

Università Cattolica del Sacro Cuore



ALMED
ALTA SCUOLA IN MEDIA
COMUNICAZIONE E SPETTACOLO

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore



ALTEMS
ALTA SCUOLA DI ECONOMIA
E MANAGEMENT DEI SISTEMI SANITARI



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Master Universitario di I livello in Comunicazione sanitaria

IL LINGUAGGIO INCLUSIVO NELLA COMUNICAZIONE

ISTITUZIONALE:

*CREAZIONE DI UN DOCUMENTO DI RACCOMANDAZIONI PER
L'AZIENDA PROVINCIALE PER I SERVIZI SANITARI DELLA PROVINCIA
AUTONOMA DI TRENTO*

Relatrice:

Prof.ssa Elisabetta Locatelli

Candidata:

Dott.ssa Elena Rattin

A **Mauro**, che non ha mai smesso di credere in me

e

a **Michela Murgia** che come me sognava un mondo più inclusivo.

*“Il modo in cui nominiamo la realtà,
è anche quello in cui finiamo per abitarla”*

Michela Murgia

SOMMARIO

INTRODUZIONE **7**

CAPITOLO 1 **9**

| | |
|---|----|
| 1.1. GLOBAL GENDER GAP | 9 |
| 1.2. FEMMINISMO | 12 |
| 1.3. STEREOTIPI DI GENERE | 16 |
| 1.4. VIOLENZA DI GENERE | 22 |
| 1.4.1. Convenzione di Istanbul | 31 |
| 1.5. LE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO: OCCUPAZIONE, GENDER PAY GAP, LEADERSHIP E POLITICA. | 34 |
| 1.6. GENDER MAINSTREAMING | 39 |

CAPITOLO 2 **41**

| | |
|--|----|
| 2.1. GENDER EQUALITY PLANS | 41 |
| 2.1.1. Obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze | 41 |
| 2.1.2. WHO Gender Parity Policy, 2023 – 2026 | 43 |
| 2.1.3. La strategia UE per la parità di genere 2020-2025 | 45 |
| 2.1.4. Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 | 47 |
| 2.1.5. Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” | 51 |
| 2.1.6. Piano per l’uguaglianza di genere della Provincia Autonoma di Trento o Gender Equality Plan (GEPat) 2023-2025 | 54 |
| 2.1.7. Gender Equality Plan UCSC 2022-2024 | 57 |
| 2.1.8. Family Act | 60 |
| 2.1.9. PNRR | 61 |

CAPITOLO 3 **65**

| | |
|-------------------------------------|----|
| 3.1. LINGUAGGIO INCLUSIVO DI GENERE | 65 |
|-------------------------------------|----|

| | |
|---|------------|
| 3.2. RACCOMANDAZIONI E LINEE GUIDA PER L'UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO DI GENERE | 73 |
| 3.2.1. Organizzazione delle Nazioni Unite | 73 |
| 3.2.2. UN Women | 75 |
| 3.2.3. European Institute for Gender Equality | 76 |
| 3.2.4. Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana | 80 |
| 3.2.5. Istituto Superiore di Sanità | 83 |
| 3.3. PROPOSTA DI RACCOMANDAZIONI PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO DELL'IDENTITÀ DI GENERE, DELL'AZIENDA PROVINCIALE PER I SERVIZI SANITARI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO | 86 |
| <u>CONCLUSIONI</u> | 111 |
| <u>BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA</u> | 114 |
| <u>RINGRAZIAMENTI</u> | 117 |

ABSTRACT

Le donne anche nella società contemporanea, come riportato in numerosi studi e in particolare nel “Gender Gap report 2023”, non hanno pari diritti e dignità rispetto agli uomini.

Le disparità di genere sono frutto di una cultura che ha alimentato degli stereotipi; essi, inoltre, vengono costantemente consolidati da molteplici contenuti comunicativi, provenienti da fonti analogiche o digitali.

Le discriminazioni possono indurre frustrazione e peggiore qualità della vita nelle vittime, altre volte invece, portano gli uomini ad agire violenza, fino ad arrivare in casi estremi al femminicidio.

I divari si possono osservare in quasi tutti i settori della quotidianità, quelli più marcati si riscontrano nei seguenti campi: economico e lavorativo, leadership, STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), cura e salute.

Per questo motivo molte istituzioni italiane e mondiali hanno creato dei Piani per l’inclusività di genere. La maggior parte di essi, forniscono linee guida da seguire, nelle politiche messe in atto a beneficio dell’intera popolazione; altri invece si riferiscono direttamente all’uguaglianza da perseguire all’interno dell’organizzazione.

Per modificare il paradigma, è essenziale che le persone adulte cambino le loro sovrastrutture mentali e che alle bambine e ai bambini venga insegnato, fin da piccolissimi, il rispetto dovuto a qualsiasi essere umano. Per riuscirci, è cruciale che ricevano quotidianamente messaggi che le aiutino a farlo.

Le parole sono la traduzione dei nostri pensieri, delle nostre credenze e dell’educazione che ci è stata impartita. Se si arriverà a rendere più inclusivo il linguaggio, si potrà contribuire a creare una società più rispettosa verso le differenze, perché come diceva Sabatini, “l’uso di un termine anziché di un altro comporta una modificazione nel pensiero e nell’atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta”.

In questo elaborato si analizzeranno documenti contenenti raccomandazioni per l’uso inclusivo della lingua, prodotti da alcune delle più importanti organizzazioni nazionali ed

internazionali, tra questi in particolare, l'Organizzazione delle Nazioni Unite, l'EIGE (European Institute of Gender Equality) e l'ISS (Istituto Superiore di Sanità).

Si passeranno in rassegna poi, quali possano essere i mezzi che aiutino chi comunica a normalizzare l'inclusività di genere attraverso il linguaggio.

Infine, quanto appreso, verrà concretizzato nella proposta di uno strumento da utilizzare nella stesura dei documenti e nella comunicazione, da tutto il personale dipendente dell'Azienda Provinciale Per i Servizi Sanitari di Trento: "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere".

INTRODUZIONE

Per migliaia di anni la donna ha ricoperto ruoli secondari nella comunità, limitandosi ad essere definita il “sesso debole”, una persona perciò, che non sarebbe in grado di prendere decisioni importanti e ricoprire ruoli prestigiosi.

La società ora però, ha iniziato a prendere coscienza dell’importanza di rispettare i diritti di ogni persona indipendentemente dal genere. Questo è stato possibile, soprattutto grazie ai movimenti femministi che a partire da una fase embrionale alla fine del Settecento, si sono più largamente diffusi nel mondo, nel secolo scorso. È bene sottolineare fin da ora, che le persone che si definiscono femministe sono coloro che chiedono una società equa e inclusiva. Femminismo, dunque, non è il contrario di maschilismo che invece discrimina le donne in quanto tali.

Al fine di istituzionalizzare alcuni passi avanti della cultura, è spesso opportuno creare delle linee di indirizzo, che siano un riferimento per coloro che hanno la responsabilità di attuare politiche a favore della popolazione. Per questo, numerosi stati e istituzioni sovranazionali hanno creato dei piani programmatici che aiutino i decisori a legiferare. Anche grazie ad essi, sempre più donne hanno iniziato a ricoprire ruoli che in passato erano appannaggio esclusivo degli uomini.

Questa importante evoluzione sociale, negli anni ha portato alla necessità di modificare anche ciò che ci permette quotidianamente di comunicare e descrivere il mondo, il linguaggio. Se esso si evolvesse, le donne uscirebbero dall’ombra, ed entrambi i generi non si sentirebbero più ingabbiati in ruoli stereotipati che non appartengono loro.

Per affrontare tale tema, si è pensato di dividere lo scritto in tre parti; il primo capitolo, individua lo scenario di contesto. Si parlerà, della situazione in cui le donne si trovano a vivere, a causa degli stereotipi imposti da secoli di cultura patriarcale e delle disparità con cui quotidianamente devono scontrarsi.

Nella seconda parte, saranno analizzati singolarmente i Piani e i documenti programmatici per colmare il “gender gap”, delle istituzioni più importanti, sia Italiane che internazionali. Vagliandole, si troveranno numerose strategie di “gender mainstreaming” e si verrà a

conoscenza che, in alcune di esse, è esplicitata chiaramente la necessità di un uso “gender sensitive” della lingua.

Il terzo capitolo si addentra maggiormente nell’argomento del linguaggio e della sua importanza per veicolare l’inclusività. Anche in questa si troveranno alcuni documenti contenenti raccomandazioni di eminenti organizzazioni, sia estere che del nostro paese.

Infine, si proporrà una linea di indirizzo aziendale per un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, che potrebbe essere introdotta nell’Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento. Un simile documento, ad oggi, non è ancora presente nell’APSS e la sua adozione permetterebbe di introdurre una buona pratica a livello organizzativo; inoltre, il rispetto che l’azienda mostrerebbe nei confronti di entrambi i generi potrebbe portare effetti positivi sulla “brand reputation”.

CAPITOLO 1

1.1. GLOBAL GENDER GAP

Il termine "gender gap" si riferisce alla differenza tra uomini e donne in termini di accesso, opportunità, trattamento e rappresentanza in vari ambiti della vita personale e pubblica. La scarsa presenza femminile nell'occupazione, nell'istruzione, nella politica e nell'economia, evidenzia le disuguaglianze di genere che persistono a livello globale. Queste ineguaglianze, possono manifestarsi in varie forme, come disparità salariali tra uomini e donne, sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di leadership, limitato accesso delle donne all'istruzione o alla salute riproduttiva. La riduzione del gender gap, quindi, è un obiettivo importante per promuovere l'uguaglianza di genere e il progresso sociale ed economico.

Il gender gap è ormai compenetrato nella nostra cultura da secoli poiché essa è di tipo patriarcale. Secondo il dizionario on line Treccani, il Patriarcato è un “tipo di organizzazione familiare a discendenza patriarcale, in cui cioè i figli entrano a far parte del gruppo cui appartiene il padre, dal quale prendono il nome, i diritti, la potestà che essi trasmettono al discendente più diretto e vicino nella linea maschile.” Per “estensione, un complesso di radicati, e sempre infondati, pregiudizi sociali e culturali che determinano manifestazioni e atteggiamenti di prevaricazione, spesso violenta, messi in atto dagli uomini, specialmente verso le donne.”¹ L'educazione che è sempre stata impartita nelle scuole di ogni genere e grado, ha perpetrato stereotipi e insegnato la storia, la letteratura e la scienza riferendosi quasi esclusivamente a grandi uomini, eclissando le donne.

In Italia, come vedremo in seguito, la parità è ancora lontana, e oltre a questo le donne hanno raggiunto alcuni basilari diritti, meno di cent'anni fa. Le donne infatti possono per legge:

- votare, dal 1946;
- fare le magistrature, dal 1963;

¹ Enciclopedia Treccani on line 2024.

- divorziare, dal 1970;
- essere tutelate sul lavoro se madri, con l'istituzione dei congedi di maternità, dal 1971;
- avere pari diritti e doveri in famiglia, con l'abolizione della figura del capofamiglia, dal 1975;
- avere consulenza gratuita sulla procreazione responsabile, con l'istituzione dei Consultori, nel 1975;
- abortire legalmente, dal 1978;
- avere più giustizia se vengono uccise dal marito, che non può più avvalersi dell'attenuante del diritto d'onore, dal 1981;
- avere più giustizia in caso di stupro, la violenza sessuale diventa reato contro la persona e non più contro la morale nel 1996;
- avere maggior aiuto nella gestione della cura familiare dai papà, con l'introduzione del congedo parentale per i padri, nel 2000;

Un'altra legge che è importante menzionare inoltre è quella del 1996, che sancisce che lo stupro da reato "contro la morale" è stato riconosciuto come un reato "contro la persona"; inutile dire che le maggiori vittime di stupro in Italia sono le donne.²

Nel 2023, come ogni anno, da diciassette a questa parte, è stato pubblicato il rapporto "Global Gender Gap"³; esso ha offerto un'analisi dettagliata di 146 nazioni in tutto il mondo, fornendo uno strumento prezioso per valutare e confrontare la parità di genere su scala internazionale.

Il suo punto di riferimento si basa su quattro dimensioni cruciali: partecipazione economica e opportunità, istruzione, salute e benessere, oltre all'empowerment politico. Questi parametri delineano in quali campi è più importante agire per progredire sul percorso dell'uguaglianza di genere.

Il "Global Gender Gap Index" valuta i Paesi su una scala da 0 a 100, riflettendo il grado di avvicinamento alla parità di genere (ovvero la percentuale del divario di genere colmato). Nel

² *Violenze sessuali in costante aumento in 20 anni. Più di 100 donne uccise nel 2023*, articolo del Sole 24 on line del 09 Novembre 2023.

³ *Global Gender Gap Report del 2023* World Economic Forum.

2023, il punteggio medio del divario per i 146 paesi analizzati è stato del 68,4%, mostrando un miglioramento dello 0,3% rispetto all'anno precedente.

Considerando l'andamento attuale, si prevede che ci vorranno ancora 131 anni per conseguire una parità completa, confermando il prospetto già espresso nella precedente edizione: l'anno stimato per raggiungere l'uguaglianza di genere resta il 2154.

Secondo il “Global Gender Gap Index” 2023, nessun paese ha ancora raggiunto la parità di genere assoluta, l'Islanda è in testa seguita da Norvegia e Finlandia, mentre l'Afghanistan si colloca all'ultimo posto.

L'Italia si posiziona al 79°, preceduta da Georgia, Kenya e Uganda. Il punteggio italiano è sceso di 13 posizioni rispetto all'anno precedente. In particolare, c'è stato un peggioramento significativo nella partecipazione e rappresentanza delle donne in politica, con un passaggio dal 40° al 64° posto. Nonostante un lieve miglioramento nella partecipazione economica e nelle opportunità, passando dal 110° al 104°, l'Italia rimane tra i paesi con un posto basso in classifica. I punteggi relativi all'accesso all'educazione e al settore della salute e della qualità della vita, sono rimasti stabili.

Attualmente, l'Italia si posiziona al 14° posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del Gender Equality Index inferiore alla media europea e significativamente distante dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia). Questi dati provengono principalmente dal “Gender Equality Index”, elaborato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), che assegna a ciascun Paese un punteggio complessivo sintetizzando la sua performance nei principali domini; i campi analizzati sono la parità in contesti culturali e legislativi.⁴

⁴ Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026, Consiglio dei Ministri, Ministero per le pari opportunità, Luglio 2021.

1.2. FEMMINISMO

Nella seconda metà del 1900, si affermò una corrente di pensiero, i cui semi erano stati gettati già alla fine del Settecento e che si è evoluta e ampliata fino ad arrivare ai giorni nostri: il Femminismo. Il dizionario Treccani ne dà la seguente definizione: “movimento di rivendicazione dei diritti delle donne, le cui prime manifestazioni sono da ricercare nel tardo illuminismo e nella rivoluzione francese; nato per raggiungere la completa emancipazione della donna sul piano economico (ammissione a tutte le occupazioni), giuridico (piena uguaglianza di diritti civili) e politico (ammissione all’elettorato e all’eleggibilità), auspica un mutamento radicale della società e del rapporto uomo-donna attraverso la liberazione sessuale e l’abolizione dei ruoli tradizionalmente attribuiti alle donne.”

Le correnti femministe dalla metà del secolo scorso a oggi sono state diverse e hanno riflettuto le mutevoli sfide e preoccupazioni delle donne nel corso del tempo. È importante notare che il movimento femminista è stato caratterizzato da una pluralità di voci e prospettive, riflettendo le diverse esperienze delle donne in tutto il mondo. Di seguito sono riportate alcune delle correnti femministe più influenti dagli anni '50 fino a oggi:

1. Femminismo di prima ondata (tardo XIX secolo - inizio XX secolo):

- a. **obiettivi principali:** focus sulla lotta per i diritti delle donne, la parità di genere, il diritto di voto.
- b. **Persone chiave:** Mary Wallstonecraft, suffragette come Susan B. Anthony e Elizabeth Cady Stanton, Simone de Beauvoir, Betty Friedan.

2. Femminismo di seconda ondata (anni '60 - anni '80)⁵:

- a. **obiettivi principali:** affrontare la discriminazione sistematica, rivendicare l'uguaglianza di genere nella legge e nella società. In particolare, sono state al centro dell'attenzione questioni come l'accesso all'istruzione, l'occupazione e la salute riproduttiva.

⁵ Cavarero A., Restaino F., *Le filosofie femministe* Pearson Education, Milano, 2022

- b. **Persone chiave:** Gloria Steinem, Carol Hanish (autrice di un famoso saggio che ha reso famosa la frase “Il personale è politico”)

3. Ecofemminismo (dagli anni '70)⁶:

- a. **obiettivi principali:** integrare le tematiche ambientali con quelle femministe, evidenziando il legame tra oppressione delle donne e sfruttamento della natura. L'eco-femminismo cerca di affrontare le cause ambientali e sociali della discriminazione di genere.
- b. **Persone chiave:** Vandana Shiva, Carolyn Merchant.

4. Femminismo di terza ondata (dagli anni '90):

- a. **obiettivi principali:** rivendicare l'individualità delle esperienze femminili, sfidare i concetti di genere tradizionali e abbracciare la diversità di prospettive femminili. Maggiore attenzione alla cultura pop, ai media e alle questioni di identità.
- b. **Persone chiave:** Naomi Wolf, Rebecca Walker.⁷

5. Femminismo intersezionale (dagli anni '80):

- a. **Obiettivi principali:** riconoscere e affrontare le intersezioni di oppressione, inclusi fattori come etnia, classe sociale, orientamento sessuale e abilità. L'obiettivo è affrontare in modo più completo le diverse esperienze delle donne.
- b. **Persone chiave:** Kimberlé Crenshaw, bell hooks⁸.

6. Femminismo digitale (dal 2010 in poi), quarta ondata:

- a. **obiettivi principali:** affrontare le questioni legate alla presenza delle donne online, inclusi il cyberbullismo, la discriminazione di genere online e la

⁶ Radford Ruether R., *Ecofeminism: Symbolic and Social Connections of the Oppression of Women and the Domination of Nature*, Feminist Theology, Maggio 1995.

⁷ Walker R., *Becoming the Third Wave*, Heathengrrl's blog, Marzo 2009, Section 16-40 A-2, ACTS1992.

⁸ N.dA. L'autrice desiderava che il suo nome fosse scritto con le iniziali minuscole.

rappresentazione delle donne nei media digitali. Si concentra sulla denuncia delle molestie sessuali (movimento #metoo), sulla lotta contro la violenza di genere e sulla promozione dell'empowerment femminile.

b. **Persone chiave:** Anita Sarkeesian, Shireen Mitchell.^{9,10}

Nuove correnti e sfumature continuano a emergere poiché il movimento femminista si evolve per affrontare le sfide contemporanee.

Le posizioni femministe non sono a difesa unicamente della donna ma mirano al rispetto dei diritti umani fondamentali per tutta la popolazione mondiale, in primis quello dell'uguaglianza. La stessa "Carta dei diritti fondamentali" dell'unione europea" del 2000, nell'Articolo 21 sulla non discriminazione sancisce che è "vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, l'etnia, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali."

Ampliando la prospettiva, non è possibile non menzionare la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Il 10 dicembre 1948 con l'approvazione e la proclamazione della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, è stata scritto un capitolo fondamentale nella storia dei diritti umani. Questo storico documento, composto da un preambolo e 30 articoli, ha rappresentato un impegno senza precedenti della comunità internazionale per riconoscere e proteggere universalmente i diritti fondamentali di ogni individuo. Sebbene la Dichiarazione Universale non abbia un'immediata vincolatività legale per gli Stati membri, il suo valore risiede nella dichiarazione di principi irrinunciabili e universali. Questi principi sono emersi come fondamenti sostanziali del diritto internazionale, sottolineando la dignità intrinseca di ogni essere umano indipendentemente da etnia, religione, sesso o altra condizione. Tuttavia, l'aspetto di uguaglianza di genere, benché implicito nei principi generali della Dichiarazione, è stato oggetto di una successiva evoluzione e riflessione

⁹ Blasi G., *Manuale per ragazze rivoluzionarie. Perché il femminismo ci rende felici*, Rizzoli, Milano 2018.

