup>18</sup>.

Da ultimo, sul versante regionale merita menzione la decisione n. 16 della Giunta della Regione Toscana del 2019, con cui vengono adottate le *Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo di tipo non sessista negli atti e nei documenti emanati dall'Amministrazione*, la cui formulazione veniva auspicata già nella deliberazione della Giunta regionale n. 678 del 26 giugno 2017.

Negli anni molte sono state le amministrazioni che sulla base di queste previsioni hanno deciso di adottare delle linee guida per l'adeguamento degli atti. Tra queste, ci si limita a ricordare le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, redatte a margine di un progetto coordinato dalla Professoressa Robustelli e svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca. Il tema verrà maggiormente sviluppato in seguito con riguardo specifico a quelle approvate in ambito scolastico-universitario (*infra* §§ 3-5).

Ci si limiterà qui solo a fornire qualche esempio: la delibera del comune di Milano, n. 1312 dell'agosto 2019<sup>19</sup>, le *Linee Guida per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere nell'attività amministrativa* della Città di Torino, oppure ancora le *Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere* dell'Agenzia delle Entrate.

Un ultimo aspetto da tenere in considerazione riguarda il grado di vincolatività delle amministrazioni pubbliche nell'adozione di atti che riportino un linguaggio conforme alle differenze di genere.

Sul tema, una parte della dottrina<sup>20</sup>, facendo leva su quanto disposto all'art. 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità («l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività»), ritiene che tale disposizione concernente la

18. Legge regionale del 20 ottobre 2016, Sardegna, n. 24, Norme sulla qualità della regolazione e di semplificazione dei procedimenti amministrativi.

19. Deliberazione della Giunta comunale, n. 312 del 02/08/2019, Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano. Sull'argomento si v. in questo volume C. Tajani, F. Imprenti, *Parole giuste per politiche eque. Linee guida sul linguaggio di genere del Comune di Milano* (2019).

20. B. Malaisi, *Il linguaggio di genere in ambito giuspubblicistico*, in *Federalismi*, 2011, pp. 7 ss.

tecnica legislativa (le c.d. tecniche di *drafting*) per il solo fatto che sia prevista in una fonte di rango primario prevalga su tutti gli atti di rango secondario, quali circolari, regolamenti, ecc., potendo, dunque, la mancata osservanza della fonte primaria essere fatta valere dinanzi ad un giudice<sup>21</sup>.

Questa tesi, per ora, non ha trovato conferme o smentite da parte della giurisprudenza, e si ritiene che per quanto possa presentare dei profili d'interesse, non sia pienamente da condividere. Da un lato, si dubita che l'inosservanza di per sé possa implicare una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 161 del 2001<sup>22</sup>; dall'altro lato, poi, si è dell'avviso che le scelte linguistiche si adattano difficilmente a forzature sanzionatorie, che rischiano addirittura di sortire effetti diametralmente opposti. D'altronde, l'evoluzione della lingua accompagna l'evoluzione della società, che muta solo a seguito del mutamento relativo contesto sociale<sup>23</sup>.

### 3. Linguaggio di genere e diritto all'istruzione

Esaminate le coordinate generali relative al linguaggio non discriminatorio negli atti della pubblica amministrazione, occorre appro-

21. Inoltre, nota S. Baldin, *Eguaglianza di genere e principio antisubordinazione. Il linguaggio non discriminatorio come caso di studio*, in *Genius*, n. 1/2016, p. 85 come la regola di *drafting* di cui all'art. 1, comma 4 del codice pari opportunità non risulti applicabile agli organi costituzionali, i quali dovrebbero tutt'al più ritenersi vincolati su un piano etico-morale, anche considerata la rilevanza costituzionale del principio di parità tra uomo e donna.

22. *Ibidem*.

23. Come osserva C. Robustelli, «[s]ia nella comunicazione istituzionale sia in quella quotidiana le resistenze ad adattare il linguaggio alla nuova realtà sociale sono ancora forti [...]. Qual è la ragione di questo atteggiamento linguistico? Le risposte più frequenti adducono l'incertezza di fronte all'uso di forme femminili nuove rispetto a quelle tradizionali maschili (è il caso di ingegnera), la presunta bruttezza delle nuove forme (ministra proprio non piace!), o la convinzione che la forma maschile possa essere usata tranquillamente anche in riferimento alle donne. Ma non è vero, perché maestra, infermiera, modella, cuoca, nuotatrice, ecc. non suscitano alcuna obiezione: anzi, nessuno definirebbe mai Federica Pellegrini nuotatore. Le resistenze all'uso del genere grammaticale femminile per molti titoli professionali o ruoli istituzionali ricoperti da donne sembrano poggiare su ragioni di tipo linguistico, ma in realtà sono, celatamente, di tipo culturale; mentre le ragioni di chi lo sostiene sono apertamente culturali e, al tempo stesso, fondatamente linguistiche» (in *Infermiera sì, ingegnera no?*, in C. Marazzini (a cura di), *I temi del mese*, Accademia della Crusca, Firenze, 2016).

fondire il tema con alcune riflessioni più specifiche nel campo del diritto all'istruzione scolastica ed universitaria.

