



Il comitato unico di garanzia per le pari opportunità propone l'adozione di linee guida per il linguaggio di genere in ENEA.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ PROPONE L'ADOZIONE DI LINEE GUIDA PER IL LINGUAGGIO DI GENERE IN ENEA

VISTI i seguenti documenti:

- 1987: l'**UNESCO** predispone la *Guide to Non-Sexist Language*, la cui seconda edizione, del 1999, si intitola *Guidelines on Gender Neutral Language*;
- 1990: il **Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa** fornisce indicazioni sull'uso non discriminatorio del linguaggio nella Raccomandazione n. R (90)4, "*On the Elimination of Sexism from Language*";
- Il Codice di stile delle comunicazioni scritte a uso delle amministrazioni pubbliche pubblicato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nel 1993;
- **La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997**: passo in avanti verso l'affermazione dell'identità di genere e della cultura delle pari opportunità con l'adozione di, «*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*»;
- **il D.Lgs. n. 165 del 2001, Art. 7, c. 4**: «Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione»;
- **Il Decreto Legislativo 9 luglio 2003**, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- **Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006**, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione; modificato con Legge 162/2021;
- **La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo** e del consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- **La Direttiva del 23 maggio 2007 - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità**: «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche», adottate dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione Luigi

Nicolais e dalla Ministra per i diritti e le pari opportunità Barbara Pollastrini. Dal testo delle direttive appare chiaro che l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è assunto a preciso dovere della pubblica amministrazione ed è rivolta ai vertici delle amministrazioni e in particolare a chi ha la responsabilità del personale al fine di orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro secondo precise linee di azione. Tra queste linee di azione vi sono un lungo elenco di doveri, tra i quali è compreso l'uso di un linguaggio non discriminatorio;

- l'uso non discriminatorio del linguaggio di genere e le azioni per un'opportuna realizzazione, è stato anche oggetto di un Progetto finanziato nell'ambito del 7° Programma Quadro - Theme SiS-2010- 2.1.1.1 Implementing structural change in research organisations/universities- cambiamenti istituzionali per la partecipazione delle donne nella scienza denominato "Progetto Genis Lab : Raggiungere la parità di genere nella ricerca scientifica Linee guida e strumenti per il cambiamento istituzionale " il cui organismo coordinatore dell'attività è la Fondazione Giacomo Brodolini di Roma;
- Introduzione, nel 2008, di linee guida multilingue sulla neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento dell'Unione Europea aggiornate nel *2018 in occasione del 10° anniversario dell'adozione delle stesse con orientamenti pratici per l'uso di un linguaggio equo ed inclusivo sotto il profilo di genere*;
- *Piano d'azioni positive 2020-2022: utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti. Gennaio 2020*;
- **Il Protocollo d'intesa** sottoscritto tra il Dipartimento per le pari opportunità e per esso la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti, la Ministra per la Funzione Pubblica Fabiana Dadone e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia e per essa la Cons. Oriana Calabresi e l'Avv. Antonella Ninci in data 21 maggio 2020;
- **La Legge del 5 novembre 2021 n. 162** per rafforzare la tutela delle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

In data 24 febbraio 2022, durante la riunione plenaria, il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA ha deliberato di istituire un Gruppo di Lavoro "LINGUAGGIO DI GENERE NELL'AMMINISTRAZIONE" per la redazione di apposite linee guida.

Il gruppo è così costituito:

Coordinatrice Marina Sorrentino

Corrado Garzione

Tiziana Giuli

Maria Massullo

Lucia Mosiello

Antonella Proietti

Simona Sarra

il CUG al fine di promuovere e garantire lo sviluppo di politiche di genere in ENEA propone all'Agenzia di approvare l'adozione delle specifiche "Linee Guida per il Linguaggio di Genere in ENEA".

Premessa: la discriminazione attraverso le parole

Occuparsi della problematica dell'approccio di genere nel linguaggio amministrativo vuol dire occuparsi di discriminazione di genere e di stereotipi, di pregiudizi, di ostacoli all'affermazione concreta delle pari opportunità tra i generi.