¹⁰ Cerruti M., *Breve storia del femminismo – Le quattro ondate, dal diritto di voto all'attivismo social*. Discorsivo, Millennial al Potere Pubblicato on line il 30 Gennaio 2021.

nel contesto dei diritti umani. Nel corso delle decadi successive, il movimento ha sottolineato la necessità di affrontare specificamente le disuguaglianze di genere e le discriminazioni subite dalle donne. Mentre quindi, la Dichiarazione Universale ha gettato le basi per l'uguaglianza di diritti, il femminismo ha lavorato per tradurre questi principi in cambiamenti sociali concreti.

Il femminismo di seconda ondata, emerso dagli anni '60 agli anni '80, ha focalizzato l'attenzione su questioni quali la parità salariale, l'accesso all'istruzione e ai ruoli decisionali.

L'uguaglianza di genere, ma anche quella tra persone di diversa etnia, religione, orientamento sessuale e classe sociale, sono diventati un tema centrale nella discussione sui diritti umani, con movimenti come il femminismo intersezionale, che riconosce le molteplici forme di oppressione. La consapevolezza dell'importanza di un approccio inclusivo è cresciuta, mirando a garantire che tutte le donne, indipendentemente dalla loro diversità, godano appieno dei diritti sanciti nella Dichiarazione.

C. Ngozi Adichie nel suo famoso speech al TedX, e tra le pagine del libro che riporta tale discorso¹¹, menziona numerosi episodi in cui da donna si è trovata a scontrarsi contro stereotipi sessisti. Tutte le donne del mondo credo che possano menzionarne almeno uno, se non migliaia nel corso della propria vita. Queste vanno dalle prese in giro sulla presunta incapacità di guidare, al sentirsi spiegare da un uomo concetti che si padroneggiano molto meglio di lui (“Mansplaining”). Coloro che si oppongono al femminismo, come ricordato anche da Ngozi Adichie, credono che questo glorifichi le donne per mettere in un ruolo di sudditanza l'altro sesso. Non è ovviamente così. Queste correnti vogliono ristabilire l'uguaglianza, come già detto, dando estremo risalto alle peculiarità individuali; auspicando così, che chiunque possa esprimersi al meglio per trovare la propria realizzazione nella vita, senza sentirsi ingabbiata/o in ruoli prestabiliti. Parità di genere non significa uniformità ma riconoscere e rispettare le differenze tra uomini e donne, cercando di garantire che queste differenze non portino a disuguaglianze o discriminazioni.

¹¹ Adichie C. N. per TEDx Euston 2012 e Adichie C. N., *Dovremmo essere tutti femministi (We should all be feminists)*, Einaudi, Torino 2015.

1.3. STEREOTIPI DI GENERE

Gli stereotipi di genere sono profondamente radicati nelle società di tutto il mondo e si manifestano attraverso aspettative predefinite sul comportamento, i ruoli e le caratteristiche attribuite a donne e uomini.

Già Mary Wollstonecraft, femminista antesignana, verso la fine del 1700, sosteneva che il ruolo della donna non era stato deciso dalla natura ma, era il frutto di una cultura che relegava le persone di sesso femminile a determinati compiti e modi di essere o di esprimersi. La donna insomma sosteneva, era stata trasformata dall'uomo in oggetto di seduzione. Sottolineava inoltre, come fosse evidente che se le femmine erano inferiori dal punto di vista della forza fisica non lo fossero altrettanto per quanto riguardava l'intelletto. Infine, sosteneva che le bambine e i bambini dovessero essere educati nel medesimo modo.¹²

È bene ricordare che con "identità di genere, s'intende l'insieme dei comportamenti collegati all'essere femmina e all'essere maschio che concorrono a definire l'appartenenza al genere maschile o femminile anche riguardo alla percezione individuale del sé."¹³

Judith Butler¹⁴, filosofa post-strutturalista statunitense, nel suo più famoso testo, "Questione di genere", introduce il concetto di "performatività di genere", suggerendo che il genere non sia una caratteristica intrinseca, ma piuttosto un atto che si compie attraverso il comportamento ripetuto. Le azioni quotidiane contribuiscono alla costruzione e alla rappresentazione del genere. Butler mette in discussione l'idea di identità di genere stabile. Sostiene che il genere sia un processo dinamico e instabile, piuttosto che una categoria fissa. Questa prospettiva sfida le nozioni tradizionali di mascolinità e femminilità come concetti immutabili. In breve, il libro sopramenzionato è una pietra miliare della teoria queer e degli studi di genere. Esso invita a

¹² Wollstonecraft M., *Sui diritti delle donne (A vindication of the rights of woman 1792)* Bur Rizzoli, Milano, 2022.

¹³ Dizionario Treccani on line.

¹⁴ N.d.A. J. Butler si occupa di filosofia politica, etica, teoria letteraria, femminismo e teoria queer, Dal 1993 insegna al dipartimento di retorica e letterature comparate all'Università di Berkeley, dove dirige il programma di teoria critica. Tiene lezioni alla *European Graduate School*.

una riflessione critica sulle norme sociali e apre nuovi orizzonti per la comprensione della complessità delle identità di genere.¹⁵

Ogni persona è dotata di una vasta gamma di caratteristiche peculiari, ma la società ci impone di conformarci a quei rigidi stereotipi di genere. Essi sono responsabili della suddivisione delle mansioni lavorative, prescrivono modelli comportamentali e assegnano codici che costituiscono un modello di riferimento così interiorizzato da apparire innato. Essere iscritti in ruoli di genere rigidi impedisce alle persone di esprimere liberamente le proprie peculiarità e di assecondare le proprie propensioni sia nel mondo personale che nel lavoro. Sappiamo che i bambini incoraggiati a seguire i propri interessi apprendono di più, ricordano meglio ciò che hanno imparato e sono più creativi, oltre a sviluppare una sana autostima¹⁶.

Il valore delle donne viene spesso misurato maggiormente rispetto alla loro bellezza e alla loro giovane età. I canoni estetici femminili comportano spesso limitazione della libertà e dolore oppure danni veri e propri alla salute (basti pensare alle donne giraffa Thailandesi o ai piedi delle cinesi costretti in calzature che li deformano e impediscono loro di camminare normalmente e senza dolore).

Sui social e sui giornali, possiamo facilmente leggere insulti sull'aspetto fisico di una donna, quando si dissente dal suo pensiero, anziché una critica a quanto espresso. Gli insulti personali rivolti alle donne superano di un terzo quelli ricevuti dagli uomini poi, sono quasi sempre di natura sessuale, appellativi che sottintendono la natura libertina del suo comportamento. Infine, degli attacchi personali diretti alle donne 1 su 3 è esplicitamente sessista.¹⁷

Un famoso monologo di Stefano Bartezzaghi recitato da Paola Cortellesi ai David di Donatello 2018, ci ricorda come molte parole italiane declinate al maschile, abbiano un significato legato all'etimologia della parola, mentre al femminile, significhino, prostituta. Questi sono esempi di asimmetria semantica, essa definisce il processo cognitivo tramite il quale viene attribuito un significato diverso alla stessa parola nelle sue declinazioni al maschile

¹⁵ Butler J., *Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità (Gender Trouble Feminism and the Subversion of Identity)*, Editori Laterza 1999.

¹⁶ Steinem G., *Autostima. La rivoluzione parte da te (Revolution from within)*, VandA.edizioni, Milano 2021.

¹⁷ <https://www.amnesty.it/barometro-dellodio-sessismo-da-tastiera/>

o al femminile. Generalmente la declinazione maschile della parola assume un significato socialmente più prestigioso,¹⁸ mentre la declinazione al femminile di alcuni nomi dà una connotazione negativa

Il 13 maggio 2015 il Quotidiano Sanità riportava i dati sull'accesso alla chirurgia plastica: l'85% di coloro che ricorrono ad essa, sono donne. Se sfogliamo le riviste possiamo constatare come le immagini che ritraggono attrici o modelle, siano ritoccate in modo da ringiovanirle, mentre gli attori e modelli vengano mostrati con le loro rughe naturali anche in età più avanzata.

I corpi maschili non sono sessualizzati e sono considerati strumenti di potere; quindi, è meno probabile che vengano valutati in base al loro aspetto.¹⁹

Uno studio dimostra che fino dall'inizio della scuola primaria, le bambine sognano senza alcun limite, di fare i lavori più disparati, mentre successivamente, dicono di voler ricoprire ruoli che culturalmente vengono ritenuti più affini al loro genere. Negli anni Ottanta sono stati fatti degli studi negli Stati Uniti che hanno portato alla conclusione che una bambina che impara a leggere è più esposta a storie che hanno come protagonisti dei maschi; essi, inoltre, sono presenti in misura quattro volte superiore, rispetto alle femmine nelle fiabe²⁰. Un altro studio ha dimostrato che nelle scuole americane e statunitensi, i ragazzi hanno il doppio delle probabilità rispetto alle loro compagne di essere considerati studenti modello e la probabilità di ricevere attenzione dall'insegnante è cinque volte maggiore rispetto alle ragazze.²¹

Proprio nel periodo di stesura di questo elaborato, la nota regista ed attrice Paola Cortellesi in uno speech all'università LUISS di Roma, ha parlato degli stereotipi di genere nelle favole tradizionali. Si è concentrata in particolare su Cenerentola e Biancaneve, sottolineando come le donne siano dipinte come bellissime sprovvedute fanciulle indifese e anche un po' sciocche che

¹⁸ Buonasora A., *Se le parole diventano azioni. Decalogo per l'uso di una lingua non discriminatoria e non ostile in base al genere*. Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Prima ristampa, 2021.

¹⁹ Steinem G., *Autostima. La rivoluzione parte da te (Revolution from within)*, VandA.edizioni, Milano 2021.

²⁰ Citato in *If only We had learned differently: The impact of formal schooling*, in Linda T. Stanford, Mary Ellen Donovan, *Women and self-esteem*, Anchor/Doubleday, 1984.

²¹ Citato da Sharon E. Epperson, *Studies link subtle sex bias in schools with women's behavior in the workplace*, "Wall Street Journal" 16 settembre 1988.

spesso si trovano ad essere osteggiate da femmine cattive e molto brutte, che vogliono eliminarle perché amate e desiderate dagli uomini. L'uomo d'altro canto è l'eroe senza macchia e senza paura che si innamora della protagonista soltanto per la sua bellezza. Si suppone che l'intento di Cortellesi non fosse il revisionismo storico, ma il mettere in luce quanto fin dall'infanzia, ci venga inculcata una narrazione rigida e stereotipata dei generi.

Un tema molto dibattuto è l'utilizzo, per altro grammaticalmente corretto, della declinazione al femminile di alcune professioni. Uno studio, svolto da FBK-IRVAPP insieme al Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Rovereto²², ha misurato la penalità associata all'utilizzo del titolo professionale declinato al femminile (es. avvocatessa invece di avvocato per le donne). Nonostante il titolo al femminile esista e sia grammaticalmente corretto, l'uso da parte delle professioniste rimane minoritario; nel 2021 infatti solo il 15% delle avvocate nella zona di Rovereto, utilizzavano la declinazione femminile.

Lo studio ha portato ai seguenti risultati e conclusioni: il termine "avvocata" riceve una valutazione media di 0,4 punti inferiore rispetto ad "avvocato" sia da uomini che da donne, con una penalità maggiore nei contesti associati alle donne. Questa penalità equivale a presentarsi con dieci anni di esperienza in meno. Questo fenomeno suggerisce la necessità di interventi per normalizzare l'uso della forma femminile allo scopo di ridurre la discriminazione di genere anche nel settore legale.

È doveroso ricordare, che vittime degli stereotipi, sono anche gli uomini che vengono derisi ogni qualvolta esprimono caratteristiche che culturalmente sono attribuite alle donne. Pensiamo al classico appellativo "femminuccia" dato ad un uomo che pianga, oppure al fatto che non possano fare un lavoro che li appassiona, perché culturalmente si crede debba essere svolto da una donna.

Anche attraverso il linguaggio vengono perpetrati alcuni stereotipi. Quando si utilizza un pronome specifico (ad esempio lui o lei), chi ascolta, presume il genere della persona a cui ci si riferisce. Spesso si usano pronomi di genere anche quando non si conosce il sesso della

²² FBK (Fondazione Bruno Kesler)-IRVAPP (Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche), Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Rovereto (TN), *L'impatto della declinazione di genere del titolo professionale in avvocatura: un caso studio tra gli ordini professionali della Provincia di Trento*, dicembre 2022.

persona di cui si parla o quando ci si riferisce a un gruppo di persone che potrebbero appartenere ad entrambi i sessi. Questa pratica perpetua gli stereotipi, ripetendo le aspettative comuni sul genere delle persone che ricoprono determinati ruoli.²³ Questo tema verrà comunque approfondito nella seconda parte di questo elaborato.

Gli stereotipi di genere, quindi, rappresentano un ostacolo significativo sulla strada verso l'affermazione di sé e sono alla base della violenza di genere.

Quando la società promuove l'idea che gli uomini debbano essere forti, assertivi e dominanti, mentre le donne debbano essere passive, sottomesse e dedite alla cura degli altri, si crea un ambiente che giustifica e normalizza comportamenti violenti. La rigidità degli stereotipi di genere può inoltre ostacolare la possibilità di esprimere liberamente le emozioni e le vulnerabilità, portando gli individui a ricorrere alla violenza come unica forma accettabile di espressione. Le aspettative culturali che relegano le donne a ruoli subalterni possono anche creare un clima in cui la violenza è perpetrata per mantenere la supremazia maschile.

È la cultura che minimizza o addirittura giustifica l'uso della forza contro le femmine per mantenere il controllo e la superiorità. Nei casi più estremi l'uomo che sente di aver perso ogni potere sulla donna che gli sta accanto o che viene rifiutato, arriva al gesto ultimo del femminicidio. Termine che è importantissimo utilizzare in questi casi, perché denota non il genere della vittima ma la causa per cui è stato commesso l'atroce reato.

L'analisi dei dati statistici²⁴ sottolinea l'importanza fondamentale degli investimenti nella formazione e nelle nuove generazioni. Gli stereotipi riguardanti i ruoli di genere, così come quelli che erroneamente collocano sulla donna la responsabilità della violenza sessuale subita, risultano meno diffusi tra le persone più istruite e tra i più giovani.

²³ Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality. A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

²⁴Istat 2018, quesiti rivolti agli individui dai 18 ai 74 anni di età, rispetto a: stereotipi sui ruoli di genere, opinioni sull'accettabilità della violenza, sulla sua diffusione e sulle sue cause, nonché sugli stereotipi in merito alla violenza sessuale.

Per conoscere meglio come il fenomeno della violenza di genere sia percepito presso l'opinione pubblica e come gli stereotipi di genere siano rappresentati e diffusi, l'Istat è attualmente impegnato nello studio di possibili analisi dei contenuti creati nei social network attraverso appositi strumenti, quali la "sentiment analysis" e "l'emotion detection."

Come riportato nel Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne,²⁵ "nel complesso, la percentuale di chi si ritrova in almeno uno degli stereotipi sui ruoli di genere (ad esempio: per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro; gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche; è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia) è pari al 58,8%, senza particolari differenze tra uomini e donne." "Gli stereotipi risultano maggiori tra le generazioni adulte e tra chi ha i titoli di studio più bassi." Uomini e donne tendono ad avere idee simili "su alcune affermazioni quali, ad esempio, pensare che le donne possano provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire o che siano almeno in parte responsabili se subiscono violenza sessuale quando sono ubriache o sotto l'effetto di droghe." "La trasmissione intergenerazionale della violenza è la manifestazione di quanto pesi il contesto culturale e i condizionamenti appresi."

Combattere la violenza e tutte le disuguaglianze legate al genere, richiede un cambiamento profondo nella mentalità collettiva riguardo ai ruoli di genere. Dobbiamo sfidare gli stereotipi limitanti e lavorare insieme per creare una società che celebri la diversità e promuova l'uguaglianza. Solo attraverso la consapevolezza, l'educazione e la promozione di valori basati sul rispetto reciproco possiamo sperare di raggiungere tale scopo.

²⁵ Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, 17 novembre 2021 Roma.

1.4. VIOLENZA DI GENERE

La violenza di genere è così definita perché praticata contro le donne in quanto appartenenti al genere femminile, viene agita nella maggior parte dei casi da uomini che hanno o hanno avuto una relazione stretta con la vittima e che riscontrano l'incapacità di farla agire secondo il loro volere. Per questo motivo vi è un'escalation di azioni che può anche esitare con un femminicidio.

Secondo l'articolo 1 della "Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne" dell'ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite): "è violenza contro le donne ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà."²⁶

La Convenzione di Istanbul, documento approvato dalla UE (Unione Europea) in risposta e per la prevenzione di questo tipo di violenza, negli articoli 12 e 14 ha posto l'attenzione sulle cause radicate nella cultura (questo documento verrà approfondito in seguito, meritando un capitolo dedicato).

Importante sottolineare come la violenza perpetrata ai danni delle donne, non sia solo di tipo fisico o sessuale, ma anche psicologico, verbale ed economico. Rientrano nell'annovero della violenza di genere anche lo stalking, le mutilazioni genitali femminili, i matrimoni forzati²⁷ e la diffusione di immagini di tipo sessuale senza consenso, a scopo di vendetta.

Di seguito sono riportati gli ultimi dati raccolti dall'ISTAT, riferiti all'anno 2022, e pubblicati alla fine di novembre 2023, anche sulla pagina del Ministero della Salute²⁸:

²⁶ *Declaration on the Elimination of Violence against Women* Proclamata dalla General Assembly resolution 48/104 del 20 December 1993.

²⁷ *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, Istanbul, 11 maggio 2011.

²⁸<https://www.salute.gov.it/portale/donna/dettaglioNotizieDonna.jsp?lingua=italiano&menu=notizie&p=dal ministero&id=6402#:~:text=I%20dati%20mostrano%20per%20il,di%20sesso%20maschile%2C%20sono%2061>

- nel mondo la violenza contro le donne interessa 1 donna su 3.
- In Italia il 31,5% delle donne ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale. Le forme più gravi di violenza sono esercitate da partner, ex partner, parenti o amici.
- C'è stato un aumento del numero di donne uccise da parenti (0.14x100mila donne, 0,10 nel 2021). Nei casi in cui si è scoperto l'autore, il 92,7% delle donne è vittima di un uomo.
- Nel 2022 sono stati 14.448 gli accessi in Pronto Soccorso con indicazione di violenza di genere (+13% rispetto al 2021), 17,4 accessi su 10.000 accessi totali. Le giovani donne di 18-34 anni sono state le più colpite. Secondo il Ministero della Salute, il P.S. (Pronto Soccorso) è un dei luoghi in cui più frequentemente è possibile intercettare le vittime di violenza; questo perché è qui, che le donne che sono inconsapevolmente vittime, si rivolgono per un primo intervento sanitario.
- Le chiamate al numero antiviolenza **1522**, nei primi tre trimestri 2023, evidenziano che il numero delle chiamate telefoniche e degli accessi alla chat, rimane sostanzialmente stabile, con un calo che si registra nel II trimestre e, su base annuale, in crescita rispetto agli anni precedenti, arrivando a totalizzare nel corso di tutti e tre i trimestri considerati 30.581 chiamate (erano 22.553 nel 2022 e 24.699 nel 2021).
- In circa la metà dei casi è la violenza fisica a motivare il ricorso alla chiamata di aiuto (47,6% sul totale delle risposte.). La violenza psicologica è la seconda causa delle chiamate (36,9%).
- La violenza riportata al 1522 è preminentemente di tipo domestico: nei tre trimestri del 2023 il 79,4% delle rispondenti dichiara che il luogo della violenza è la propria casa.
- È pari al 57,1% la percentuale di vittime che dichiarano che le proprie figlie e figli, hanno assistito alla violenza (Violenza assistita)²⁹ e nel 25,8% l'hanno subita loro stessi.