La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1997<sup>24</sup> in tema di promozione della parità tra uomini e donne individuava nell'istruzione scolastica uno dei settori nevralgici su cui intervenire. Con l'obiettivo n. 4, infatti, figurano tra gli obiettivi strategici una serie di proposte di riforma della scuola, dell'università, della didattica, tutte volte a stimolare i saperi innovativi delle donne nella duplice dimensione dell'approfondimento culturale, da un lato, e dell'educazione al rispetto della differenza di genere, dall'altro. Ciò attraverso, ad esempio, l'introduzione tra gli insegnamenti curricolari di corsi *ad hoc* sui diritti delle donne, diretti a favorire e incrementare la conoscenza degli studenti e delle studentesse dei percorsi delle donne nella storia e del loro contributo, e di quello dei movimenti femminili e femministi, allo sviluppo e al progresso della società.

Nel raggio d'azione di queste politiche paritarie da promuovere in ambito scolastico rientra anche il tema del linguaggio. Strumento, quest'ultimo, per mezzo del quale si veicolano informazioni e conoscenze che debbono risultare scevre da stereotipi e pregiudizi.

A questi fini, di particolare rilievo sono *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, redatte da un gruppo di lavoro di esperti/e, istituito nel 2018 nel corso del mandato ministeriale della senatrice Valeria Fedeli.

Le linee guida sul linguaggio si collocano nel più ampio contesto di diffusione di politiche di parità, sviluppate a partire dal *Piano nazionale per l'educazione al rispetto*, che si è sviluppato attraverso l'adozione delle Linee Guida Nazionali (art. 1, comma 16, legge n. 107 del 2015)<sup>25</sup> e delle Linee di orientamento per la prevenzione e il contrasto del cyberbullismo nelle scuole (art. 4 L. 71/2017), nonché di quelle sul linguaggio già citate.

Focalizzando l'attenzione solo su quest'ultime, il duplice obiettivo delle stesse risulta essere quello di usare nei testi dell'amministra-

24. Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, 27 marzo 1997, 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 (GU Serie Generale n. 116 del 21/05/1997).

25. Linee guida nazionali *Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione*, emanate nel 2017 dal Ministero dell'Istruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 107 del 2015.

zione pubblica un linguaggio che espliciti la presenza delle donne e non risulti discriminatorio, ma che allo stesso tempo mantenga quella chiarezza, trasparenza e buona leggibilità che si richiede agli atti della PA. E per raggiungere tale obiettivo si renderebbe necessaria un'operazione di revisione e di riscrittura dei testi non meccanica, che tenga conto delle loro caratteristiche linguistiche e della situazione comunicativa in cui si collocano.

I caposaldi del processo di revisione sono individuati: a) nella sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili, e b) nell'abolizione del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate<sup>26</sup>.

Un secondo profilo da cui prendere le mosse concerne i libri di testo forniti agli studenti e alle studentesse nei diversi gradi di istruzione.

In argomento, giova riprendere il dettato dell'art. 10 della Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1981. «Gli Stati parte prendono tutte le misure adeguate per eliminare la discriminazione nei confronti delle donne» [...] e «per quanto concerne l'educazione» alla lettera c) si incentiva «l'eliminazione di ogni concezione stereotipata dei ruoli dell'uomo e della donna a tutti i livelli e di ogni forma di insegnamento, [...] e, in particolare, rivedendo i testi ed i programmi scolastici ed adattando i metodi pedagogici».

Sul tema del diritto allo studio<sup>27</sup> l'argomento qui in discorso è stato prevalentemente affrontato dalle corti nella prospettiva della gratuità di questi strumenti formativi, mentre risultano assenti casi giurisprudenziali o previsioni normative sul tema del linguaggio.

Fa eccezione una recente proposta di legge (AC-2634)<sup>28</sup> in materia di promozione della diversità e dell'inclusione nei libri di testo, presentata alla Camera dei Deputati lo scorso 6 agosto 2020, attualmente al vaglio della commissione cultura.