I diritti vengono riconosciuti, disciplinati e tutelati attraverso le parole e l'uso che se ne fa incide sulla effettiva e concreta pervasività di quei diritti. Usare o meno un termine, usarne uno piuttosto che un altro, fa la differenza, la lingua e i linguaggi possono rafforzare le disuguaglianze.

È così che la discriminazione emerge ancor più occultando nei luoghi di lavoro, nelle procedure amministrative, nelle leggi, intere realtà.

Gli atti normativi e gli atti amministrativi, diventano così, quali fonti primarie di veicolazione di diritti, fonte di disuguaglianze.

Diversamente il linguaggio può consentire e non ostacolare un processo attivo di riconoscimento e tutela del genere sotto-valorizzato.

L'invito ad un corretto uso del linguaggio affinché sia rispettoso sotto il profilo del genere, rappresenta una delle azioni positive che gli organismi di parità non possono trascurare.

Ogni qualvolta si intenda comunicare all'interno e o all'esterno della pubblica amministrazione, è bene porsi qualche interrogativo riguardante in generale gli aspetti semantici di ciò che vogliamo comunicare.

Nella stesura del testo è bene verificare il corretto utilizzo del genere.

Si può affermare che i diritti vengano riconosciuti, disciplinati e tutelati attraverso le parole, di conseguenza l'uso che si fa delle stesse è idoneo a incidere sulla misura, effettività e concretezza di quei diritti.

Da un profilo meramente formale, si passa quindi a uno sostanziale.

Il linguaggio usato negli atti burocratico-amministrativi e nella modulistica anche di tipo tecnico scientifico, assume un'importanza fondamentale e la sua attenta adozione, calata nella realtà in cui opera l'organismo di riferimento, può contribuire in un'ottica necessariamente più ampia e rispettosa tra i generi, a sensibilizzare tutte le

persone che fanno parte di quella realtà fino ad adottare con naturalezza un linguaggio
consono.

Linee Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio dell'Amministrazione

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha più volte richiamato la P.A. alla necessità di utilizzare in tutti i documenti un linguaggio non discriminatorio.

Declinare ruoli al maschile (il funzionario, il capo) è accettato socialmente perché si ritiene che il titolo indichi l'incarico ma oscura la presenza femminile. Il linguaggio di genere rispettoso delle donne e della loro presenza nella vita sociale e nel mondo del lavoro si può ottenere con varie tecniche.

È meglio utilizzare nomi collettivi o che si riferiscano al servizio (personale invece di lavoratori, dirigenza al posto di direttori). Quasi sempre è possibile cambiare la desinenza di un termine adattandolo al genere e utilizzare il cosiddetto sdoppiamento esteso.

Si può anche ricorrere a forme impersonali o al passivo.

Una forma impersonale si ottiene con pronomi indefiniti e indeterminati.

Un termine ambigenere come docente può essere reso rispettoso del linguaggio di genere con l'apposizione degli articoli il e la.

Anche quando ci si riferisce ai lavoratori responsabili della sicurezza o ai responsabili di procedimento, occorre fare attenzione all'articolo.

Di seguito vengono date alcune indicazioni utili per l'utilizzo corretto del linguaggio rispettoso del genere.

1. Uso del femminile di termini utilizzati correntemente al maschile:

Ricercatore	Ricercatrice
Tecnologo	Tecnologa
Funzionario	Funzionaria
Collaboratore Tecnico	Collaboratrice tecnica
Collaboratore di amm.	Collaboratrice di amm.
Laureando	Laureanda
Dottorando di ricerca	Dottoranda di ricerca
Studente	Studentessa
Architetto	Architetta
Avvocato	Avvocata
Chimico	Chimica
Fisico	Fisica
Ingegnere	Ingegnera
Meteorologo	Meteorologa

2. Nel caso in cui il sostantivo venga usato sia al maschile che al femminile a fare la differenza entra in campo l'articolo concordato