²⁹ N.d.A. La violenza assistita è stata definita dal CISMAI (Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso dell'Infanzia) come “il fare esperienza da parte del/la bambino/a di qualsiasi forma di maltrattamento, compiuto attraverso atti di violenza fisica, verbale, psicologica, sessuale ed economica, su figure di riferimento o su altre figure affettivamente significative adulti e minori”.

I dati del Report del Servizio analisi criminale della Direzione Centrale Polizia Criminale, aggiornato al 19 novembre 2023, stima che i femminicidi siano 106, sul totale delle 126 donne uccise. Gli omicidi di genere rappresentano quindi l'84,1% degli omicidi di donne.

In Italia, come specificato sul sito istituzionale, il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) si impegna a garantire alle donne, alle coppie e alle famiglie, prestazioni e servizi mirati alla prevenzione, individuazione precoce e assistenza nei casi di violenza di genere e sessuale. Particolare attenzione è rivolta alla tempestiva e adeguata assistenza delle donne vittime di violenza che si rivolgono al Pronto Soccorso, attraverso l'adozione delle Linee Guida nazionali specifiche per le Aziende Sanitarie e Ospedaliere in merito al soccorso e all'assistenza sociosanitaria alle donne vittime di violenza. La legge n.53 del 5 maggio 2022 all'articolo 4 prevede inoltre, che tutte le strutture sanitarie pubbliche, e in particolare le unità operative di Pronto Soccorso, abbiano l'obbligo di fornire i dati e le informazioni relative alla violenza contro le donne.

Tuttavia, poiché la violenza rimane spesso celata, è di fondamentale importanza potenziare le competenze di tutte le operatrici e gli operatori sociosanitari che possono entrare in contatto con le vittime. Ciò può essere realizzato attraverso programmi formativi specifici, mirati a sensibilizzare sulla rilevazione tempestiva dei segni di violenza e sull'adozione di adeguate misure di sostegno. In questo modo, si promuove una risposta più efficace e compassionevole alle vittime, contribuendo a rompere il ciclo della violenza di genere e a offrire un supporto completo alle persone coinvolte.

Trattando l'argomento della violenza di genere non si può non parlare di come esso viene affrontato nella comunicazione pubblica e nell'informazione. Nel racconto giornalistico e istituzionale di queste tragedie, troppo spesso il linguaggio usato è totalmente inadatto alle vicende raccontate e ancora più spesso mette in atto quello che si definisce "victim blaming"³⁰. Lo psicologo William Ryan, cercando di capire la mentalità che porta a incolpare i poveri per la loro povertà, diceva quanto segue: un modo semplice per risolvere un problema complesso è la colpevolizzazione della vittima, questo comportamento permette agli altri di lasciare alla vittima l'onere di risolvere il suo problema a loro di disinteressarsene.³¹ La dottoressa Doris

³⁰ N.d.A. Colpevolizzazione della vittima o colpevolizzazione secondaria.

³¹ Ryan W., *Incolpare la vittima (Blaming the Victim)* Vintage; Revised edizione, 1976.

Mascheroni, responsabile dell'Unità Operativa di Medicina e Sub-Acuti dell'Istituto Clinico Villa Aprica, da molti anni attiva nella difesa delle donne, sottolinea, in un'intervista pubblicata sulla pagina on line del Gruppo S. Donato, come "il "victim blaming", non si verifica solo all'interno delle mura domestiche, ma a volte anche nell'ambiente di lavoro, o comunque nella società: non è più il responsabile delle violenze a essere biasimato, ma chi ha subito i soprusi." Anche nella convenzione di Istanbul in più punti si sottolinea l'importanza di prevenire la vittimizzazione secondaria, per esempio anche attraverso la formazione del personale dedicato al contrasto e al soccorso delle vittime.³² Spesso, non solo la versione dei fatti fornita viene messa in dubbio, ma essa stessa si trova ad affrontare ripetute domande sulla sua scelta di abbigliamento, sul consumo di bevande alcoliche o sostanze stupefacenti e su un possibile atteggiamento provocatorio da parte sua. Questo comportamento genera il fenomeno della "vittimizzazione secondaria", che rappresenta un secondo trauma inflitto alla vittima non solo dall'aggressore, ma anche da parte di coloro che osservano, seguono e commentano l'accaduto. La donna si ritrova costretta a rivivere il dolore subito e, di conseguenza, può essere scoraggiata a parlare apertamente della sua esperienza, talvolta addirittura a esitare nel denunciare l'accaduto o a ritirare una denuncia precedentemente presentata. Mascheroni aggiunge: "le conseguenze sul piano psicologico possono essere veramente gravi:

- timore;
- senso di impotenza;
- scarsa autostima;
- depressione;
- ansia;
- disturbi psicosomatici (cefalea, disturbi digestivi);
- sindrome da stress post traumatico.

³² *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, Istanbul, 11 maggio 2011.

Questi motivi portano la donna ad aver paura di denunciare e a pensare, così facendo, di danneggiare i figli, aumentano la frustrazione e peggiorano nel tempo la sua condizione. La Corte Europea dei Diritti dell’Uomo nel 2021 ha condannato l’Italia per le comunicazioni sature di vittimizzazione secondaria incluse nelle sentenze dei Tribunali relative a episodi di violenze sessuali, dove erano veicolati pregiudizi sessisti sul ruolo delle donne italiane”.³³

Affinché il mondo del giornalismo si mostri più rispettoso e inclusivo rispetto alle donne numerose giornaliste, giornalisti e associazioni di settore hanno creato e firmato a Venezia il 25 Novembre 2017, il “Manifesto delle giornaliste e dei giornalisti per il rispetto e le parità di genere nell’informazione. Contro ogni forma di violenza e discriminazione attraverso parole e immagini”. Questo documento composto da dieci punti ha lo scopo di prevenire ogni forma di disparità di genere perpetrata troppo spesso dalle fonti secondarie di apprendimento. In esso, infatti, si ricorda come la Convenzione di Istanbul³⁴, insista sulla prevenzione e sull’educazione e assegni un ruolo specifico all’informazione, richiamandola alle proprie responsabilità. I 10 punti del Manifesto affrontano in modo conciso ma esaustivo gli errori più comuni e i comportamenti che, per deontologia professionale, dovrebbero essere rigorosamente seguiti da chiunque lavori nel settore. La mancata aderenza a tali principi potrebbe portare a numerosi casi di sessismo e vittimizzazione secondaria. Si ritiene importante riproporli di seguito:

- 1. inserire nella formazione deontologica obbligatoria quella sul linguaggio appropriato anche nei casi di violenza sulle donne e i minori;**³⁵
2. adottare un comportamento professionale consapevole per evitare stereotipi di genere e assicurare massima attenzione alla terminologia, ai contenuti e alle immagini divulgate;
3. adottare un linguaggio declinato al femminile per i ruoli professionali e le cariche istituzionali ricoperti dalle donne e riconoscerle nella loro dimensione professionale, sociale, culturale;

³³ Cos’è il victim blaming o colpevolizzazione della vittima e quali sono le conseguenze pubblicato sulla pagina on line del Gruppo S. Donato il 24 novembre 2023.

³⁴ Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica, Istanbul 11 Maggio 2011.

³⁵ N.d.A. Grassetto inserito da chi scrive.

4. attuare la “par condicio di genere” nei talk show e nei programmi di informazione, ampliando quanto già raccomandato dall’Agcom;
5. utilizzare il termine specifico “femminicidio” per i delitti compiuti sulle donne in quanto donne e superare la vecchia cultura della “sottovalutazione della violenza”: fisica, psicologica, economica, giuridica, culturale;
6. sottrarsi a ogni tipo di strumentalizzazione per evitare che ci siano “violenze di serie A e di serie B” in relazione a chi subisce e a chi esercita la violenza;
7. illuminare tutti i casi di violenza, anche i più trascurati come quelli nei confronti di prostitute e transessuali, **utilizzando il corretto linguaggio di genere;**³⁶
8. mettere in risalto le storie positive di donne che hanno avuto il coraggio di sottrarsi alla violenza e dare la parola anche a chi opera a loro sostegno;
9. evitare ogni forma di sfruttamento a fini “commerciali” (più copie, più clic, maggiori ascolti) della violenza sulle donne.
10. Nel più generale obbligo di un uso corretto e consapevole del linguaggio, evitare:
 - a. espressioni che anche involontariamente risultino irrispettose, denigratorie, lesive o svalutative dell’identità e della dignità femminili;
 - b. termini fuorvianti come “amore” “raptus” “follia” “gelosia” “passione” accostati a crimini dettati dalla volontà di possesso e annientamento;
 - c. l’uso di immagini e segni stereotipati o che riducano la donna a mero richiamo sessuale” o “oggetto del desiderio”;
 - d. di suggerire attenuanti e giustificazioni all’omicida, anche involontariamente, motivando la violenza con “perdita del lavoro”, “difficoltà economiche”, “depressione”, “tradimento” e così via;
 - e. di raccontare il femminicidio sempre dal punto di vista del colpevole, partendo invece da chi subisce la violenza, nel rispetto della sua persona.

Nel suo vibrante testo “Poverine”³⁷ Carlotta Vagnoli, giornalista e scrittrice, vittima a sua volta di violenza di genere, parla dell’importanza di seguire i punti sopracitati. Sottolinea anche che è essenziale non dare una narrazione favoleggiante dei casi di violenza; questo, infatti,

³⁶ N.d.A. Grassetto inserito da chi scrive.

³⁷ Vagnoli C., *Poverine*, Einaudi, Torino, 2021.

indurrebbe la lettrice e il lettore a pensare che tutto quello che viene raccontato non possa realmente succedere a loro, che succeda solo in un mondo lontano, fiabesco. Se si segue questo ragionamento quindi non si metterà in atto nulla affinché tale tragedia non possa più succedere nella nostra società. La vittima inoltre viene spesso descritta o come troppo angelicata e quindi irraggiungibile o come una donna di facili costumi che “se la sarebbe cercata”, questo quindi non darebbe scampo a nessuna persona di sesso femminile e farebbe comunque sempre pensare che la colpa di tutto risieda nel comportamento della donna.

Al termine di questo capitolo si intende riportare lo struggente discorso, tenuto durante il funerale da Gino Cecchettin, padre di Giulia Cecchettin, vittima di femminicidio nel Novembre 2023. Il terribile reato è stato perpetrato dal suo ex fidanzato. Questo evento ha scosso l'opinione pubblica italiana più di altri, contribuendo a puntare i riflettori su un argomento che non può più essere trascurato. Vagnoli, in un'intervista per Eutropia³⁸ ha sostenuto che ci sarebbe stato “un prima di Giulia Cecchettin e un dopo”, sottolineando come ormai a livello nazionale la misura sia colma e questo muova la popolazione a chiedere urgentemente azioni risolutive. Il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, vista l'importanza e la significatività del contenuto, ha consigliato la lettura di questo scritto nelle scuole di tutta Italia.

“Carissimi tutti, abbiamo vissuto un tempo di profonda angoscia: ci ha travolto una tempesta terribile e anche adesso questa pioggia di dolore sembra non finire mai. Ci siamo bagnati, infreddoliti, ma ringrazio le tante persone che si sono strette attorno a noi per portarci il calore del loro abbraccio. Mi scuso per l'impossibilità di dare riscontro personalmente, ma ancora grazie per il vostro sostegno di cui avevamo bisogno in queste settimane terribili. La mia riconoscenza giunga anche a tutte le forze dell'ordine, al vescovo e ai monaci che ci ospitano al presidente della Regione Zaia e al ministro Nordio e alle istituzioni che congiuntamente hanno aiutato la mia famiglia.

Mia figlia Giulia, era proprio come l'avete conosciuta, una giovane donna straordinaria. Allegra, vivace, mai sazia di imparare. Ha abbracciato la responsabilità della gestione familiare dopo la prematura perdita della sua amata mamma. Oltre alla laurea che si è meritata e che ci sarà consegnata tra pochi giorni, Giulia si è guadagnata ad honorem anche il titolo di mamma.

³⁸ Festival che si svolge a Riva del Garda, organizzato da Alba Chiara APS, organizzazione nata in ricordo di Alba Chiara Baroni vittima di femminicidio, nel vicino comune di Tenno (Tn).

Nonostante la sua giovane età era già diventata una combattente, un oplita, come gli antichi soldati greci, tenace nei momenti di difficoltà: il suo spirito indomito ci ha ispirato tutti.

Il femminicidio è spesso il risultato di una cultura che svaluta la vita delle donne, vittime proprio di coloro avrebbero dovuto amarle e invece sono state vessate, costrette a lunghi periodi di abusi fino a perdere completamente la loro libertà prima di perdere anche la vita.

Come può accadere tutto questo? Come è potuto accadere a Giulia? Ci sono tante responsabilità, ma quella educativa ci coinvolge tutti: famiglie, scuola, società civile, mondo dell'informazione...

Mi rivolgo per primo agli uomini, perché noi per primi dovremmo dimostrare di essere agenti di cambiamento contro la violenza di genere. Parliamo agli altri maschi che conosciamo, sfidando la cultura che tende a minimizzare la violenza da parte di uomini apparentemente normali. Dovremmo essere attivamente coinvolti, sfidando la diffusione di responsabilità, ascoltando le donne, e non girando la testa di fronte ai segnali di violenza anche i più lievi. La nostra azione personale è cruciale per rompere il ciclo e creare una cultura di responsabilità e supporto.

A chi è genitore come me, parlo con il cuore: insegniamo ai nostri figli il valore del sacrificio e dell'impegno e aiutiamoli anche ad accettare le sconfitte. Creiamo nelle nostre famiglie quel clima che favorisce un dialogo sereno perché diventi possibile educare i nostri figli al rispetto della sacralità di ogni persona, ad una sessualità libera da ogni possesso e all'amore vero che cerca solo il bene dell'altro.

Viviamo in un'epoca in cui la tecnologia ci connette in modi straordinari, ma spesso, purtroppo, ci isola e ci priva del contatto umano reale. È essenziale che i giovani imparino a comunicare autenticamente, a guardare negli occhi degli altri, ad aprirsi all'esperienza di chi è più anziano di loro. La mancanza di connessione umana autentica può portare a incomprensioni e a decisioni tragiche. Abbiamo bisogno di ritrovare la capacità di ascoltare e di essere ascoltati, di comunicare realmente con empatia e rispetto.

La scuola ha un ruolo fondamentale nella formazione dei nostri figli. Dobbiamo investire in programmi educativi che insegnino il rispetto reciproco, l'importanza delle relazioni sane e la capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo per imparare ad affrontare le difficoltà senza ricorrere alla violenza. La prevenzione della violenza di genere inizia nelle famiglie, ma

continua nelle aule scolastiche, e dobbiamo assicurarci che le scuole siano luoghi sicuri e inclusivi per tutti.

Anche i media giocano un ruolo cruciale da svolgere in modo responsabile. La diffusione di notizie distorte e sensazionalistiche non solo alimenta un'atmosfera morbosa, dando spazio a sciacalli e complottisti, ma può anche contribuire a perpetuare comportamenti violenti.

Chiamarsi fuori, cercare giustificazioni, difendere il patriarcato quando qualcuno ha la forza e la disperazione per chiamarlo col suo nome, trasformare le vittime in bersagli solo perché dicono qualcosa con cui magari non siamo d'accordo, non aiuta ad abbattere le barriere. Perché da questo tipo di violenza che è solo apparentemente personale e insensata si esce soltanto sentendoci tutti coinvolti. Anche quando sarebbe facile sentirsi assolti.

Alle istituzioni politiche chiedo di mettere da parte le differenze ideologiche per affrontare unitariamente il flagello della violenza di genere. Abbiamo bisogno di leggi e programmi educativi mirati a prevenire la violenza, a proteggere le vittime e a garantire che i colpevoli siano chiamati a rispondere delle loro azioni. Le forze dell'ordine devono essere dotate delle risorse necessarie per combattere attivamente questa piaga e degli strumenti per riconoscere il pericolo.

Ma in questo momento di dolore e tristezza, dobbiamo trovare la forza di reagire, di trasformare questa tragedia in una spinta per il cambiamento. La vita di Giulia, la mia Giulia, ci è stata sottratta in modo crudele, ma la sua morte, può anzi DEVE essere il punto di svolta per porre fine alla terribile piaga della violenza sulle donne. Grazie a tutti per essere qui oggi: che la memoria di Giulia ci ispiri a lavorare insieme per creare un mondo in cui nessuno debba mai temere per la propria vita.

Vi voglio leggere una poesia di Gibran che credo possa dare una reale rappresentazione di come bisognerebbe imparare a vivere:

“Il vero amore non è né fisico né romantico.

Il vero amore è l'accettazione di tutto ciò che è, è stato, sarà e non sarà.

Le persone più felici non sono necessariamente coloro che hanno il meglio di tutto, ma coloro che traggono il meglio da ciò che hanno.

La vita non è una questione di come sopravvivere alla tempesta, ma di come danzare nella pioggia...”

Cara Giulia, è giunto il momento di lasciarti andare. Salutaci la mamma. Ti penso abbracciata a lei e ho la speranza che, strette insieme, il vostro amore sia così forte da aiutare Elena, Davide e anche me non solo a sopravvivere a questa tempesta di dolore che ci ha travolto, ma anche ad imparare a danzare sotto la pioggia. Sì, noi tre che siamo rimasti vi promettiamo che, un po' alla volta, impareremo a muovere passi di danza sotto questa pioggia.

Cara Giulia, grazie, per questi 22 anni che abbiamo vissuto insieme e per l'immensa tenerezza che ci hai donato. Anch'io ti amo tanto e anche Elena e Davide ti adorano. Io non so pregare, ma so sperare: ecco voglio sperare insieme a te e alla mamma, voglio sperare insieme a Elena e Davide e voglio sperare insieme a tutti voi qui presenti: voglio sperare che tutta questa pioggia di dolore fecondi il terreno delle nostre vite e voglio sperare che un giorno possa germogliare.

E voglio sperare che produca il suo frutto d'amore, di perdono e di pace.

Addio Giulia, amore mio.”

1.4.1. Convenzione di Istanbul

Il Consiglio d'Europa decise di istituire una task force per sostenere la campagna contro la violenza di genere, valutare i progressi in essere negli stati membri e fornire raccomandazioni future. Nel rapporto finale, le esperte e gli esperti hanno consigliato di creare uno strumento complessivo, giuridicamente vincolante in materia di diritti umani che possa contrastare ogni forma di violenza verso le donne.

“La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica”, nota come Convenzione di Istanbul,³⁹ è un trattato

³⁹ La convenzione di Istanbul contro la violenza nei confronti delle donne. L'attuazione nell'ordinamento interno. N. 50 IV edizione 15 Novembre 2017

internazionale che ha ricevuto l'approvazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 e che è stato aperto alla firma, l'11 maggio 2011 a Istanbul. L'obiettivo primario di questo documento è prevenire la violenza contro le donne. Oltre a questo, definisce i vari tipi di reati, fornisce indicazioni precise per prevenirla, individua quali siano le migliori azioni da introdurre per tutelare e proteggere le vittime e infine suggerisce quali possono essere le azioni per contrastare l'impunità degli autori di tali crimini.

La Convenzione è stata sottoscritta da 45 paesi e il 12 marzo 2012 la Turchia è stata il primo paese a ratificarla, anche se, il 20 marzo 2021, ha revocato la sua partecipazione, attraverso un decreto firmato dal presidente Erdoğan. In Italia, il 19 giugno 2013, dopo l'approvazione unanime alla Camera, il Senato ha votato a favore del documento con 274 voti favorevoli e un solo astenuto.

Di seguito si riportano i più importanti passaggi del documento.

Nell'articolo 4, capitolo I, si afferma che gli stati firmatari, “condannano ogni discriminazione nei confronti delle donne e adottano senza indugio misure legislative e di altro tipo necessarie per prevenirla”.

Nell'articolo 6, viene data una precisa definizione di genere, intendendo con questa parola: “ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per uomini e donne”. Questo, pertanto, va distinto dal sesso che dipende da una caratteristica biologica innata.