26. *Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, p. 15.

27. Cfr. A. Poggi, *Art. 34*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, vol. I, Utet, Torino, 2006.

28. AC-2634, Proposta di legge, Fusacchia ed altri: "Disposizioni per la promozione della diversità e dell'inclusione nei libri scolastici nonché istituzione di un osservatorio nazionale".

La proposta, in particolare, intende ad istituire commissione di esperti indipendenti presso il Ministero dell'Istruzione incaricata di redigere delle linee guida volte ad incentivare e promuovere il rispetto degli *standard* più avanzati in materia di inclusione e diversità nel campo dell'editoria scolastica.

I punti cardine della proposta ruotano intorno al monitoraggio dei testi in circolazione, alla sensibilizzazione della popolazione studentesca e alla formazione degli operatori della filiera editoriale, ciò anche attraverso una forte sinergia tra la commissione ministeriale e gli editori italiani.

Occorre aggiungere che l'associazione nazionale degli editori ha promosso nel 1999 il *Codice di autoregolamentazione POLITE. Pari opportunità nei Libri di testo*, destinato ad applicarsi ai libri d'istruzione adottati per gli studenti e studentesse in età scolare (dai 6 ai 9 anni), e pone delle direttive specifiche alle case editrici nel controllo dei testi destinati alla formazione.

Nella relazione introduttiva si legge che scopo di questa proposta di legge è proprio quello di valorizzare la realtà associativa degli editori, fornendo attraverso il canale istituzionale una maggiore efficacia ed effettività nel compimento di tali politiche.

In definitiva, le linee guida del MIUR e la proposta di legge analizzata descritte aiutano a configurare un diritto all'istruzione che, per mezzo del vettore del linguaggio di genere, sia sempre *inclusivo* ed estraneo ad una cultura sessista. D'altro canto, è proprio l'art. 34, primo comma, Cost. che rivolge tale diritto a "tutti" (e a *tutte*<sup>29</sup>). In gioco non vi sono solo aspetti formali, ma aspetti che concorrono a garantire l'effettività dello stesso diritto allo studio.

#### **4. Le *best practice* linguistiche negli atti delle amministrazioni universitarie italiane**

Volgendo ora l'attenzione al mondo delle Università italiane, il tema del linguaggio inclusivo trova sviluppo in atti di indirizzo, come delibere, linee guida o vademecum, di cui si sono dotati alcuni Atenei

29. Per un esame del linguaggio utilizzato nella Costituzione italiana si v., in questo volume, M. D'Amico, *Linguaggio, Costituzione discriminazioni di genere*, e P. Carretti, *Lingua e Costituzione*, in *Riv. Aic*, n. 2/2014.

italiani<sup>30</sup>, al fine di “correggere” usi linguistici che mirano a valorizzare il solo genere maschile. Ciò pur sempre nella prospettiva di sensibilizzare la comunità accademica alle differenze linguistiche nei vari ambiti, evitando quindi l'imposizione di sanzioni in caso di mancato rispetto.

L'ambito di applicazione investe, anzitutto, tutti gli atti e documenti amministrativi, come bandi di concorso, circolari, modulistica, ma sovente includono anche la comunicazione istituzionale sui siti web delle singole università.

Tra le linee guida esaminate si riscontra una struttura per la gran parte molto simile. Viene prevista una parte introduttiva, in cui vengono recepiti i principi metodologici fissati della dottrina linguistica. In particolare, sul punto frequentissimi sono i riferimenti alle *Linee Guida sul linguaggio amministrativo* della Professoressa Robustelli. La seconda parte, invece, è quasi sempre connotata da profili pratici, in cui vengono tracciate strategie concrete sul come operare le revisioni linguistiche, fornendo a tal fine anche utili esempi delle diverse tipologie di atto<sup>31</sup>.