IL Presidente	LA Presidente
IL Dirigente	LA Dirigente
IL Capolaboratorio	LA Capolaboratorio

IL Sindacalista	LA Sindacalista
IL Responsabile	LA Responsabile
IL Borsista	LA Borsista
IL Tesista	LA Tesista
IL Tutor	LA Tutor
GLI Assegnisti	LE Assegniste
IL Dipendente	LA Dipendente

3. Nel caso dell'uso dei termini collettivi che si riferiscono ad entrambi i sessi ma che vengono utilizzati sempre al maschile possiamo utilizzare

I magistrati	La magistratura
I docenti	Il personale docente
I dipendenti	Il personale

4. Laddove i termini collettivi non possano essere usati nel contesto del documento, si precede comunque ad indicare entrambi i soggetti:

I/Le consiglieri/e
Ai/Alle cittadini/e
I/Le Dipendenti

5. Una strategia utile può essere l'utilizzo della forma impersonale o passiva senza esplicitare il genere. Esempi:

Si deve presentare la domanda entro il mese di maggio

Si può accedere alla mensa dalle ore 12:00
--

Autovalutazione

Nell'ambito della produzione documentale, occorre evidenziare che, oltre ai format in uso presso l'ENEA, anche tutti i documenti propedeutici alle attività sono soggetti all'applicazione delle presenti linee guida.

Risulta importante interrogarsi sulla costruzione del testo, di seguito alcune domande che inducono a riflessione:

Si è integrata una riflessione di genere nella vostra comunicazione, nelle scelte lessicali e nella stesura del testo? Avete scelto espressioni capaci di dare visibilità e/o inclusione anche alle donne? State evitando di usare metafore, similitudini o simboli che perpetuino stereotipi di genere?

Si è valutato se sia possibile adottare soluzioni alternative al maschile inclusivo per esempio forme impersonali, come "si prega di contattare" invece che "il dipendente contatti" o collettive, come "la comunità scientifica"?

Si è considerato se ci siano ambiguità legate all'uso esclusivo del maschile nel testo, ad esempio si lascia inferire a torto che non esistano donne nel settore considerato?

Si sono usati i titoli professionali al femminile se la referente è donna?

Nel caso il testo si rivolga a un pubblico esterno all'ENEA, si è acquisita l'identità di genere dei potenziali destinatari?

Si sono valutate le conseguenze di queste potenziali ambiguità sull'immagine dell'ENEA?

In particolare, state mettendo in evidenza che l'ENEA stia evolvendo positivamente per quanto riguarda la parità di genere e le carriere femminili?

State evitando di presentare carriere femminili e parità di genere come qualcosa di eccezionale?

Le immagini hanno grande potenza comunicativa, sono infatti in grado di evocare e rafforzare stereotipi, o al contrario di contribuire a scardinare i pregiudizi di genere.

È importante quindi selezionare immagini che prendano in considerazione anche la dimensione di genere.

State scegliendo immagini che rappresentino anche la componente femminile, etnica, di identità di genere etc.?

Le donne raffigurate sono intente a svolgere attività tipiche legati alla mission dell'ENEA in quanto studio, ricerca, lavoro, adattate alle specializzazioni dei diversi dipartimenti, oppure state usando immagini puramente decorative?

Testo, immagini e didascalie sono coerenti fra loro per esempio, se nell'immagine sono presenti anche donne, la didascalia include il genere femminile?

Le immagini evitano di perpetuare stereotipi di genere? Le donne e gli uomini sono rappresentati in modo diversificato e realistico?

Avete rappresentato ruoli e modelli professionali e familiari emergenti?

Avete rappresentato in modo non idealizzato corpi, persone e situazioni?

Conclusioni

Le questioni relative all'uso del genere grammaticale maschile per referenti femminili e del maschile inclusivo richiedono un approfondimento per poterne cogliere appieno le implicazioni sul piano testuale e comunicativo.