Il terzo capitolo, da delle direttive rispetto la Prevenzione, principio base per un approccio salutogenico.

L'articolo 14, richiede che vengano promosse campagne di sensibilizzazione sul tema attraverso anche la cooperazione con istituzioni nazionali e internazionali, governative e non governative. Viene sottolineata poi, l'importanza di intraprendere “le azioni necessarie ad includere nei programmi scolastici di ogni ordine e grado, dei materiali didattici su temi quali, la parità tra sessi, i ruoli di genere non stereotipati, il reciproco rispetto, la soluzione non violenta dei conflitti nei rapporti interpersonali, la violenza contro le donne basata sul genere e il diritto all'integrità personale, appropriati al livello cognitivo degli allievi”. Tali principi inoltre dovrebbero essere promossi anche “nelle strutture di istruzione non formale...e nei mass

media”.⁴⁰ In questo articolo, inoltre, viene posta l’attenzione anche su un’adeguata formazione continua di tutte le figure professionali che si occupano delle vittime e/o degli autori di violenza di genere.⁴¹

Nel documento di attuazione nell’ordinamento interno italiano della convenzione,⁴² in riferimento all’articolo 14, viene scritto che “una delle finalità del Piano nazionale contro la violenza di genere, riguarda proprio la promozione di un’adeguata formazione del personale della scuola alla relazione e contro la violenza e la discriminazione di genere”. Inoltre, si specifica che “L’allegato B ha poi fornito specifiche linee di indirizzo per la formazione (in ingresso e in servizio) dei docenti e ha annunciato l’avvio di una riflessione sull’uso del linguaggio nei libri di testo e sui possibili stereotipi discriminatori che ne possono derivare, riconsiderando l’esperienza maturata nell’ambito del progetto PO.LI.TE. (pari opportunità nei libri di testo)”.

Successivamente nello stesso capitolo dell’ordinamento italiano, viene ricordato che nel luglio 2017 il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio, ha emanato un “bando per il finanziamento dei progetti volti alla prevenzione e al contrasto della violenza alle donne” e fra le linee di intervento previste vi è quella relativa a progetti di animazione, comunicazione e sensibilizzazione territoriale rivolti alla prevenzione della violenza di genere. Questo può essere fatto mediante la realizzazione di campagne di comunicazione, educazione, attività culturali, artistiche e sportive, per promuovere i cambiamenti nei comportamenti socioculturali, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi altra pratica basata su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini.

⁴⁰ Art. 17, Capitolo III Convenzione di Istanbul.

⁴¹ Art. 15, Capitolo III convenzione di Istanbul.

⁴² *La Convenzione di Istanbul contro la violenza nei confronti delle donne, L’attuazione nell’ordinamento interno*, 15 Novembre 2017, Camera deputati.

1.5. LE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO: OCCUPAZIONE, GENDER PAY GAP, LEADERSHIP E POLITICA.

“Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare.”⁴³ Ecco quanto affermato nella strategia per la parità di genere dell’UE. In questo importante documento si ricorda inoltre come “l’aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro abbia un forte impatto positivo sull’economia, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze. È inoltre un mezzo che consente alle donne di plasmare la loro vita, svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti.”

Nell’Unione Europea, nell’età compresa tra i 25 e i 54 anni, le donne senza figli occupate sono il 76,8%, contro l’80,9% degli uomini nella stessa condizione. Mentre tra coloro che hanno figli, le donne occupate sono il 72,2% e gli uomini il 90%. Questi due fenomeni sono chiamati rispettivamente, “childhood penalty” e “paternity bonus”, cioè la penalizzazione nel mondo del lavoro, delle donne che fanno figli e l’agevolazione dei maschi, che tra l’altro sale con l’aumentare del numero di figli. Azzurra Rinaldi, economista e professoressa universitaria, sostiene che sia dovuto al fatto che essi hanno tradizionalmente la responsabilità di sostentamento della famiglia e quindi vengono premiati dal mondo del lavoro.

Nel 2019 in Europa le donne che erano impiegate con un tempo part time erano il 29,9% mentre gli uomini l’8,4%⁴⁴, questo succede perché le donne sono maggiormente impiegate nei lavori di cura non retribuiti; sono loro nel 75% dei casi, a livello mondiale, che si occupano dei familiari che necessitano di assistenza nei bisogni quotidiani.⁴⁵ In Italia nel 2022 su 61.000

⁴³ *Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Commissione europea, 5 marzo 2020.

⁴⁴ Istat/Eurostat 2019.

⁴⁵ Organizzazione internazionale del lavoro, 2022.

neogenitori dimessi dal lavoro, il 73% sono donne e di queste il 63% lo ha fatto per incompatibilità tra casa e lavoro. Gli uomini invece hanno cambiato lavoro principalmente per il passaggio ad un'altra azienda⁴⁶.

In Italia si sta verificando negli ultimi anni un incremento dell'occupazione femminile, ma emerge una riflessione critica quando si esaminano i dati relativi all'impiego delle donne nel paese. Nel secondo trimestre del 2023, il tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni ha raggiunto il 52,6%, registrando un aumento di 1,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente e dimostrando una crescita costante dal secondo trimestre del 2021. Tuttavia, il livello complessivo di occupazione femminile in Italia rimane inferiore a quello di tutti gli altri Stati membri dell'Unione Europea; nel 2022 infatti, si trovava a 13,8 punti percentuali al di sotto della media europea, con un aumento rispetto al periodo pre-pandemico, quando la differenza era di 12,7 punti percentuali. La fase post-pandemica ha contribuito ad ampliare ulteriormente il divario tra i tassi di occupazione femminile e maschile in Italia. Secondo un'analisi dell'Istat, il divario, al contrario che in Europa, è salito da 17,5 punti nel secondo trimestre del 2019 a 18,1 punti nel secondo trimestre del 2023.

La crisi sanitaria ha influenzato principalmente i settori terziari, con un recupero successivo che ha coinvolto soprattutto i settori delle costruzioni e delle informazioni e comunicazioni, i quali presentano una predominanza maschile. In termini occupazionali, le donne rappresentano solo il 7,8% dei lavoratori nelle costruzioni e il 29,5% nel settore delle informazioni e comunicazioni, mentre nel complesso rappresentano il 42,3% della forza lavoro. La partecipazione delle donne al lavoro è strettamente legata ai carichi familiari, con un tasso di occupazione che varia notevolmente a seconda delle situazioni.

Le donne subiscono una segregazione orizzontale, essendo maggiormente impiegate in alcune limitate professioni, soprattutto quelle di cura e una segregazione verticale che nella maggior parte delle volte, impedisce loro di raggiungere ruoli apicali.⁴⁷ Questa seconda condizione viene anche metaforicamente denominata come “soffitto di cristallo”. In Europa le donne dedicano 22 ore la settimana all'assistenza e al lavoro domestico contro le appena 9 ore

⁴⁶ Dossier “Occupazione femminile” del servizio studi della Camera Ispettorato Nazionale del lavoro, 2023.

⁴⁷ Rinaldi A., *Le signore non parlano di soldi. Quanto ci costa la disparità di genere*, Fabbri Editori, Milano 2023.

degli uomini. A livello europeo, nonostante le laureate superino numericamente i laureati e le donne rappresentino quasi la metà di tutti gli occupati nell'UE (46%), le manager restano una minoranza, soltanto 3,3 milioni contro i 6,2 milioni di uomini. Nelle maggiori società dell'UE quotate in borsa, il 7,5% delle/i presidenti dei consigli di amministrazione e il 7,7% delle/i CEO sono donne. Nel mondo politico le cose non vanno meglio, perché la rappresentanza femminile all'interno dei parlamenti nazionali dell'UE, è di appena il 32,2%.⁴⁸

In Italia la dirigenza delle aziende è in mano alle donne in meno di un terzo del totale (il 28%), questo fa sì che la nostra nazione si sia posizionata quintultima nella classifica degli Stati membri per percentuale di femmine tra le/i manager nel terzo trimestre 2020. Le Province autonome di Trento e Bolzano superano la media europea e hanno la percentuale più alta (rispettivamente 61% e 60%) di donne impiegate in questi settori. Le peggiori in classifica, sono Calabria (46%), Puglia (46.5%) e Campania (48%).⁴⁹ Nonostante l'aumento negli ultimi anni delle donne con ruoli dirigenziali, la percentuale rimane ancora estremamente contenuta: le donne nei C.d.A. delle società italiane hanno raggiunto il 43% alla fine del 2022, ma solo nel 2% dei casi sono amministratrici delegate e nel 4% presidenti⁵⁰.

Una maggior partecipazione femminile nel mercato del lavoro rappresenterebbe un vantaggio per l'intera società, contribuendo a rinvigorire l'economia. Secondo l'European Institute for Gender Equality (EIGE), infatti, l'adozione delle politiche di parità di genere produrrebbero, entro il 2050, un aumento del PIL pro capite dell'Unione europea per una percentuale che va dal 6,1% al 9,6% e che si traduce in 1,95 e 3,15 trilioni di euro. Inoltre, un rapporto di *Economy*⁵¹ del 1° marzo 2023 evidenzia che: solo il 3% delle aziende in Italia è attualmente guidato da un vertice donna, e il Fondo Monetario Internazionale sostiene che concedere alle donne un maggiore accesso alle posizioni di leadership potrebbe generare una

⁴⁸ *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Commissione europea, 5 marzo 2020.

⁴⁹ Eurostat 2020.

⁵⁰ Parole di Stefania Radoccia, tax&law managing partner di EY in Italia, per La Repubblica.

⁵¹ *Economy* online è il portale di notizie e analisi quotidiane di economia, di politica e di finanza in Italia e nel mondo.

crescita economica mondiale del 35%. Questi dati dimostrano il potenziale positivo che una maggiore presenza femminile in ruoli chiave può avere sull'andamento economico globale.

Un altro importante affondo va fatto sul “gender pay gap”; le donne, infatti, ad oggi guadagnano ancora in media meno degli uomini.⁵² Il divario retributivo di genere nell’Unione Europea, è del 15,7% e il divario pensionistico addirittura duplica, arrivando al 30,1%.⁵³ La differenza retributiva di genere nel nostro Paese viene stimata intorno al 5% (pari a circa 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane), considerando il solo settore privato, tale differenza risulta di più del 20%, e raggiunge il circa 24% valorizzando anche le ore lavorate. Secondo l’ultimo dato Eurostat disponibile, nel 2019 il “gender pay gap” in Italia nel settore privato è stato pari al 17%. Il divario si acuisce ulteriormente all’aumento delle competenze e della specializzazione e in settori “tipicamente maschili” e con livelli retributivi maggiori.⁵⁴

Un altro importante settore dove la disparità di genere si evidenzia è l’università. Volgendo lo sguardo al mondo dell’istruzione infatti, in termini di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi (soprattutto per l’istruzione di III livello), l’Italia si mostra al di sotto della media europea e al 12° posto tra gli altri Stati Membri.⁴⁵ È emerso da un’analisi regionale che i risultati italiani sono deludenti, nella classifica del “Gender Equality Index” sono collegati in larga parte ai dati riferiti alle Regioni meridionali.⁵⁵ La carriera accademica, porta le donne a diventare professoresse ordinarie, solo nell’11% dei casi⁵⁶. Inoltre, in uno dei suoi più famosi libri che trattano il tema femminista, Michela Murgia, ci ha ricordato che nel 2021 su oltre 80 rettori, solo 6 erano donne.⁵⁷ Ad oggi la situazione non è cambiata di molto, in Italia troviamo solamente 11 rettrici su 97 università.

⁵² Eurostat 2018.

⁵³ *Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Commissione europea, 5 marzo 2020.

⁵⁴ *Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026*, Consiglio dei Ministri, Ministero per le pari opportunità, Luglio 2021.

⁵⁵ Indagine Istat 2019-2020.

⁵⁶ Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca per l’anno accademico 2019/2020.

⁵⁷ Murgia M., *Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più*, Einaudi, Torino 2021.

Per quanto riguarda il benessere delle donne sul luogo del lavoro, un recente sondaggio condotto da Eurispes ha raccolto testimonianze su un campione di 1.048 donne provenienti da tutta Italia e con un'età di 18 anni o più. I risultati mostrano che il 42,6% di esse, ha subito insinuazioni relative al fatto che la sua carriera sarebbe stata ottenuta più facilmente grazie al proprio corpo, con frequenze che variano dal 11,7% che afferma che ciò è accaduto spesso, al 28,1% qualche volta e al 2,8% regolarmente. Inoltre, molte donne hanno ricevuto apprezzamenti sessuali da un superiore (44,4%) o collega (47,9%). Infine, il 62,9% delle donne afferma di doversi impegnare di più sul lavoro rispetto ai colleghi uomini per ottenere apprezzamenti.

Dando uno sguardo al futuro il rapporto “Global Gender Gap”⁵⁸ sostiene che nella nostra società, ci vorranno ancora 169 anni per raggiungere la parità economica, 162 per la parità politica e 131 per le pari opportunità. Un significativo spot di “corporate social responsibility”⁵⁹ di una nota azienda di telefonia, nel gennaio 2024 ha aiutato a diffondere le difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro a causa del loro genere. Nello spot si evidenzia anche come sia penalizzante, per la loro professione il mettere al mondo dei figli. In Italia, per esempio, i posti disponibili per i bimbi minori di tre anni nei nidi pubblici non sono sufficienti e come visto dai dati riportati in precedenza, sono quasi sempre le donne che scelgono di ridurre il tempo del lavoro o addirittura licenziarsi per accudirli.

Questi dati evidenziano le sfide e le disparità di genere che molte donne affrontano nei luoghi di lavoro in Italia, sottolineando la necessità di affrontare e contrastare tali comportamenti per promuovere un ambiente professionale più equo e inclusivo.

⁵⁸ *Global Gender Gap Report del 2023* World Economic Forum.

⁵⁹ Campagna pubblicitaria di Tim: La parità non può aspettare.

1.6. GENDER MAINSTREAMING

Negli ultimi decenni i numeri allarmanti inerenti al “gender gap” hanno portato i governi e le istituzioni governative internazionali a ritenere importantissimo anche all’interno delle pubbliche amministrazioni introdurre strategie di “gender mainstreaming”. Il Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite lo definisce formalmente nel modo seguente: “Il Mainstreaming, in una prospettiva di genere, è il processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne di ogni azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. Si tratta di una strategia che a partire dalla progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali, fa in modo che le donne e gli uomini possano beneficiare dell'uguaglianza e che la disuguaglianza non si perpetui. L'obiettivo finale è quello di raggiungere la parità tra i sessi.”⁶⁰

Questo concetto si riferisce a un approccio che mira a integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi e le dimensioni di un'organizzazione, della politica o di iniziative sociali. Si tratta di un'impostazione che cerca di comprendere e considerare attentamente le differenze di genere nelle decisioni, nelle politiche e nelle attività quotidiane, al fine di raggiungere l'uguaglianza di genere.

L'obiettivo è quello di assicurare che le necessità, i diritti e le prospettive di donne e uomini vengano riconosciuti e integrati in modo equo e inclusivo nelle varie sfere della società, come l'economia, la politica, l'istruzione, la salute e altri settori.

È proprio in quest’ottica, che l’UE con la Convenzione di Istanbul sottolinea che gli stati firmatari si impegnano “a promuovere ed attuare politiche efficaci volte a favorire la parità tra le donne e gli uomini e l’emancipazione e l’autodeterminazione delle donne”. Inoltre “devono coinvolgere ove necessario, tutti i soggetti pertinenti, quali le agenzie governative, i parlamenti

⁶⁰ Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls, 2020.

e le autorità nazionali, regionali e locali, le istituzioni nazionali deputate alla tutela dei diritti umani e le organizzazioni della società civile.”⁶¹

Nell’ottica di attuazione del “gender mainstreaming”, le Nazioni Unite, nel 2010 hanno fondato un’organizzazione dedicata alla promozione dell’uguaglianza di genere e all’empowerment delle donne, nota come UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women), precedentemente conosciuta come Fondo di sviluppo delle Nazioni Unite per le donne e UNIFEM. Essa fa parte del “Gruppo per lo sviluppo delle Nazioni Unite”. Questa si impegna a sostenere la crescita e lo sviluppo della posizione delle donne e della loro partecipazione nella sfera pubblica. UN Women è entrata in funzione a partire da gennaio 2011; la prima direttrice esecutiva è stata l’ex presidente del Cile, Michelle Bachelet, quella in carica dal 13 settembre 2021 è la giordana Sima Sami Bahou.

Per quanto riguarda il nostro continente, in seno all’Unione Europea nel 2007, è nato l’Istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere (European Institute for Gender Equality, EIGE), un’agenzia con sede a Vilnius, che ha iniziato la sua attività in quell’anno. Compito dell’Istituto è promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere. Ad esso e alla sua produzione fanno riferimento numerose strategie di “gender equality” di istituzioni pubbliche e private, non ultima quella dell’Università Cattolica del Sacro Cuore.

È importante ricordare che con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) il Governo italiano si sta impegnando a “garantire con riforme, istruzione e investimenti le stesse opportunità economiche e sociali tra uomini e donne in un’ottica di gender mainstreaming”.⁶²

⁶¹ Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica, Istanbul 11 maggio 2011. Capitolo I, articolo 6 e Capitolo II, articolo 7.

⁶² <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html>

CAPITOLO 2

2.1. GENDER EQUALITY PLANS

In questo capitolo si intende, dare una panoramica delle strategie sviluppate dalle più importanti istituzioni internazionali e nazionali, per il raggiungimento della parità di genere.

Si partirà dall'Agenda 2030 redatta dalle Nazioni Unite, passando per la strategia europea e quella italiana, fino ad arrivare al piano della Provincia Autonoma di Trento (PAT), alla quale fa capo l'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento (APSS TN). Quest'ultima è funzionale, nel nostro elaborato, a comprendere quanto questo tema sia prioritario nell'agenda del governo trentino. Infine, si esplorerà il GEP dell'Università cattolica del Sacro Cuore.

2.1.1. Obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta un piano d'azione concordato nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, volto a promuovere il benessere delle persone, la salvaguardia del pianeta e la prosperità globale. Questa iniziativa include 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) che comprendono un ampio programma d'azione con 169 target o obiettivi specifici. L'inizio ufficiale di tali obiettivi nel 2016 ha tracciato la via da seguire nei successivi 14 anni, con l'impegno degli Stati a realizzarli entro il 2030.

Gli Obiettivi per lo Sviluppo derivano dai successi degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio, precedenti a essi, e affrontano questioni cruciali per lo sviluppo, in modo collettivo. Ciò include la lotta alla povertà, l'eliminazione della fame e la mitigazione del cambiamento climatico, tra gli altri aspetti. Il termine "obiettivi comuni" sottolinea che riguardano tutti i Paesi e individui, senza esclusioni, affinché nessuno venga lasciato indietro, durante il percorso necessario per condurre il mondo verso la sostenibilità.

L'obiettivo che riguarda l'argomento qui trattato è il 5°: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Si ritiene importante riportare di seguito anche tutti i sotto obiettivi, del documento di adozione della risoluzione da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015.

- 5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.
- 5.2. Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.
- 5.3. Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili.
- 5.4. Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali.
- 5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.
- 5.6. Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze.
 - 5.a. Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali.
 - 5.b. Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna.
 - 5.c. Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

2.1.2. WHO Gender Parity Policy, 2023 – 2026⁶³

L'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità, o WHO World Health Organisation) ha raggiunto la parità complessiva tra i due sessi nel dicembre 2022, ovvero il 50,1% donne e 49,9% uomini nei contratti a lungo termine (internazionali e nazionali). In questa direzione va infatti un importante documento prodotto da questa istituzione sull'inclusività interna all'organizzazione.

Il WHO Gender Parity Policy, 2023 – 2026 è un documento che ha lo scopo di “guidare le azioni volte a migliorare la diversità e creare un ambiente più favorevole”. Si sottolinea, nella premessa, che “lo sviluppo, le opportunità di avanzamento di carriera e la possibilità di un sano equilibrio tra lavoro e vita privata sono componenti essenziali per raggiungere la parità di genere.”