Quanto alle soluzioni correttive che vengono proposte, queste si sviluppano, *in primis*, sulla tecnica linguistica del c.d. sdoppiamento<sup>32</sup>, che si articola o in un'enunciazione estesa delle parole, sia al maschi-

30. Tra questi, senza pretesa di completezza, vi sono: l'Università degli Studi di Milano (Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano, delibera del Senato Accademico in data 16.6.2020 e del Consiglio di Amministrazione in data 28.7.2020), l'Università degli Studi di Torino (Un approccio di genere al linguaggio amministrativo, luglio 2015), l'Alma Mater Studiorum di Bologna (Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna, 2020), l'Università degli Studi di Verona (Linee guida per il linguaggio di genere, 2020), l'Università degli Studi di Padova (Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, novembre 2017), l'Università Cà Foscari di Venezia (Linee guida per il linguaggio di genere), l'Università della Calabria (Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale), l'Università degli Studi di Ferrara (Prontuario dell'Università degli Studi di Ferrara per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili, novembre 2018), l'Università di Siena (Genere e linguaggi. Linee Guida per un Linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo, maggio 2021), l'Università degli Studi dell'Aquila (Per un uso della lingua italiana rispettoso dei generi, luglio 2020).

31. Inoltre, alcuni casi questa seconda parte viene preceduta da una analisi critica dei testi regolamentari vigenti. Si v. in particolare le linee guida di Torino, *cit.*

32. Cfr. Prontuario dell'Università degli Studi di Ferrara, *cit.*



le sia al femminile, oppure attraverso una formula abbreviata (e cioè inserendo al termine della parola anche la desinenza relativa all'altro genere, o antepoendo il doppio articolo alle parole che restano invariate nelle due forme).

In aggiunta, viene auspicato l'utilizzo di espressioni prive di riferimenti al genere (*soggetto, individuo*), o di pronomi indefiniti e indeterminati (*chi, coloro, chiunque*), oppure ancora nomi collettivi riferiti al ruolo o alla professione (*personale docente, personale tecnico, direzione, segreteria, presidenza*).

In ultima istanza, ovverosia ove non risulti applicabile nessuna delle regole precedenti, si consente l'uso del maschile "non marcato", che proprio in virtù della sua funzione di *extrema ratio* può essere definito come "inclusivo".

Altri due ambiti specifici in cui emerge il tema del linguaggio discriminatorio riguardano, da un lato, la comunicazione istituzionale e, dall'altro, i diplomi di laurea.

Quanto al primo ambito, solo alcune linee guida<sup>33</sup> prevedono precise azioni correttive per i siti web e le pagine dei *social network* delle università italiane<sup>34</sup>. In particolare, un aspetto che emerge dai siti web riguarda il genere adoperato nella definizione delle qualifiche del personale universitario, che risulta essere prevalentemente quello maschile, talvolta impiegato al plurale.

Dalla consultazione di circa 40 siti web delle maggiori università italiane, quella descritta è la tendenza che si riscontra nell'80% dei casi, a fronte della restante parte (poco meno di 10 su 40) ove, invece, viene indicato il ruolo o la carica assunta dai suoi membri con modalità rispettose della diversità di genere.

Mentre, con riguardo ai diplomi di laurea, si riscontra un uso indistinto dell'abbreviazione "*dott.*" sia per gli uomini che per le donne. Sul punto, nonostante non vi sia una particolare menzione nei documenti di indirizzo, si registrano notevoli passi in avanti e molte università stanno procedendo alla rettifica dei certificati di laurea.

Nel 2012 sul tema della rettificazione del genere nei diplomi di laurea è intervenuto un provvedimento del Garante della Privacy<sup>35</sup>.

33. Cfr. Linee guida della Ca' Foscari e dell'Università degli Studi di Bologna.

34. Sul tema si v. C. Siccardi, *Il linguaggio misogino sui social network: un fenomeno che tocca le Università?*, in questo volume.

35. Garante per la protezione dei dati personale, provvedimento n. 341 del 15 novembre 2012. A commento, G. Penzo Doria, S. Bussani, *Trattamento dei dati sensibili*

La decisione sollecitata da un chiarimento richiesto dall'Università di Pisa riguardava il caso di uno studente che dopo la laurea concludeva il suo processo di transizione (aveva anche ottenuto il provvedimento di rettifica da parte dell'autorità giudiziaria) e successivamente chiedeva all'ente universitario la modifica del diploma di laurea. L'Ateneo con una nota al Garante chiedeva se nel caso di specie bastasse rettificare il certificato di laurea, oppure se fosse necessaria la ristampa dello stesso. L'Autorità ha optato per questa seconda alternativa, ritenendo che i dati idonei a rivelare l'identità di genere degli/delle interessati/e fossero da qualificarsi come sensibili. Ciò comportando, da un lato, che la scelta di ristampa del certificato assicura un maggior rispetto della dignità del soggetto che ne fa richiesta, dall'altro, anche l'impiego da parte dell'amministrazione di una particolare cautela nella modifica della documentazione interessata dimodoché non venisse rivelata l'avvenuta rettificazione di sesso della richiedente.