Lo sforzo compiuto da molte amministrazioni di affrontare la questione attraverso la formazione del proprio personale incoraggia a sperare che l'applicazione dei numerosi suggerimenti raccolti dalla letteratura scientifica avvenga in modo sempre più consapevole dell'importanza di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la necessità di chiarezza e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione ENEA del 12 maggio 2021 ha approvato con Delibera n. 31/2021/CA adottata nella 6° riunione del 12/05/2021, il Piano per la Parità di Genere.

Per il raggiungimento dell'Obiettivo AT2.01 del GEP l'ENEA ha quindi deliberato la redazione di un **Vademecum** riguardante l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere .

La realizzazione di tale strumento, previsto dal GEP, può avvalersi proficuamente della disponibilità di specifiche "**Linee Guida per il linguaggio di Genere in ENEA**", oggetto della presente proposta.

Alla luce di quanto sopra detto si propone al Vertice dell'ENEA di aumentare la visibilità del genere femminile anche al fine di far emergere le donne nelle professioni, nelle carriere e negli incarichi.

Il CUG auspica che l'ENEA:

- ✓ si adoperi sempre di più per migliorare il proprio linguaggio nelle comunicazioni rivolte al personale interno e all'esterno dell'amministrazione;

- ✓ riconosca ed adotti un linguaggio non discriminante rispettoso dell'identità di genere mediante l'identificazione sia del soggetto femminile che del soggetto maschile negli atti amministrativi, nella corrispondenza e nella denominazione di incarichi;
- ✓ riveda il lessico giuridico e amministrativo di atti provvedimenti e comunicazioni, secondo gli orientamenti europei e nazionali in materia;
- ✓ rediga la modulistica e i format nel rispetto del linguaggio di genere;
- ✓ adotti immagini che rappresentino sempre adeguatamente la componente femminile, etnica, di identità di genere etc.

Bibliografia di riferimento

- Sabatini Alma, 1987. Il sessismo nella lingua italiana, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- A. Sabatini, "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana", Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri. Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, 1993;
- Direttiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, 25 ottobre 2012
- Accademia della Crusca, CLIEO (Centro di Linguistica storica e teorica: Italiano, lingue Europee e lingue Orientali), ITTIG (Istituto di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica) "Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti", Firenze, 2012;
- C. Robustelli, "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo", Firenze, "Progetto genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione", CPO (Comitato Pari Opportunità) di Firenze in collaborazione con l'Accademia della Crusca, 2012;
- "Linee guida terminologia e regole generali per la parità di genere e disabilità", Convenzione tra Regione Siciliana – Dipartimento Istruzione e Formazione Professionale e FormezPA POR FSE Regione Siciliana 2014-2020 Asse IV, Capacità Istituzionale e amministrativa;
- Università degli Studi di Torino – Un approccio di genere al linguaggio di genere. 2015;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 26 Febbraio 2015;
- Consiglio Regionale del Piemonte, "Linee guida del Consiglio regionale del Piemonte per l'uso del linguaggio di genere", 2016;
- Città di Torino, Linee Guida per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere nell'attività amministrativa. 2017;
- C. Robustelli, "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR", Roma, Ministero dell'Istruzione dell'università e della Ricerca, 2018;
- Parlamento Europeo, la neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo. Linee guida, Strasburgo, 2018;
- Università degli Studi di Padova "Generi e Linguaggi". 2019;
- Regione Abruzzo – Giunta Regionale "Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo. 2019;

- ARPA Sicilia - Linee Guida per l'utilizzo di un lessico rispettoso dell'identità di Genere. 2020;
- Agenzia Entrate – Linee guida per l'uso di un linguaggio rispetto delle differenze di genere. 2020;
- Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR. 2020;
- Università della Svizzera Italiana. “Per una comunicazione rispettosa delle diversità di genere. 2020.

Sommario

Premessa: la discriminazione attraverso le parole	5
Linee Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio dell'Amministrazione	7
Autovalutazione	11
Conclusioni	13
Bibliografia di riferimento	15