La nuova politica sulla parità di genere dell'OMS (2023-26) introduce alcune azioni significative. Essenzialmente, si concentrerà su obiettivi di parità di genere per ogni livello di carriera, promuovendo un approccio intersezionale. Si prevedono misure temporanee per assumere manager e un reporting regolare per i senior manager al fine di aumentare la loro responsabilità. Maggiore attenzione sarà dedicata alla disaggregazione dei dati per genere, nazionalità e disabilità durante il processo di selezione. L'obiettivo è affrontare la disparità di genere e la sottorappresentanza di alcuni Stati membri. Inoltre, l'OMS si impegnerà ad aumentare la diversità geografica, concentrandosi sul coinvolgimento di Stati membri non rappresentati o sottorappresentati. L'obiettivo complessivo è raggiungere la parità di genere a tutti i livelli e in diverse categorie di personale. Ciò sarà sostenuto da un ambiente di lavoro che favorisce il talento femminile e promuove una cultura organizzativa di tolleranza zero per comportamenti inaccettabili.

La Politica si concentra sulle seguenti aree

- **Leadership e responsabilità:** la responsabilità di promuovere l'uguaglianza di genere nel personale dell'OMS è principalmente assegnata alle/ai dirigenti senior, il

⁶³ N.d.A. Questa politica è entrata in vigore dal 1° marzo 2023 e sostituirà l'”OMS Parità di genere nella politica del personale”, pubblicata nel gennaio 2017.

loro coinvolgimento è cruciale per accelerare il progresso verso la parità di genere all'interno dell'OMS. Esse/i avranno il sostegno di meccanismi di responsabilità in tutta l'organizzazione. Tale politica ribadisce l'importanza dell'accountability delle dirigenti senior, come precedentemente definito nella Politica sull'Uguaglianza di Genere del Personale dell'OMS del 2017.

- **Reclutamento, progressione e sviluppo sensibili al genere:** si chiede a chi ha la responsabilità delle assunzioni di monitorare attentamente i dati di reclutamento per garantire la diversità di genere e geografica. Saranno riaperte le posizioni con poche candidate donne e verranno effettuati sforzi specifici per attrarre donne provenienti da gruppi sottorappresentati. Inoltre, le donne altamente qualificate saranno prioritarie nelle assunzioni, quando la parità di genere non è stata ancora raggiunta. Queste misure di reclutamento cesseranno una volta raggiunta la parità di genere. Le/I responsabili e il personale delle risorse umane utilizzeranno strumenti specifici per monitorare il progresso verso tale obiettivo e saranno formati periodicamente per garantire processi di selezione equi e inclusivi.
- **Creazione di un ambiente favorevole:** il personale dipendente sarà fortemente incoraggiato a partecipare a formazioni sulla parità di genere, a sessioni informative sulle modalità di lavoro flessibile e alle politiche per i genitori, aggiornate. Coloro che supervisionano saranno incentivati a essere flessibili per sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Il personale delle risorse umane garantirà che le manager rispettino le politiche sulle modalità di lavoro flessibili e sui genitori per sostenere un equilibrio tra lavoro e vita personale.
- **Realizzazione di un posto di lavoro privo di discriminazioni, molestie e abuso:** i problemi non affrontati nel reclutamento, le politiche di gestione della carriera inadeguate e le questioni di bullismo e molestie sessuali compromettono gli obiettivi della politica di parità di genere. Si adotterà un approccio intersezionale per aggiornare i processi di reclutamento, utilizzando sondaggi e questionari per comprendere come diversi fattori influenzino l'esperienza delle dipendenti. Il Dipartimento delle Risorse Umane condurrà sondaggi regolari per valutare la percezione dei dipendenti sulla cultura aziendale, inclusa l'uguaglianza di genere, al fine di identificare e affrontare le differenze di esperienza e coinvolgimento tra i vari gruppi della forza lavoro dell'OMS.

- **Monitoraggio e valutazione:** il Dipartimento delle Risorse Umane monitorerà e proporrà miglioramenti basati sull'analisi semestrale delle assunzioni e delle dimissioni all'interno dell'OMS. I manager che raggiungono gli obiettivi avranno un riconoscimento nella comunicazione interna. La comunità globale delle risorse umane si riunirà annualmente per discutere i progressi delle politiche e altre questioni legate all'inclusione. Sarà prodotto un rapporto semestrale sulla parità di genere del personale per valutare i progressi e le sfide, con relazioni alla Direttrice Generale e agli Organi Direttivi dell'OMS. Viene consigliata una valutazione indipendente della politica dopo due anni, con strumenti di audit per verificare la conformità alla politica.

2.1.3. La strategia UE per la parità di genere 2020-2025

La Comunità Europea ha prodotto nel marzo del 2020, “La strategia per la parità di genere 2020-2025”, questa ha il compito di inquadrare l’operato della Commissione europea in materia di parità di genere e di definire gli obiettivi e le azioni chiave per il periodo definito nel titolo. Come riportato nel documento: “il suo scopo è costruire un' Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato; un' Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida.” La strategia inoltre, viene specificato, ha come cardine valoriale l’intersezionalità, cioè la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.⁶⁴

⁶⁴ *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Commissione europea, 5 marzo 2020.

L'atto si suddivide in 6 punti aventi ciascuno uno specifico obiettivo che gli stati membri dovrebbero raggiungere nel lasso temporale definito.

Il primo obiettivo è “Liberarsi della violenza e degli stereotipi”. In questo punto si riportano dei dati allarmanti: il 33% delle donne nell'UE ha subito violenze fisiche e/o sessuali e il 55% ha subito molestie sessuali. Viene sottolineato quindi quanto sia importante che tutti gli stati membri ratifichino la Convenzione di Istanbul, mettano in atto campagne di prevenzione educando ragazze e ragazzi alla parità di genere e al mantenimento di relazioni non violente. Importante diventa inoltre combattere gli stereotipi di genere che tutt'ora sussistono e portano il 44% della popolazione a ritenere che il compito principale di una donna sia prendersi cura della famiglia e della casa e il 43% a sostenere che, il compito principale dell'uomo sia quello di guadagnare denaro. Infine, in questo capitolo viene sottolineato come sia urgente che la neonata Intelligenza Artificiale (AI) abbia un approccio inclusivo nell'apprendere sempre nuovi dati, così da non perpetrare gli stereotipi, come invece sembrerebbe fare fino ad ora.

Nel secondo obiettivo, viene trattato il tema lavorativo/economico. Vista la disparità di cui si è già parlato nel capitolo dedicato, l'UE si prefigge di aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata, sottolineando che “le responsabilità e i diritti in materia di assistenza familiare devono spettare a entrambi i genitori”. L'Europa inoltre sostiene l'imprenditoria femminile.

Nel terzo obiettivo l'Unione Europea, auspica che in futuro i ruoli dirigenziali vengano svolti in pari misura da donne e da uomini; infatti, per dare l'esempio a tutte le aziende e istituzioni la Commissione intende raggiungere l'equilibrio di genere del 50% a tutti i livelli dirigenziali del suo personale entro la fine del 2024.

Il quarto obiettivo che riguarda l'intersezionalità menziona la medicina di genere, ricordandone l'importanza.

Il quinto punto afferma che verranno stanziati dei fondi a sostegno delle azioni che consentano di compiere passi avanti in materia di parità di genere. *Conditio sine qua non*, per usufruirne è la disposizione nazionale di un piano strategico in questo campo.

L'ultimo obiettivo riguarda l'impegno dell'Europa a sostenere la parità di genere anche in ambito extraeuropeo, in linea con quanto richiesto anche dall'ONU. Sosterrà quindi “i diritti umani delle donne e chi li difende, la salute sessuale e riproduttiva delle donne e i relativi diritti

e le azioni volte a contrastare la violenza sessuale e di genere, ovunque nel mondo, anche in situazioni di fragilità, conflitto ed emergenza”.

2.1.4. Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026

La Strategia nazionale per la parità di genere, approvata dal Consiglio dei ministri e dal Ministero delle Pari opportunità e la Famiglia (Luglio 2021) segue quanto decretato nella Strategia dell’Unione Europea ed è costruita a partire da una visione a lungo termine.

La visione dell’Italia sulla parità di genere è: *“Rendere l’Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell’istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.”*

L’obiettivo da perseguire nello specifico periodo 2021-2026, poi ulteriormente articolato in 5 priorità strategiche, è: “guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell’European Institute for Gender Equality (EIGE) nei prossimi 5 anni; raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l’obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.”

Partecipare attivamente al superamento dei divari territoriali rappresenta una delle condizioni fondamentali per la piena attuazione della presente Strategia. All’interno delle diverse dimensioni affrontate, sarà possibile individuare obiettivi specifici per il Mezzogiorno. Questi obiettivi possono consistere in percentuali di miglioramento ben definite e misurabili, da conseguire entro il 2026. L’attenzione a questo aspetto è cruciale, poiché politiche di genere che non tengono conto delle differenze territoriali possono contribuire all’accentuazione dei divari anziché alla loro riduzione.

Di seguito sono riassunte le 5 priorità della strategia e per ciascuna di esse, gli interventi da adottare, gli indicatori di percorso ed infine l’obiettivo specifico e misurabile da raggiungere.

1. Lavoro: l'Italia si trova in fondo alla classifica europea per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la qualità delle opportunità lavorative e la presenza di segregazione occupazionale in vari settori. L'occupazione femminile è notevolmente più bassa rispetto a quella maschile, soprattutto tra le donne con figli. La situazione è stata ulteriormente compromessa dalla pandemia di Covid-19, che ha portato ad una diminuzione più accentuata della partecipazione delle donne al mercato del lavoro rispetto agli uomini nel 2020.

I principali obiettivi in questo campo sono: creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità, di carriera, competitività e flessibilità; sostenere l'incremento dell'occupazione femminile.

Tra le misure individuate, si ritiene importante menzionare la creazione di una governance e il monitoraggio delle "diversity" e della "gender parity" nelle aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni.

2. Reddito: in Italia, la disparità salariale di genere è stimata intorno al 5%. Secondo Eurostat, nel 2019, nel settore privato, il "gender pay gap" è stato del 17%. Tale divario aumenta ulteriormente con l'incremento delle competenze e della specializzazione, raggiungendo il 33% per coloro che hanno una laurea, rispetto al 10% per chi non è laureato. Inoltre, si accentua nei settori tradizionalmente considerati "maschili", caratterizzati da retribuzioni più elevate.

In questo punto l'obiettivo è ridurre i differenziali retributivi di genere attraverso il sostegno degli oneri di cura, la valorizzazione delle competenze e la promozione dell'indipendenza economica.

In tal senso è indicato che le aziende adottino delle policy di genere e introducano normative ad hoc.

3. Competenze: dal punto di vista della partecipazione all'istruzione, l'Italia mostra un livello al di sotto della media europea. Nonostante le donne abbiano in media un grado di istruzione superiore agli uomini emerge una segregazione persistente in ambiti disciplinari. In Italia, il voto di laurea medio per le donne è addirittura 2 punti superiore a quello degli uomini. Tuttavia, la segregazione disciplinare nell'istruzione persiste notevolmente. Se le donne sono numericamente prevalenti tra i laureati nelle discipline legate all'insegnamento, alla psicologia e al diritto, nei percorsi di studio STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) si verifica un capovolgimento del divario di genere, con la rappresentanza femminile attestata solo intorno al 27%.

Per ovviare a questo quindi, il documento sottolinea l'importanza di assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e dei talenti peculiari di ogni persona senza sottostare a segregazione date dagli stereotipi di genere.

A tale scopo si ritiene necessario: introdurre nozioni di “gender mainstreaming” nella didattica; revisionare i requisiti dei libri di testo e dei materiali formativi per incentivare gli editori a garantire visibilità alle donne; formare il corpo docente sulle tematiche del gender mainstreaming e degli stereotipi di genere; introdurre quote di genere nei comitati di valutazione del personale docente universitario; infine, applicare valutazioni secondo criteri “gender neutral” per la performance accademica.

- 4. Tempo:** in Italia, c'è uno sbilanciamento significativo nel tempo dedicato dalle donne alle responsabilità familiari e domestiche. L'81% delle donne si occupa di queste attività quotidianamente, mentre solo il 20% degli uomini fa lo stesso. Questo divario si è accentuato in modo significativo a seguito dell'epidemia di COVID-19.

Al fine di ridurre il divario in questo settore, le principali indicazioni date sono: estensione del congedo obbligatorio parentale per i padri, anche se lavoratori autonomi, ed alle medesime condizioni della maternità, considerando le “best practices” europee; ampliamento dell'offerta di cura dei bambini, per quanto riguarda, l'aumento del numero degli asili nido, l'ampliamento dell'orario scolastico e l'organizzazione di attività extracurricolari.

- 5. Potere:** la presenza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali in Italia ha sperimentato notevoli miglioramenti. La partecipazione delle donne supera la media europea, raggiungendo quasi il 40% negli organi di amministrazione delle società quotate (38,8% nel 2020). Nelle società pubbliche, le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi raddoppiando rispetto al 2014 (17,5%). Tuttavia, persistono notevoli differenze in posizioni apicali di altra natura.

Le più significative misure previste per migliorare ulteriormente il numero di donne con ruoli di leadership sono: innalzamento dell'attuale quota della legge Golfo-Mosca⁶⁵; garantire per legge un equo tempo televisivo per le candidate e i candidati in campagna

⁶⁵ N.d.A. La legge Golfo-Mosca approvata a fine 2011, che impone alle società quotate di riservare al genere meno rappresentato almeno un terzo dei posti negli organi di governo, vale solo per tre mandati che durano singolarmente tre anni.

elettorale; introdurre quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici e affini.

Il documento riporta infine, anche delle misure trasversali essenziali nell'applicazione della strategia:

- promozione del “gender mainstreaming” e del “bilancio di genere”.
- Introduzione della valutazione dell’impatto di genere di ogni iniziativa legislativa.
- Sostegno delle fragilità.
- Promozione dei principi e degli strumenti del “Gender Responsive Public Procurement”⁶⁶ (GRPP).
- Potenziamento delle statistiche ufficiali e rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere.
- **Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.**⁶⁷
- Istituzione di un “Patto Culturale” tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un’azione collettiva di promozione della parità di genere.
- Rafforzamento della promozione di “role model” per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere.
- Promozione della Medicina-Genere specifica.
- Considerazione dei fattori bloccanti dell’implementazione della parità di genere per l’implementazione della Strategia.

⁶⁶ Gli appalti pubblici che rispondono alle esigenze di genere (GRPP) sono uno strumento di integrazione della dimensione di genere per promuovere la parità di genere attraverso gli appalti pubblici (EIGE).

⁶⁷ N.d.A. Grassetto inserito da chi scrive.

2.1.5. Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”

Visto l’obiettivo di questo elaborato, cioè creare delle raccomandazioni per l’uso inclusivo della lingua nell’APSS di TN, si ritiene necessario approfondire le linee guida per la parità di genere, riferite direttamente alle pubbliche amministrazioni (PA).

Questo documento è stato redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità e approvato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, nell’ottobre del 2022.

Le linee guida sono destinate a tutte le amministrazioni pubbliche, con particolare attenzione alle figure di vertice o, se diversi, alle/ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane.

Il loro scopo è:

- fornire agli enti centrali e territoriali spunti pratici e strumenti che possano essere implementati per contribuire a equilibrare situazioni ineguali nelle specifiche aree di intervento identificate. Le misure e gli strumenti proposti devono essere credibili, adattandosi sia agli assetti organizzativi degli enti centrali che a quelli territoriali, devono essere efficaci rispetto agli obiettivi prefissati e praticabili.
- Suggestire un approccio metodologico piuttosto che una soluzione predefinita per l’introduzione di misure e strumenti. Ciò consente a ciascuna amministrazione di introdurre soluzioni autonomamente e in modo convincente, adattandole al proprio contesto specifico.

Gli aspetti su cui il documento si concentra riguardano il potenziamento della parità di genere lungo l’intera carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che facilitino la partecipazione delle donne allo sviluppo professionale, con particolare attenzione all’accesso ai ruoli apicali, dove si osserva il maggiore squilibrio secondo l’evidenza empirica.

Viene quindi riportata una “una check-list” che “parte dall’individuazione della situazione *as is* e delle aree critiche di intervento che occorre, preliminarmente, verificare. Allo scopo, si

invitano le amministrazioni a svolgere un'attività di self-assesment utilizzando come guida le seguenti dimensioni:

- se e in che misura l'amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale, supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI, parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica;
- se e in che misura le/i dirigenti hanno, tra i loro obiettivi, una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne;
- se e in che misura l'uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto;
- se e in che misura l'organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne;
- se e in che misura esistono azioni per formare tutte le/i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarle/i a riconoscere pregiudizi inconsci;
- se e in che misura l'amministrazione garantisce che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati;
- se e in che misura sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere cioè indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi.

Nel documento viene consigliato di consultare il “Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality dell'OCSE”⁶⁸. Esso è uno strumento appositamente sviluppato per fornire alla leadership esecutiva, alle alte funzionarie e agli alti funzionari e a chi è responsabile delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni, un quadro strategico per l'analisi, l'azione e il monitoraggio, tutto questo realizzando un servizio flessibile, trasparente, equo e basato sul merito. L'obiettivo è garantire la partecipazione paritaria di donne e uomini

⁶⁸ Il Toolkit per l'integrazione e l'attuazione della parità di genere 2023 è una risorsa pratica per aiutare i governi, i parlamenti e i tribunali ad attuare la raccomandazione dell'OCSE (in inglese OECD Organisation for Economic Co-operation and Development) sulla parità di genere nella vita pubblica. Contiene strumenti di autovalutazione per guidare i governi e le altre istituzioni decisionali nella valutazione dei punti di forza e di debolezza delle loro politiche, meccanismi e quadri per la parità di genere, e nella definizione delle priorità per il miglioramento.

nella forza lavoro pubblica, nei processi decisionali e nei luoghi di lavoro pubblici sensibili al genere.

Il Toolkit "pubblica amministrazione" si focalizza su quattro aree di interesse:

1. **sistemi di lavoro pubblico**, analizza e fornisce strumenti per migliorare i sistemi di lavoro pubblico in modo da promuovere la parità di genere.
2. **Leadership e responsabilità**, affronta questioni legate alla leadership, evidenziando pratiche e azioni che possono promuovere una partecipazione più equa di donne e uomini nei ruoli decisionali.
3. **Sistemi occupazionali** globali, esamina gli aspetti globali dell'occupazione pubblica e offre suggerimenti su come garantire la parità di genere in questo contesto.
4. **Divari salariali e segregazione**, si occupa delle disparità salariali e della segregazione occupazionale, proponendo approcci per ridurre tali divari e favorire una distribuzione più equa delle opportunità lavorative.

Il toolkit è uno strumento prezioso per guidare l'azione delle pubbliche amministrazioni verso una maggiore parità di genere e inclusione nei luoghi di lavoro pubblici.

Vengono poi esplicitati in modo esauriente ma conciso, in diverse sezioni gli approcci da utilizzare per conseguire i seguenti risultati:

- misurare il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA.
- Assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità.
- Costruire bandi che non riproducano le discriminazioni di genere.
- Favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione e alla parità di genere.
- Incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale.
- Favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile.
- Regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria.
- Definire e introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di governance.
- Promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale "gender-balanced".
- Assicurare l'accountability dell'amministrazione sulle politiche di genere.

2.1.6. Piano per l'uguaglianza di genere della Provincia Autonoma di Trento o Gender Equality Plan (GEPat) 2023-2025

Il Piano per l'uguaglianza di genere, noto come Gender Equality Plan (GEP), rappresenta un insieme di azioni e impegni volti a ridurre il divario di genere all'interno della Provincia Autonoma di Trento (PAT). Questo documento strategico adotta l'inclusione di una prospettiva di genere nella progettazione e definizione di politiche, strategie, pianificazione e implementazione delle attività. Le azioni e le strategie delineate, coinvolgono principalmente tutte/i le/i dipendenti provinciali così come tutta la popolazione trentina.