## **5. Segue (...) focus sull'Università degli Studi di Milano**

Tra le *best practice* relative al mondo dell'università possono essere ricomprese alcune azioni strategiche intraprese dall'Università degli Studi di Milano.

*In primis* merita menzione la delibera sul linguaggio di genere, proposta della Prorettrice con delega alla trasparenza, legalità e parità dei diritti, Professoressa Marilisa D'Amico, e approvata dai massimi organi accademici nell'estate del 2020, e che presenta il pregio di segnalare una pluralità di azioni strategiche volte a porre rimedio alle discriminazioni di genere che si compiono per mezzo del linguaggio.

In particolare, si prevede: «l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano richiede l'istituzione di un tavolo permanente con il compito di implementare le seguenti azioni:

- a) ideare e realizzare un programma di formazione per le risorse umane dell'ente, a tenore culturale e linguistico, per il superamento

*nei diplomi di laurea. Il provvedimento del Garante Privacy in merito all'annotazione del cambio di genere sui documenti universitari, online su [filodiritto](#), 15 gennaio 2013.*

- del divario di genere nel linguaggio dell'Ateneo, sia amministrativo che in senso lato istituzionale;
- b) produrre un vademecum operativo per il trattamento della casistica più rilevante;
  - c) pianificare la revisione dei testi amministrativi in vigore e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi dell'Ateneo;
  - d) monitorare l'andamento di questi processi, anche mediante un adeguato set di indicatori, identificando ambiti di sviluppo e miglioramento, restituendo l'esito dei progressi compiuti al Magnifico Rettore con una relazione annuale;
  - e) promuovere l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa da parte di enti, aziende e istituzioni partecipate»<sup>36</sup>.

Il processo di implementazione della delibera in questione non è ancora terminato, e ad oggi è in fase di approvazione il *vademecum* relativo alle ipotesi più importanti d'intervento. Occorre, segnalare un aspetto molto positivo in tema di certificati di laurea, i quali adesso recano l'abbreviazione di “dott.ssa” per le studentesse che si laureano presso l'Università degli Studi di Milano.

Per completare il quadro, è possibile notare che tra i regolamenti dell'Università degli Studi di Milano ci sono degli esempi virtuosi di rispetto delle differenze linguistiche legate al genere.

Primi fra tutti, vi sono *il Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione*<sup>37</sup> e il *Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per soggetti in transizione di genere*<sup>38</sup>. In particolare, l'alternanza di genere viene rispettata sia attraverso l'utilizzo della doppia desinenza o del doppio articolo (“il/la richiedente”, o “impiegato/a”), sia anche riportando per esteso entrambe le opzioni (“il professore e la professoressa”, o “lo studente e la studentessa”).

36. Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano, *op. cit.*

37. DR n. 758 del 10 febbraio 2020.

38. DR n. 2588 del 19 luglio 2018. In particolare, il regolamento sulle carriere *alias* consente alle persone in transizione di richiedere la rettifica del libretto universitario con l'indicazione del sesso in cui gli studenti e le studentesse si identificano, senza che tale percorso di transizione sia stato completato. Per una mappa dei regolamenti sulle carriere *alias* degli atenei italiani si v. <https://universitrans.it/>.

## 6. Considerazioni conclusive

Nel corso degli anni le differenze di genere hanno acquisito una maggiore *effettività* e *visibilità* nell'ambito del linguaggio burocratico dell'amministrazione statale. In ossequio al principio di chiarezza, infatti, le pubbliche amministrazioni hanno avuto significative occasioni di intervento, per sensibilizzare e promuovere la parità nel linguaggio. Dimostrando così, nell'ambito del più ampio fenomeno di semplificazione, che chiarezza e parità sono due facce della stessa medaglia. E tale binomio risulta ancora più cruciale laddove collocato nell'ambito dell'educazione scolastico-universitaria, in cui l'esigenza di diffondere una *cultura di genere* risulta sicuramente più pregnante in una prospettiva di lungo periodo.

Ma se molti passi in avanti sono stati compiuti, molti altri sono ancora attesi, affinché il *lessico della differenza* prenda uso comune.

In questa prospettiva, quindi, ci si auspica il progressivo avanzamento dei processi di revisione ed aggiornamento dei testi regolamentari e normativi, che si ritrovano a tutti i livelli dell'amministrazione statale. Ciò nella convinzione che il linguaggio inclusivo potrà costituire un tassello significativo per realizzare una società *del domani* che sia sempre più improntata al principio di uguaglianza.