Attraverso l'attuazione del GEPat, la Provincia si impegna a raggiungere obiettivi specifici per creare un ambiente di lavoro che riconosca e affronti le disparità di genere, promuovendo una cultura interna di inclusione ed equità, inoltre cerca di integrare la prospettiva di genere nelle politiche e nei piani strategici, come il PIANO (Piano delle Iniziative e Azioni Organizzative) e il DEFP (Documento di Economia e Finanza di Previsione).

Il monitoraggio e la valutazione a cadenza annuale delle politiche e azioni proposte, è previsto attraverso la raccolta di dati disaggregati, in modo da ottenere una visione più approfondita e dettagliata delle informazioni.

Il GEPat ha i seguenti obiettivi:

- migliorare l'ambiente lavorativo, sia per le donne che per gli uomini, tramite la messa in atto di politiche che possano valorizzarne le diversità;
- porre ogni dipendente nelle stesse condizioni di partenza per il raggiungimento degli obiettivi personali e di carriera;
- valorizzare la carriera delle/dei dipendenti tramite percorsi personalizzati;
- diffondere una cultura sulle competenze di genere per la gestione del personale soprattutto tra i ruoli apicali;
- diffondere una cultura del rispetto delle diversità, per creare un rinnovato valore sia interno sia rivolto verso l'esterno, per tutti gli stakeholders del territorio;
- diffondere una maggiore consapevolezza tra il personale della Provincia, dei cosiddetti "pregiudizi non consapevoli" e stereotipi di genere;

- promuovere l'equilibrio di genere in ogni posizione in particolare in quelle apicali;
- **favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e comunicazione non ostile.**⁶⁹

Il GEPat è diviso in 5 aree di azione. Nel primo ambito, il più ampio, vengono considerate iniziative volte a facilitare il bilanciamento tra vita lavorativa e responsabilità familiari, con un focus specifico sull'assistenza genitoriale e sui compiti di cura. Quest'area comprende anche la valutazione della cultura organizzativa all'interno della Provincia e l'impegno nella lotta contro pregiudizi.

Le successive due sfere si concentrano sull'identificazione di strategie mirate a ridurre il divario di genere, sia nelle posizioni di leadership che nelle fasi di reclutamento e avanzamento professionale.

La quarta area si occupa di promuovere la consapevolezza di genere nell'ambito dell'insegnamento, della ricerca e delle responsabilità lavorative.

Infine, la quinta area comprende misure contro comportamenti discriminatori, violenti o molesti.

Si prevedono inoltre percorsi formativi e informativi specifici nelle diverse aree d'intervento, focalizzandosi soprattutto sui livelli dirigenziali. Questi percorsi affrontano le questioni legate alle discriminazioni di genere e agli stereotipi inconsapevoli.

Interessante anche che nel GEPat sia stato inserito il piano di comunicazione dei suoi contenuti, focalizzato sia sulla comunicazione interna che esterna. La comunicazione interna ha come target le/i dirigenti e le/i dipendenti dell'ente provinciale e delle società para-provinciali.

Gli interventi previsti sono:

- pubblicazione nella piattaforma intranet di una sezione dedicata al Piano (utilizzo di linguaggio informale; aggiornamento puntuale, ecc.);
- pubblicazione e diffusione di locandine a tutti i dipendenti;

⁶⁹ N.dA. grassetto inserito da chi scrive.

- affissione di manifesti nelle varie sedi;
- organizzazione di periodici Meet con l'organico;
- eventuale organizzazione di Meet specifici dedicati solo al personale dirigenziale.

La comunicazione esterna è prevista attraverso stampa, tv, radio, agenzie stampa e media locali. I target sono: la comunità territoriale, altre istituzioni o aziende pubbliche/private che saranno successivamente individuate.

I mezzi previsti sono:

- conferenza stampa di lancio del Piano per l'uguaglianza di genere con organizzazione di interviste,
- cartelle stampa con materiale informativo (opzionale: diretta sulla pagina Facebook PAT);
- diffusione periodica di comunicati stampa in occasione di specifici traguardi raggiunti;
- pubblicazione sul sito web della PAT di apposita sezione/box dedicata al GEPat che sarà tenuta costantemente aggiornata con notizie e dati statistici;
- organizzazione di un evento seminariale rivolto a tutta la comunità;
- promozione del Piano attraverso altri strumenti, quali i siti web delle strutture provinciali coinvolte, newsletter, social network, podcast, video spot, WhatsApp PAT.

Viene infine sottolineato, come il “Piano di comunicazione sarà attento, innanzitutto, **all’adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere**”⁷⁰.

⁷⁰ N.d.A. grassetto inserito da chi scrive.

2.1.7. Gender Equality Plan UCSC 2022-2024

L'Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC) ha formulato il Gender Equality Plan (GEP) in armonia con i suoi valori istituzionali, riflessi nello Statuto e nel Codice Etico dell'Ateneo. Su di esso, infatti, si legge che l'UCSC si impegna a promuovere lo sviluppo di ogni forma di conoscenza, in linea con la concezione della scienza al servizio della persona umana e della convivenza civile, seguendo i principi della dottrina Cattolica e l'azione della Chiesa nella società e nella cultura. Questo impegno è coerente con la natura universale del cattolicesimo e le sue esigenze di libertà.

Il GEP è stato sviluppato conformemente alla dichiarazione n. 628 del 30/9/2020 della Direzione Research and Innovation della Commissione europea. Un Piano è obbligatorio per gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore che necessitano di finanziamenti di ricerca nell'ambito del programma Horizon Europe.

La radice di questo documento risale alla direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo sulla parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne nell'occupazione e nell'impiego. La strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE e le indicazioni dell'EIGE sono i riferimenti attuali del GEP.

Questo piano si propone di implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle università e nei centri di ricerca. L'Ateneo, attraverso di esso, cerca di promuovere una cultura e una ricerca che contrastino le disuguaglianze e rispettino la persona umana, strutturando un'organizzazione lavorativa che valorizzi la diversità e contrasti le discriminazioni. Si allinea, inoltre, con l'impegno europeo di integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi dell'elaborazione delle politiche, sia interne che esterne, poiché la parità di genere non solo è un diritto fondamentale ma anche un elemento chiave per lo sviluppo tecnologico, il progresso e il miglioramento delle condizioni di vita.

L'UCSC, con il suo ruolo sinergico e di supporto degli Organi di governo, si impegna a sostenere il principio della parità di genere, partecipando attivamente ai programmi di ricerca e innovazione europei, integrando la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e ampliando le politiche di genere per prevenire le discriminazioni.

La definizione del GEP ha coinvolto diverse strutture organizzative dell'Ateneo, sviluppando un'analisi di contesto per individuare i bisogni degli stakeholder interessati. Il Comitato Tecnico per la definizione del GEP ha collaborato con la Governance di Ateneo per la raccolta di informazioni e la pianificazione delle azioni.

Sulla base dell'analisi di contesto, che restituisce una rappresentazione dell'Ateneo in chiave di genere, sono stati individuati quattro obiettivi che afferiscono alle cinque aree indicate dalla Commissione europea come ambiti minimi di intervento:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5. prevenzione delle discriminazioni.

Gli obiettivi previsti, perseguiti con la messa in atto di 19 azioni declinate nelle 5 aree di intervento, sono:

- strutturare un ufficio per la realizzazione del Gender Equality Plan e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e personale tecnico amministrativo;
- sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere;
- promuovere percorsi di carriera più bilanciati;
- favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali.

Per ogni area sono state formulate delle specifiche azioni individuando responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta. Per ciascuna azione proposta, sono stati altresì definiti sia il target direttamente coinvolto che specifici esiti attesi, in termini di output (prodotti tangibili) e outcome (effetti delle politiche portate avanti), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo.

Il loro stato di avanzamento verrà verificato annualmente attraverso l'uso di indicatori individuati per ciascuna azione.

L'analisi di contesto condotta dall'Università Cattolica del Sacro Cuore per la formulazione del Gender Equality Plan si concentra su diversi ambiti. Le aree di focus includono:

1. analisi quantitativa dei dati della popolazione, sono stati esaminati dati disaggregati per genere riguardanti la popolazione studentesca, docente, personale tecnico-amministrativo e Governance dell'Ateneo.
2. Analisi qualitativa/quantitativa della produzione scientifica e dei progetti di ricerca; si è valutata la produzione scientifica e i progetti di ricerca legati alla parità di genere, alla violenza di genere e all'empowerment femminile.
3. Mappatura dei soggetti attivi per la tutela e la promozione delle pari opportunità di genere; è stata identificata la presenza di entità coinvolte nella promozione delle pari opportunità di genere.
4. Mappatura delle attività e servizi a sostegno del bilanciamento tra vita privata e lavorativa; sono state esaminate le iniziative, i contratti e i servizi offerti per favorire un equilibrio tra vita privata e professionale.

Dai risultati emersi, si notano alcuni punti di forza, come l'attrattività dell'Università per la componente femminile e gli investimenti culturali nei temi di "gender equality". Tuttavia, si evidenzia uno squilibrio nei percorsi di carriera apicali, sia nell'ambito accademico che in quello amministrativo. Le iscrizioni alla Facoltà mostrano una prevalenza femminile, ma si osserva uno sbilanciamento di genere nelle Facoltà di Scienze Agrarie e Scienze Bancarie.

Nel corpo docente, le donne sono la maggioranza nei ruoli di studentesse, dottorande e assegniste, ma si verifica uno sbilanciamento maschile nelle posizioni successive, con inversione delle quote nelle fasce di ruolo più alte. L'indice di "Glass Ceiling" (soffitto di cristallo), mostra una situazione di disparità di genere, anche se in miglioramento.

Infine, sono evidenziate varie iniziative e progetti dell'Ateneo riguardanti la parità di genere, inclusa una significativa produzione scientifica e interventi nei contratti collettivi a favore delle pari opportunità di genere.

Gli interventi proposti nel GEP sono numerosi e descritti chiaramente, in questo capitolo è importante menzionarne alcuni:

- revisione dello Statuto, del Codice etico e dei Regolamenti di Ateneo al fine di definire in maniera più esplicita aspetti di discriminazione legati al genere;
- bilanciamento di genere nella composizione degli Organi di governo che prevedono cooptazione;
- sviluppo di azioni e strumenti di welfare in Ateneo per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro;
- sviluppo e promozione di insegnamenti, moduli di corsi, laboratori e seminari, dedicati alla dimensione di genere come insegnamenti opzionali attivabili in diversi corsi di studio;
- introduzione di un modulo legato alla ricerca sul “gender bias” all'interno del percorso “soft skills” previsto per le studentesse e gli studenti delle Scuole di Dottorato;
- promozione e comunicazione di iniziative dell'Ateneo sulla parità di genere;
- **definizione di linee guida per le forme comunicative di linguaggio (scritto e visivo) istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere.**⁷¹

2.1.8. Family Act

Si ritiene importante fare un breve affondo su una legge del Governo italiano che pur non trattando direttamente le questioni di genere pone delle importanti basi per un futuro più equo. La legge 7 aprile 2022, n. 32, conosciuta come Family Act, si propone di raggiungere obiettivi ambiziosi nel potenziamento delle misure a sostegno della genitorialità e nella lotta alla denatalità. La riforma mira a favorire la conciliazione dei tempi tra vita e lavoro, per entrambi i genitori, promuovere l'occupazione femminile e agevolare i giovani nel conseguimento dell'autonomia finanziaria.

Il Family Act rappresenta una riforma strutturale delle politiche di supporto alla famiglia, con modifiche significative ai congedi parentali, estesi a tutte le categorie professionali,

⁷¹ N.d.A. grassetto inserito da chi scrive.

l'istituzione di congedi di paternità obbligatori e strutturali, insieme a incentivi per il lavoro femminile e detrazioni per i servizi di cura, al fine di promuovere il lavoro flessibile.

Un elemento fondamentale della riforma è l'assegno unico e universale per ogni figlio a carico, che costituisce un beneficio economico per tutte le famiglie con figli, semplificando il sistema di contributi economici statali e incoraggiando la natalità e l'occupazione femminile.

2.1.9. PNRR

Il "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" o PNRR⁷², è un piano strategico elaborato dal governo italiano per affrontare gli impatti economici e sociali causati dalla pandemia di Covid-19 e per promuovere la ripresa economica a medio-lungo termine, enfatizzando la resilienza del paese. È molto importante la menzione di esso in questo elaborato perché uno degli obiettivi contenuti in esso riguarda il "gender gap".

Il PNRR è stato redatto in risposta alle linee guida fornite dall'Unione Europea nel contesto del "NextGenerationEU"⁷³, un programma europeo di ripresa e resilienza. Esso prevede investimenti in vari settori, inclusi quelli legati alla transizione verde, alla transizione digitale, all'istruzione, alla ricerca e all'innovazione, nonché a progetti finalizzati a migliorare la salute e la coesione sociale.

L'approvazione del PNRR è un passaggio chiave per accedere ai finanziamenti stanziati dall'Unione Europea per sostenere la ripresa economica degli Stati membri colpiti dalla pandemia.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è diviso in sei componenti principali, o "Missioni", che riflettono le principali sfide e obiettivi che il governo italiano intende affrontare attraverso il piano. Questa suddivisione aiuta a organizzare e coordinare gli sforzi su aree chiave per la ripresa economica e sociale del paese.

⁷² <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/home.html>

⁷³ https://next-generation-eu.europa.eu/index_en

Le sei Missioni sono:

Missione 1 - Digitalizzazione, Innovazione, Competitività e Cultura: questa missione è centrata sulla trasformazione digitale dell'Italia, inclusa l'espansione della connettività a banda larga, la promozione dell'innovazione e della competitività delle imprese, e lo sviluppo della cultura digitale.

Missione 2 - Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica: l'obiettivo di questa missione è affrontare le sfide legate all'ambiente, compresa la lotta contro i cambiamenti climatici, la promozione delle energie rinnovabili, la tutela della biodiversità e la transizione verso un'economia verde e sostenibile.

Missione 3 - Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile: questa missione si concentra sul miglioramento delle infrastrutture di trasporto, promuovendo la mobilità sostenibile e riducendo le disuguaglianze territoriali.

Missione 4 - Istruzione e Ricerca: l'obiettivo di questa missione è rafforzare il sistema educativo, migliorare la formazione professionale, promuovere la ricerca scientifica e l'innovazione, e garantire l'accesso all'istruzione di qualità.

Missione 5 - Inclusione e Coesione: questa missione mira a contrastare la povertà, promuovere l'inclusione sociale, migliorare l'accesso ai servizi sociali, e affrontare le disuguaglianze di genere e generazionali.

Missione 6 - Salute: l'obiettivo di questa missione è rafforzare il sistema sanitario, migliorare la prevenzione e la gestione delle emergenze sanitarie, e promuovere la ricerca. Mira, inoltre, a garantire un sistema sanitario più robusto, efficiente e resiliente, promuovendo l'innovazione, la digitalizzazione e il potenziamento delle risorse umane per affrontare le sfide attuali e future nel campo della salute.

Ogni Missione è suddivisa in diverse "Componenti" che rappresentano progetti specifici e interventi mirati all'attuazione degli obiettivi generali.

La Missione che in questo elaborato è importante approfondire è la quinta; gli interventi previsti in questa missione mirano ad affrontare e ridurre le disparità nelle tre dimensioni orizzontali del Piano, genere, giovani e Sud Italia.

Nel contesto delle disuguaglianze di genere, si prevede che gli investimenti in infrastrutture sociali, l'attivazione progressiva dei servizi ad essi connessi e gli interventi a favore dell'imprenditoria femminile, favoriscano l'occupazione delle donne. Infine, il riequilibrio territoriale in questi investimenti è progettato per ridurre i divari occupazionali tra il Nord e il Sud del Paese, evidenti anche nel mondo femminile.

Gli interventi sulle politiche attive del lavoro e sulla formazione sono finalizzati a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, promuovendo la creazione e la valorizzazione delle competenze tramite investimenti nelle politiche di istruzione e formazione, tra cui l'apprendistato duale. Questi interventi sono pensati per favorire le nuove generazioni e contribuire, insieme al potenziamento del servizio civile universale, a ridurre il numero di NEET (Not [engaged] in Education, Employment or Training), con un particolare focus sul divario di genere.

Le misure a sostegno del Mezzogiorno si concentrano su un potenziamento dei servizi essenziali, la colmatatura del gap di connettività e la digitalizzazione nelle aree marginali. Queste azioni sono progettate per aumentare l'attrattività dei territori a maggior rischio di spopolamento, creare opportunità di lavoro, sostenere il diritto di restare per le nuove generazioni e migliorare le condizioni di occupazione delle donne.

Infine, il riconoscimento del valore sociale dell'attività di cura è presentato con un duplice obiettivo: alleviare i carichi di cura tradizionalmente gestiti dalle donne all'interno delle famiglie e stimolarne la maggiore partecipazione nel mercato del lavoro.

In questa Missione ci sono due investimenti che vale la pena riportare qui per sottolineare come il PNRR sia attento alla questione di genere.

L'investimento 1.2 che prevede la promozione di imprese guidate da donne, si propone di aumentare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro attraverso una strategia integrata che comprende investimenti finanziari e servizi di supporto. In particolare, si punta a favorire la creazione e la crescita di imprese gestite da donne, contribuendo così a ridurre le disparità di genere nel contesto lavorativo.

L'investimento 1.3 prevede l'implementazione di un Sistema di Certificazione della Parità di Genere, con l'obiettivo di sviluppare un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Questo servirà ad incoraggiare e guidare le imprese nell'adozione di politiche adeguate a ridurre il divario di genere nelle aree considerate "critiche". Queste includono opportunità di

crescita in azienda, parità salariale per mansioni equivalenti, politiche di gestione delle differenze di genere e tutela della maternità. Il sistema di certificazione sarà uno strumento per monitorare e promuovere attivamente la parità di genere all'interno delle imprese.

CAPITOLO 3

3.1. LINGUAGGIO INCLUSIVO DI GENERE

Innanzitutto, è bene definire le parole più importanti utilizzate in questo elaborato, linguaggio e lingua.

Il linguaggio si riferisce alla capacità innata degli esseri umani di comunicare attraverso un sistema di simboli, segni e suoni. Questa capacità include la produzione e la comprensione del linguaggio parlato, scritto e dei gesti non verbali. È fondamentale per la comunicazione e per la condivisione di idee, emozioni e informazioni tra individui. Il linguaggio si realizza completamente nella lingua, poiché è attraverso di essa che prende forma e si manifesta.

La lingua è un sistema specifico di segni e regole utilizzato da una comunità linguistica per comunicare. Si tratta di un insieme strutturato di suoni, parole e grammatica che variano da una cultura all'altra. Ogni lingua ha le sue peculiarità e rappresenta un elemento fondamentale dell'identità culturale di una società. La lingua ha molteplici ruoli nelle relazioni umane. Ci consente di stabilire e mantenere relazioni sociali con gli altri individui, di esprimere sentimenti, opinioni, idee e ci connette con gli altri membri della nostra comunità. È essenziale per la trasmissione e la costruzione del sapere. Attraverso di essa, le persone condividono conoscenze, tradizioni e storie che contribuiscono alla costruzione della cultura e della comprensione del mondo. Infine, facilita il processo di apprendimento, consentendo alle persone di acquisire nuove competenze, conoscenze e prospettive attraverso l'interazione con gli altri e l'accesso a risorse linguistiche come libri, media e istruzione formale.

Le funzioni fondamentali svolte da ogni lingua sono:

- 1. identità e auto-definizione:** le parole che scegliamo riflettono chi siamo e come ci definiamo.
- 2. Descrizione del mondo:** le parole ci permettono di dare un nome alle cose e comprendere il mondo intorno a noi.
- 3. Comunicazione:** la lingua ci permette di comunicare con gli altri attraverso la condivisione di un codice comune.

La lingua è un fenomeno dinamico che si evolve nel tempo in risposta alle esigenze culturali e sociali delle comunità linguistiche. Questa fluidità implica il fatto che sia soggetta a cambiamenti e adattamenti, e può essere una catalizzatrice per il cambiamento sociale e culturale.

In sintesi, il linguaggio e la lingua sono concetti interconnessi che giocano un ruolo fondamentale nella comunicazione umana, nella costruzione del sapere e nell'interazione sociale. La comprensione di questi concetti è cruciale per comprendere la complessità e l'importanza della comunicazione umana nelle società moderne.

Molte autorevoli personalità hanno espresso il loro pensiero rispetto al linguaggio. Eccone di seguito alcuni.

“Quella di dare un nome alle cose è la più grande idea generativa che sia mai stata concepita”⁷⁴, sosteneva una filosofa statunitense e ancora Murgia scriveva che “il modo in cui nominiamo la realtà è anche quello in cui finiamo per abitarla.”⁷⁵ Fellini, noto regista, in un'intervista disse che “un linguaggio diverso è una diversa visione della vita.”⁷⁶ Alma Sabatini, linguista e femminista autrice delle “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana” del 1987, sosteneva che “la premessa teorica alla base” del suo “lavoro è che la lingua non solo riflette la società che la parla, ma ne condiziona e ne limita il pensiero, l'immaginazione e lo sviluppo sociale e culturale” e che “l'uso di un termine anziché di un altro comporta una modificazione nel pensiero e nell'atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta.”⁷⁷ Butler in alcuni sue opere, esplora il rapporto tra potere e linguaggio, sottolineando come il linguaggio sia coinvolto nella costruzione del genere e nella subordinazione di alcune identità rispetto ad altre.

Il legame tra lingua e cultura è evidente nel fatto che ogni cultura si trasmette attraverso il linguaggio e le diverse forme di comunicazione. L'uso dei linguaggi, verbali e non verbali,

⁷⁴ Cit. Langer Suzanne K..

⁷⁵ Murgia M., *Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più*, pg. 112, Einaudi, Torino 2021.

⁷⁶ Fellini F. in un'intervista a Telepiù.

⁷⁷ Sabatini A. “*Il sessismo nella lingua italiana*”, pg. 97 per la presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna, 1987.

influisce sul nostro modo di pensare e agire, e viceversa. L'evoluzione sociale e culturale si riflette anche nell'uso della lingua, che diventa un indicatore del cambiamento e della direzione della società.⁷⁸

Il linguaggio è uno strumento e una componente fondamentale della società che si evolve insieme ad essa. Comunicare in modo ampio e inclusivo significa valorizzare la diversità che arricchisce la società, includendo differenze di età, genere, etnia, credo religioso e condizioni socioeconomiche e promuovendo la parità di trattamento, l'uguaglianza e la non discriminazione.

In una lezione del Master di Comunicazione Sanitaria, il dottor Trementozzi, ha ricordato quanto diceva G. Antonelli⁷⁹: “L'italiano perfetto non esiste, e non è mai esistito. L'italiano continua a cambiare: cambia il nostro modo di usarlo, perché cambia il modo in cui lo usiamo. Ma conoscere, studiare, usare meglio la nostra lingua resta una forma tutt'altro che banale di rispetto per l'ambiente. Non a caso si è parlato spesso, negli ultimi cinquant'anni, di ecologia linguistica.”

Gheno sostiene che “il sessismo linguistico è la manifestazione linguistica della mentalità, dei comportamenti sociali, dei giudizi e pregiudizi culturali venati di (o viziati da) sessismo. È bene chiarire che una lingua come l'italiano di per sé non è definibile sessista: può esserlo, invece, l'uso che ne facciamo. Il sessismo non sta nelle strutture e nei meccanismi linguistici, ma nelle nostre scelte di parlanti. In linea di massima, le grandi lingue di cultura – tra le quali rientra anche la nostra – contengono gli strumenti linguistici necessari per un uso non sessista; e laddove tali soluzioni non ci fossero, è possibile che con il tempo vengano implementate: in fondo, le lingue che parliamo variano al variare delle nostre esigenze di parlanti.”⁸⁰

Negli ultimi decenni le istituzioni nazionali ed internazionali hanno posto l'accento sul linguaggio inclusivo di genere, ritenendolo uno degli strumenti per raggiungere la tanto agognata parità.

⁷⁸ *Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere*, Istituto superiore di Sanità, Roma 2023.

⁷⁹ Antonelli G., *La vita delle parole. Il lessico dell'italiano tra storia e società*, Il Mulino 2023.

⁸⁰ Gheno V., *Verso l'inclusività linguistica e oltre*, pg. 1, Zanichelli editore 2021.

Sul sito delle Nazioni Unite troviamo una sezione dedicata ad esso e la motivazione del suo uso. Si sostiene infatti che “usare un linguaggio inclusivo di genere significa parlare e scrivere in un modo che non discrimini un particolare sesso, genere sociale o identità di genere e non perpetui gli stereotipi. Dato il ruolo chiave della lingua nel plasmare gli atteggiamenti culturali e sociali, l’uso di un linguaggio inclusivo di genere è un modo efficace per promuovere l’uguaglianza di genere e sradicare i pregiudizi.”⁸¹

Sul sito web di EIGE, viene scritto, a grandi caratteri nella pagina che introduce la “Gender sensitive communication”, che “per affrontare la disuguaglianza di genere, dobbiamo guardare al modo in cui comunichiamo.”⁸²

In Italia, La “Strategia Nazionale per la parità di genere” prevede la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste, l’adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici, nonché la sensibilizzazione degli organi di informazione e giornalismo tramite corsi di formazione sul linguaggio sessista e discriminatorio di genere.⁸³

Nelle linee guida sulla parità di genere nelle PA⁸⁴ viene consigliato, che le diverse amministrazioni, adottino una “sensibilizzazione all’utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine, siano destinati a ruoli sociali diversi. Si raccomanda l’uso delle forme femminili corrispondenti ai nomi maschili o l’uso di entrambe le forme in ambito professionale, ad esempio per titoli professionali, nomi di funzioni e ruoli riferiti a donne. In alternativa, è sempre più accettata la

⁸¹ <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/index.shtml>

⁸² Sito web di EIGE dedicato alla sensitive-gender communication: https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive-communication?back=&language_content_entity=en

⁸³ *Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità e la famiglia, luglio 2021.

⁸⁴ *Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” (Punto F. Parte II)* Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità. 06/10/2022.

prassi di sostituire la forma generica maschile con l'esplicitazione della forma maschile e di quella femminile.”

Il GEP della PAT ha tra i suoi obiettivi: favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e comunicazione non ostile.⁸⁵

Anche il GEP dell'UCSC prevede la stesura di linee guida per le forme comunicative di linguaggio (scritto e visivo), istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere. Questo obiettivo ha come target tutta la comunità universitaria compresi gli stakeholder.⁸⁶

Le attività previste sono in particolare:

- definizione linee guida per una comunicazione “gender sensitive”;
- revisione della comunicazione istituzionale (ad esempio Open Day, locandine, brochure, sito web) alla luce delle linee guida;
- revisione dei documenti e dei materiali di presentazione dell'Ateneo (ad es. guide di Facoltà, materiale promozionale per corsi Master, Open Day ecc.) e delle modulistiche di Ateneo alla luce delle linee guida;
- adeguamento della modulistica;
- campagna di comunicazione.

I benefici attesi di tali interventi sono: la promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere, la promozione dell'immagine dell'Ateneo bilanciata per genere, diffusione della consapevolezza nella Comunità universitaria.

Tra le raccomandazioni da seguire per un linguaggio “gender sensitive” c'è l'asimmetria semantica, che definisce il processo cognitivo tramite il quale viene attribuito un significato diverso alla stessa parola nelle sue declinazioni al maschile o al femminile. Generalmente la

⁸⁵ *Piano per l'uguaglianza di genere nella Provincia Autonoma di Trento 2023-2025*, Dipartimento per le pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento, Trento 2023.

⁸⁶ *Gender Equality Plan dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, (area 5, punto 1)* approvato dal Senato Accademico nella seduta del 13 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2021.

declinazione maschile della parola assume un significato socialmente più prestigioso,⁸⁷ mentre la declinazione al femminile di alcuni nomi dà una connotazione negativa, denigratoria, un esempio su tutti, cortigiano (un uomo di corte), cortigiana (prostituta).

Nel corso degli anni molte critiche, nel mondo reale e sui social sono state mosse all'uso del linguaggio inclusivo.

Una di queste si è focalizzata sull'evitare l'utilizzo del maschile sovra esteso; alcune persone infatti sostengono che la fluidità del testo verrebbe meno, se utilizzassimo locuzioni o termini neutri. In risposta a ciò si potrebbe riportare alla mente che Cecilia Robustelli, linguista, collaboratrice dell'Accademia della Crusca nel 2008⁸⁸, scriveva che tutto quello che non viene esplicitamente menzionato finisce per restare occultato e non visibile, in quanto la nostra mente si concentra sull'immagine (maschile) evocata. Gheno, ha anche proposto nel 2021 la lettera ə, usata in alternativa al maschile o al femminile, al fine di rendere la parola inclusiva sia rispetto alle donne che rispetto a chi non si identifica in una classificazione di genere binaria.⁸⁹

A coloro che credono che l'utilizzo della declinazione al femminile di alcune cariche professionali sia cacofonica, si potrebbe rispondere che il loro gusto è rispettabile, ma che la correttezza di tale regola è sancita da una scienza, la linguistica. È curioso però, come non si trovino "brutte" le forme al femminile di lavori più umili o di cura, oppure che quando ci si riferisca a professionisti di genere maschile, il nome sia sempre declinato correttamente. Il processo mentale che porta a ritenere disarmoniche le declinazioni al femminile di alcuni impieghi, comunque, sembrerebbe piuttosto semplice: le/i parlanti sono routinari e quindi faticano a utilizzare termini che fino ad ora non erano utilizzati e quindi non si erano mai sentiti. Questo succedeva semplicemente perché non esistevano donne che svolgevano determinate professioni. Il fatto che questo non valga per i maschi potrebbe invece risiedere, nella struttura

⁸⁷ Buonasora A., *Se le parole diventano azioni. Decalogo per l'uso di una lingua non discriminatoria e non ostile in base al genere*. Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Prima ristampa, 2021.

⁸⁸ Robustelli C. *Ciò che non si dice, non esiste*. NoiDonne 15 gennaio 2008:16-17.

⁸⁹ Gheno V., *Femminili singolari Il femminismo è nelle parole, effequ, Firenze 2021*.

patriarcale del pensiero; essa prevede che un uomo che viene connotato con caratteri femminili sia meno degno del suo ruolo, considerato meno forte e meno meritevole di rispetto.

Si riportano di seguito le regole basilari della linguistica sulla declinazione rispetto al genere dei nomi.

I sostantivi sono divisibili in quattro categorie fondamentali:⁹⁰

- **genere fisso**, femminile e maschile sono indicati con termini completamente diversi (*madre, padre*)
- **genere promiscuo**, esiste un unico sostantivo con un o dei due generi e l'altro è formato aggiungendo maschio o femmina (*antilope maschio, tasso femmina*);
- **genere comune**, il femminile è uguale al maschile e varia solo l'articolo (*la presidente/il presidente*);
- **genere mobile**, il femminile e il maschile sono espressi tramite una desinenza (*autrice/autore, gatta/gatto*)

Per rendere semplice l'utilizzo corretto delle desinenze delle professioni declinate al femminile si riporta di seguito una tabella elaborata da S. Cavagnoli, docente di linguistica,⁹¹ (immagine 1) basate sulle regole grammaticali della lingua italiana.

| Desinenza al maschile | Sostantivi | Desinenza al femminile | Sostantivi |
|-----------------------|---|------------------------|--|
| -o, -olo, -ario | avvocato, notaio, funzionario, pubblico ministero | a, -ala, -aria | avvocata, notaia, funzionaria, pubblica ministra |
| -iere | ingegnere | -iera, -era | Ingegnera |
| -sore | difensore | -sora | difensora |
| -lore | procuratore, rettore | -trice | procuratrice, rettrice |
| -e | giudice | -e | la giudice, la vigile, |
| -ente | presidente | -ente | la presidente |
| -a | poeta | -a | la poeta, l'artista, l'atleta |
| capo- | capotreno, capoufficio, capoarea | capo- | la capotreno, la capoufficio, la capoarea |

Immagine 1, Desinenze italiane per i due generi.

⁹⁰ Gheno V., *Femminili singolari Il femminismo è nelle parole, effequ, Firenze 2021.*

⁹¹ Buonasora A., *Se le parole diventano azioni. Decalogo per l'uso di una lingua non discriminatoria e non ostile in base al genere.* Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Prima ristampa, 2021.

In un dizionario del 1861, il Tommaseo-Bellini, si sostiene che la desinenza -essa, viene utilizzata in maniera scherzosa per canzonare le mogli di coloro che svolgevano alcune professioni di prestigio, come per esempio la dottoressa. Alcuni termini però, che sono in uso già da molti anni, si possono mantenere, in quanto ormai entrati nella quotidianità.

L'accademia della Crusca e il Dizionario Treccani sottolineano come l'utilizzo di nomi di professioni declinati al femminile siano corretti grammaticalmente. Questi però non hanno alcun potere di imporre come regola l'uso di un termine. È doveroso ricordare che in Italia al contrario di altri paesi come per esempio la Francia, il linguaggio, non è calato dall'alto, cioè non esiste un organismo che legifera in merito, ma ci sono delle istituzioni che raccolgono, analizzano e forniscono il loro parere su nuovi termini e il loro uso che già si è diffuso nella popolazione italiana. Solitamente, quindi, una parola viene inserita nel dizionario se rispetta tre criteri oggettivi: essere usato da un numero sufficientemente alto di persone, per un periodo sufficientemente lungo e in contesti differenziati.⁹²

Dovremmo sempre ricordare il detto latino “nomina sunt consequentia rerum” e auspicare quindi, che la struttura patriarcale del pensiero che passa anche attraverso il linguaggio, venga presto sostituita dall'applicazione di buone pratiche che inducano la popolazione a cambiare prospettiva, e diano nuove forme ai pensieri, garantendo così pari diritti a chiunque.

⁹² Gheno V., *Femminili singolari Il femminismo è nelle parole*, effequ, Firenze 2021.

3.2. RACCOMANDAZIONI E LINEE GUIDA PER L'UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO DI GENERE

Le istituzioni svolgono un ruolo cruciale nel rispetto e nell'esercizio dei diritti della cittadinanza. Per non andare contro i suoi stessi principi, quindi, è fondamentale che la pubblica amministrazione utilizzi una lingua inclusiva che non escluda nessuno.⁹³

Un dato importante, ci dice che le donne si relazionano con le istituzioni in più larga misura rispetto agli uomini, fanno quindi parte del target e non dando loro visibilità creeremo una grande inequità.

Nell'ultimo decennio sono state redatte molte linee guida e raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo. Di seguito, quindi, riporteremo le più significative e recenti, sia a livello nazionale che internazionale.

3.2.1. Organizzazione delle Nazioni Unite

L'ONU ha una pagina web dedicata al "Gender-inclusive language"⁹⁴, questo riporta le linee guida che forniscono una serie di strategie per aiutare il personale delle Nazioni Unite a adottare un linguaggio inclusivo dal punto di vista di genere. Queste strategie sono applicabili a qualsiasi forma di comunicazione, sia essa verbale o scritta, formale o informale, rivolta a un pubblico interno o esterno.

Il documento è stato creato in lingua inglese, anche se sulla pagina sono presenti linee guida nelle altre lingue ufficiali dell'organizzazione, arabo, cinese, inglese, francese, russo e spagnolo. In questo elaborato ci si concentrerà sulle raccomandazioni date per la lingua inglese, l'idioma più usato nelle comunicazioni internazionali.

⁹³ Buonasora A., *Se le parole diventano azioni. Decalogo per l'uso di una lingua non discriminatoria e non ostile in base al genere*. Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Prima ristampa, 2021.

⁹⁴ <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml#collapse1>

In inglese, si distinguono il "genere grammaticale", il "genere come costruito sociale" (che si riferisce ai ruoli, comportamenti, attività e attributi considerati appropriati per uomini o donne in una data società) e il "sesso" come caratteristica biologica degli esseri viventi.

L'inglese presenta pochi indicatori di genere, come i pronomi e i possessivi (he, she, his e hers), e alcuni nomi e forme di indirizzo. La maggior parte dei sostantivi in inglese non ha forme di genere grammaticali (teacher, president), mentre alcuni sono specificamente maschili o femminili (actor/actress, waiter/waitress). Alcuni sostantivi che in passato terminavano in "-man" ora hanno equivalenti neutri che comprendono entrambi i sessi (police officer al posto di policeman/policewoman, spokesperson al posto di spokesman/spokeswoman, chairperson al posto di chairman/chairwoman).

I principali consigli del documento sono riportati di seguito.

Quando ci si rivolge a individui specifici, è importante utilizzare forme di indirizzo e pronomi che siano in coerenza con la loro identità di genere. Per i membri del personale delle Nazioni Unite, è consigliabile verificare le informazioni sull'intranet o nella directory dell'organizzazione. Se un membro del personale è identificato come "Ms.", è appropriato utilizzare la forma di indirizzo "Ms." e i pronomi femminili. In situazioni in cui è possibile, è consigliabile chiedere alle persone a cui ci si rivolge o a cui si scrive, quale pronome e forma di indirizzo preferiscono. Per i membri del personale che redigono testi destinati alla traduzione, è importante comunicare ai traduttori il genere della persona menzionata, specialmente per lingue come l'arabo, il francese, il russo e lo spagnolo. L'alternanza tra forme femminili e maschili può essere adottata nell'intero testo, ma è necessario farlo con prudenza. Questa strategia, se utilizzata in modo eccessivo, potrebbe influenzare il significato del testo, causare confusione o distrarre il lettore. Potrebbe essere più opportuno considerare l'alternanza tra le forme maschili e femminili a livello di paragrafo o sezione, anziché farlo a livello di singola frase o parola. Ove possibile è opportuno utilizzare parole neutre anziché di un genere definito. Si può per esempio, usare la forma passiva, usare il pronome "one" anziché il pronome di genere.

Nella comunicazione informale, come ad esempio nelle e-mail, si possono adottare i pronomi plurali come soluzione pratica per garantire inclusività di genere. Tuttavia, è fondamentale notare che tali strategie non sono consigliate nella comunicazione formale.

Infine, è fondamentale mantenere coerenza nel modo in cui ci si riferisce a donne e uomini, utilizzando gli stessi criteri di indirizzo, come nome, cognome, titolo di cortesia o professione.

3.2.2. UN Women

Anche questa organizzazione dell'ONU, che è specificamente nata per fornire programmi, politiche e standard che sostengono i diritti umani delle donne e assicurare che ogni donna e ogni ragazza sia all'altezza del suo pieno potenziale,⁹⁵ ha delle specifiche linee guida per un linguaggio inclusivo di genere.⁹⁶

Le raccomandazioni contenute nelle linee guida delle Nazioni Unite sono tutte presenti in questo documento, si intende quindi, riportare quei punti che non sono stati menzionati, nel capitolo dedicato al documento ONU.

In inglese, l'uso della forma maschile generica per riferirsi a entrambi i sessi crea un pregiudizio di genere. Quando possibile, chi scrive dovrebbe cercare modi per modificare la frase e per renderla neutrale rispetto al genere. Di seguito alcuni consigli: omettere la parola di riferimento maschile, utilizzare forme plurali sia per i sostantivi che per le parole di riferimento, usare "loro" per riferirsi a nomi singolari.

Particolare attenzione dovrebbe essere prestata all'uso del vocabolario riferito all'identità di genere e orientamento sessuale, ruoli e attributi, occupazioni, nonché all'uso dei titoli.

⁹⁵ <https://www.unwomen.org/en>

⁹⁶ Gender-inclusive language guidelines (English) Promoting gender equality through the use of language.

3.2.3. European Institute for Gender Equality

L'EIGE affida un'intera sezione del suo sito web al linguaggio inclusivo di genere. Nella prima pagina dedicata al "Sensitive-gender Language", vengono presentati gli strumenti per poter utilizzare un linguaggio che non crei disparità di genere.

Di seguito riportiamo l'"Inclusivity scale in language" (Immagine 2), che è pubblicata sul sito web.⁹⁷

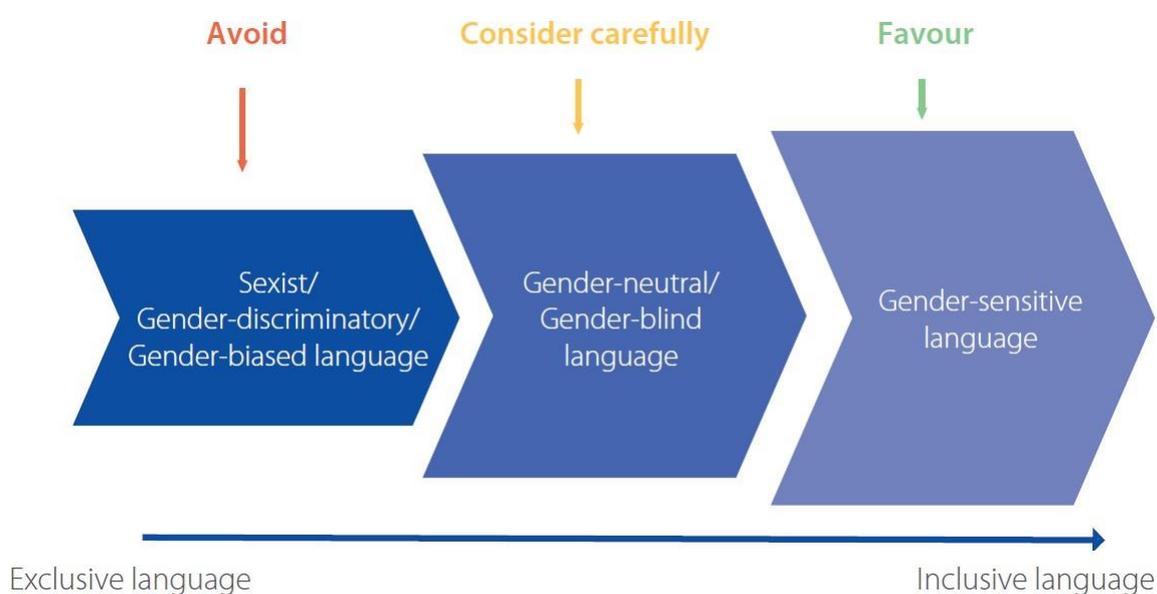


Immagine 2, *Inclusivity scale in language*.

L'istituto ha prodotto più di un documento importante in questo settore. Uno di questi è il "Toolkit"⁹⁸ che è stato prodotto per aumentare la consapevolezza sul linguaggio sensibile al genere. È stato creato poi un glossario che spiega il significato dei termini chiave legati

⁹⁷ The inclusivity scale in language, imagine 2.

⁹⁸ Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

all'uguaglianza di genere e un dizionario dei sinonimi, che esplora la relazione tra i diversi termini. Importante sottolineare che tutti questi strumenti sono in lingua inglese.

Il primo documento, che qui analizzeremo, sostiene che l'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere potrebbe portare ai seguenti benefici:

- rendere più semplice individuare importanti differenze tra i bisogni delle donne e uomini;
- sfidare le supposizioni inconsce che le persone hanno riguardo ai ruoli di genere nella società;
- gettare le basi per una maggiore uguaglianza di genere in tutta la società;
- aumentare la consapevolezza su come la lingua influenza il nostro comportamento;
- rendere le persone più a loro agio nell'esprimersi e nel comportarsi in modi che una volta non erano considerati "tipici" del loro genere.

Gli obiettivi principali che la linea guida si pone sono:

- sensibilizzare sull'importanza di un linguaggio "gender sensitive";
- fornire esempi pratici di cosa sia la comunicazione distorta e discriminatoria rispetto al genere e come evitarla;
- fornire strumenti pratici e consigli a chi decide in politica e a tutti i soggetti coinvolti nella redazione di documenti destinati al pubblico, affinché questi testi siano sensibili al genere e inclusivi per tutti i membri della società;
- fornire liste di controllo ed esempi utili per gli utenti.

Tre principi costituiscono la base per rendere il proprio linguaggio inclusivo e rivoluzionario:

1. riconoscere e sfidare gli stereotipi.
2. Essere inclusiva/o ed evitare le omissioni rendendo le altre persone invisibili.
3. Essere rispettosa/o ed evitare la banalizzazione e la subordinazione.

Ci sono delle sezioni che ampliano i tre principi sopracitati fornendo consigli dettagliati. Qui si intende menzionare i più significativi:

- 1.a. Evitare i pronomi di genere (lui o lei) quando il sesso della persona è sconosciuto. Questa pratica perpetua gli stereotipi di genere ripetendo le aspettative comuni sul genere delle persone in determinati ruoli. Si dovrebbe invece usare un linguaggio neutro rispetto

al genere. Un modo comune per farlo è usare il plurale “loro”. Questo sta diventando sempre più comune nell’inglese standard.

- 1.b. Evitare informazioni irrilevanti sul genere, soprattutto quando si parla o si scrive di professioni; ciò supporta lo stereotipo secondo cui la “normale” versione di questa professione è legata ad un determinato genere. Ad esempio, dire “avvocato donna” implica che gli avvocati sono normalmente uomini. Si dovrebbe invece semplicemente utilizzare il titolo dell'occupazione senza descrizione del genere.
- 1.c. Evitare di usare parole che implicano una connotazione di genere per descrivere un aspetto di una persona o di un oggetto. È particolarmente importante evitare di farlo quando il termine è usato come un insulto.
- 1.d. Alcune espressioni normalmente dipingono il femminile come negativo, come un insulto, spesso per significare debole o inefficace. Usare il linguaggio in questo modo è sessista.
- 2.a. Evitare di usare gli stessi nomi o aggettivi per entrambi i sessi se questi hanno differenti significati a seconda del genere. In inglese⁹⁹ ci sono delle parole il cui significato declinato nei due sessi, dovrebbe essere equivalente, ma in realtà, le versioni femminili delle parole hanno guadagnato connotazioni negative nel corso degli anni. È quindi importante riflettere molto bene rispetto al significato delle parole o degli aggettivi prima di usarli.
- 2.b. Il termine “uomo” è talvolta usato per descrivere l’esperienza di tutti gli esseri umani. Tuttavia, questa pratica ignora l'esperienza delle donne come membri alla pari della razza umana e contribuisce alla loro omissione dalla vita pubblica. Non si dovrebbe pertanto, usare “uomo” per riferirti alle esperienze di tutte le persone. Se usare “uomo” per indicare tutte le persone, propaga collettivamente l’invisibilità e l’omissione delle donne, usare "lui" per rappresentare un dato individuo fa lo stesso. È pertanto consigliato evitare di usare "lui" quando ci si riferisce all'esperienza generica di tutte le persone.
- 2.c. In una società basata sulla parità di genere è importante utilizzare un linguaggio che riconosca che gli incarichi possono essere ricoperti da entrambi i sessi.
- 2.d. I nomi e gli aggettivi di genere usati per denotare esperienze generiche ci incoraggiano a vedere il mondo come qualcosa che ha rilevanza soprattutto per gli

⁹⁹ N.d.A. Anche nella lingua italiana.

uomini. Il termine “postman”, ad esempio, suggerisce che tutti gli impiegati delle poste siano uomini.

- 2.e. Porre attenzione ai falsi generici. Sebbene l'utilizzo di un linguaggio neutro rispetto al genere rappresenti un approccio per superare l'uso del maschile come forma generica, questa modalità linguistica potrebbe non sempre essere appropriata. Essa potrebbe trascurare elementi chiave legati al genere nell'argomento in discussione. Inoltre, nonostante la lingua possa apparire neutrale, l'abitudine potrebbe comportare che, nella pratica, le persone continuino a interpretare un riferimento generico (come "persone") per indicare gli uomini.
- 2.f. Porre attenzione ai saluti, invece di usare Caro Signore, chi scrive in modo sensibile al genere, dovrebbe usare: Caro Signore o Signora o Gentile Signora o Signore.
- 3.a. Evitare l'uso del linguaggio che implica la subordinazione e la banalizzazione. Esso contribuisce a rafforzare il tradizionale dominio degli uomini sulle donne e può sminuire o insultare le donne stesse. La banalizzazione si manifesta attraverso il linguaggio che minimizza l'importanza di qualcosa, spesso associato a tematiche legate alle donne, facendole apparire "piccole" o "carine". Questa forma di espressione, apparentemente innocua, può, in realtà, consolidare la posizione subordinata delle donne nella società.
- 3.b. È consigliabile utilizzare il termine Ms. quando ci si riferisce alle donne, che, come Mr., non specifica lo stato civile. È importante adottare la stessa coerenza nelle convenzioni di denominazione per uomini e donne, evitando di riferirsi alle donne in relazione agli uomini e assicurandosi di trattarle sempre come individui a pieno titolo. I titoli tradizionali per le donne, come Mrs. (sposata) o Miss (nubile), erano originariamente utilizzati per indicare lo stato civile, mentre il termine Mr. per gli uomini rimaneva neutro in tal senso (sposati o single). Questa pratica di denominazione sottolineava la relazione di una donna con un uomo nel suo nome, suggerendo all'ascoltatore di considerarla come parte di qualcos'altro piuttosto che come individuo autonomo.
- 3.c. Si dovrebbe fare attenzione all'ordine delle parole nelle frasi e assicurarsi di non posizionare la versione maschile al primo posto. In molte coppie di parole e frasi, è comune che la versione maschile venga menzionata per prima, riflettendo e rafforzando il valore culturale attribuito a ciascuna (ad esempio: Re e Regina).
- 3.d. Evitare espressioni che banalizzino le donne come le aggiunte di suffissi diminutivi per denotare che la referente è femminile.

Nel penultimo capitolo del documento le persone possono sperimentarsi, attraverso esercizi, nel linguaggio inclusivo, e nell'ultimo ci sono check-list e tavole riassuntive.

Di seguito si riportano fedelmente le definizioni inserite nel documento.

Il linguaggio sensibile al genere: è l'uguaglianza di genere resa manifesta attraverso il linguaggio. L'uguaglianza di genere nel linguaggio viene raggiunta quando ci si relaziona alle donne e agli uomini – e a coloro che non si conformano al sistema binario di genere – attraverso un linguaggio che le faccia sentire come persone di pari valore, dignità, integrità e rispetto.

Il linguaggio sessista è uguale al linguaggio discriminatorio di genere. Tuttavia, c'è una sottile differenza nel modo in cui le persone usano questi termini: il linguaggio sessista è comunemente visto come un linguaggio che l'utente utilizza con fine dispregiativo; il linguaggio discriminatorio di genere, d'altro canto, include anche il linguaggio utilizzato dalle persone senza alcuna intenzione sessista.

Il linguaggio gender-biased favorisce implicitamente o esplicitamente un genere rispetto a un altro ed è una forma di linguaggio discriminatorio di genere.

Linguaggio neutro rispetto al genere: non è specifico per genere e considera le persone in generale, senza riferimento a donne o uomini. È anche chiamato **linguaggio cieco** rispetto al genere. Uno dei consigli riportati rispetto all'uso del linguaggio neutro è di decidere caso per caso se utilizzarlo o no a seconda del significato del nostro discorso.

Linguaggio discriminatorio di genere: l'opposto del linguaggio sensibile al genere. Include parole, frasi e/o altre caratteristiche linguistiche che alimentano stereotipi, sminuiscono o ignorano donne o uomini. Nella sua forma più estrema, non riesce a trattare i sessi come uguali in valore, dignità, integrità e rispetto.

3.2.4. Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana

Alma Sabatini ha contribuito significativamente al dibattito sulla causa femminista attraverso la pubblicazione di numerosi articoli sulle riviste Effe e Quotidiano Donna. Le tematiche affrontate spaziavano da questioni come l'aborto, la maternità, la sessualità, le pari opportunità, la prostituzione al matrimonio. Il suo nome è principalmente associato a uno studio

approfondito sul sessismo nella lingua italiana, intitolato "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana".¹⁰⁰

Nel 1987, su incarico della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra donna e uomo, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, ha curato la pubblicazione di "Il sessismo nella lingua italiana". Si trattava di linee guida che avevano l'obiettivo di promuovere l'eliminazione degli stereotipi di genere dal linguaggio. Non esiste ad oggi un documento più recente presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Attraverso un'indagine sulla terminologia utilizzata nei libri di testo e nei mass media, Sabatini ha evidenziato la prevalenza di un linguaggio estremamente sessista, che pone al centro l'uomo relegando la donna a una figura non menzionata.

Nonostante le critiche ricevute, il suo lavoro ha aperto un dibattito sulla necessità di innovare la lingua italiana, coinvolgendo anche l'Accademia della Crusca.

Nella premessa, l'autrice sottolinea come la lingua sia una "struttura dinamica che cambia in continuazione" e che la "parola è una materializzazione, un'azione vera e propria". Per questo muta con il trascorrere degli anni, con il cambiare della società che la parla, proprio perché "il valore semantico è strettamente legato al contesto linguistico ed extralinguistico in rapporto dinamico".

Sabatini menziona poi dei neologismi, riferiti a professioni tradizionalmente ricoperte da donne e ora declinate al maschile, che sono entrati nella nostra lingua e passati sotto silenzio, digeriti da tutti senza alcuna alzata di scudi, come invece è successo per esempio per i nomi di professioni declinati al femminile. Alcuni, sostiene credono che la lingua sia "vista come una specie di cosa sacra, intoccabile" quando in realtà è in continua evoluzione dandoci delle forme già codificate per essere cambiate.

¹⁰⁰ Sabatini A. *"Il sessismo nella lingua italiana"*, per la presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna, 1987.

Sono menzionati poi, dei termini che a metà circa del secolo scorso, sono stati sostituiti da altri che non fossero razzisti, Sabatini auspica che un giorno ci si vergogni a usare come lo è stato per questi, anche i termini sessisti.

Tra i detrattori, continua, ci sarebbero coloro che sostengono che le alternative alla lingua, non sessiste, siano brutte o che suonino male; al loro pensiero la scrittrice, oppone la frase del linguista Bruno Migliorini: “un termine nuovo è spesso giudicato brutto solo in quanto è nuovo, cioè urta contro la purezza, la continuità e la tradizione.”

A coloro che invece sosterranno che ci sono cose più importanti per cui lottare, risponde che le “energie producono energie, se non si perde di vista la globalità della questione”; inoltre, l’essere umano è in grado di affrontare più questioni nello stesso momento.

Infine, Sabatini sottolinea come le proposte contenute nel testo esistano già nella lingua italiana e nei pochi casi dove sono proposti dei neologismi siano stati accuratamente scelti e approvati anche da autorevoli linguiste e linguisti e autori e autrici di grammatiche e dizionari.

Di seguito vengono riportate le raccomandazioni principali fornite per punti nel documento qui analizzato:

- evitare il maschile neutro (qui definito “marcato”, oggi invece si definisce “sovra esteso”), usare delle parole che non si riferiscano ad un genere prestabilito.
- Evitare di dare sempre la precedenza al maschile nelle coppie oppositive maschile/femminile.
- Evitare le parole fraternità, fratellanza, paternità, quando si riferiscono sia a donne che uomini.
- Evitare di accordare il participio passato al maschile quando i nomi sono in prevalenza femminili. Si suggerisce in tal caso di accordare con il genere largamente maggioritario oppure con il genere dell’ultimo sostantivo della serie.
- Evitare di citare le donne come categoria a parte dopo una serie di maschili non marcati.
- Evitare la segnalazione dissimmetrica di donne e uomini nel campo politico, sociale e culturale. (Evitare, ad esempio, di anteporre a un’autorità di genere femminile l’articolo)
- Evitare di riferirsi alla donna con il primo nome e all’uomo con il suo cognome o con nome e cognome.
- Abolire l’uso del titolo “signorina”.

- Evitare il titolo di “signora” quando può essere sostituito dal titolo professionale (soprattutto quando i nomi maschili compresenti sono accompagnati dal titolo).
- Evitare di usare il maschile di nomi di mestieri, professioni, cariche, per segnalare posizioni di prestigio quando il femminile esiste ed è regolarmente usato solo per lavori gerarchicamente inferiori e tradizionalmente collegati al “ruolo” femminile.
- Evitare di usare al maschile nomi di cariche che hanno la regolare forma femminile.
- Evitare di usare al maschile, con articoli e concordanze maschili, nomi epiceni (o professioni o cariche) o di formare un femminile con l’aggiunta del suffisso -essa, o antepoendo o posponendo il modificatore “donna”.

L’autrice termina il documento sottolineando come i suggerimenti sopra proposti non abbiano alcuna pretesa di definitività o esaustività, ma che siano un punto di partenza per una presa di coscienza e l’inizio di un cambiamento.

3.2.5. Istituto Superiore di Sanità¹⁰¹

Patrizia Popoli, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell’Istituto Superiore di Sanità (ISS) nella presentazione delle “Raccomandazioni per l’uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell’identità di genere”, afferma che tale scritto non è un “dizionario del linguaggio politicamente corretto, ma vuole essere piuttosto una fonte di riflessione sul potere delle parole e sulla loro importanza nel processo di riconoscimento, di accoglienza e di trasformazione nelle relazioni umane.”

Sottolinea inoltre, come “un uso non discriminatorio del linguaggio possa incentivare un cambiamento culturale, contribuire a combattere le disuguaglianze e promuovere la cultura dell’inclusione e del rispetto.” Le raccomandazioni, quindi, pongono l’attenzione sul

¹⁰¹ *Raccomandazioni per l’uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell’identità di genere*, Istituto superiore di Sanità, Roma 2023.

linguaggio, per non discriminare donne, uomini, persone con disabilità, gruppi razziali in base all'etnia e persone LGBTQIA+. ¹⁰²

Nell'introduzione viene ricordata la definizione che, nel 2014, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) ha dato del linguaggio non discriminatorio: "si intendono quelle forme linguistiche e quel particolare lessico che non stereotipizza, non etichetta, non denigra, non cancella o omette, ma bensì riconosce e rispetta la dignità di ogni persona, a prescindere dal proprio status personale, sociale, economico e giuridico."

Secondo il documento diffondere nei luoghi di lavoro, l'uso di un linguaggio rispettoso, è un importante tassello per iniziare un processo di cambiamento, che dovrebbe partire in prima istanza dalla pubblica amministrazione.

I due principi base su cui si fondano queste raccomandazioni sono:

- declinare correttamente il lessico in base al genere del soggetto senza preferire la forma maschile a quella femminile e, quando possibile, ricorrere a espressioni neutre.
- Garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti.

Le raccomandazioni, quindi, possono essere riassunte nei seguenti punti:

- ogni volta che si fa riferimento a una donna, usare la forma femminile e, laddove sia necessario riferirsi a una categoria più ampia, cercare di usare forme più inclusive possibili, come il passivo o l'uso dell'impersonale, o di pronomi indefiniti (es. chi, chiunque, coloro).
- superare l'utilizzo generalizzato (non marcato, sovra esteso) del maschile per descrivere progetti/ricerche che coinvolgano persone di entrambi i sessi, utilizzando due possibili strategie. Utilizzare lo sdoppiamento esteso (uso di entrambi i generi per dare visibilità anche al genere femminile in forma estesa), l'oscuramento di entrambi i generi (si tratta

¹⁰² Treccani on line: Gli acronimi LGBTQ, LGBTQI, LGBTQIA, LGBTQIA+, LGBTQQIA+, sono oggi utilizzati per designare sinteticamente l'insieme delle minoranze sessuali, cioè tutte le persone che per orientamento sessuale, identità e/o espressione di genere, caratteristiche anatomiche non aderiscono agli standard del binarismo cisessuale e dell'eterosessualità – ossia alla netta divisione della specie umana in maschi e femmine, con corrispondenza dell'identità di genere al sesso biologico e con desiderio verso le persone di sesso opposto al proprio.

di usare sostantivi non marcati, nomi collettivi o termini ambigenere che includano riferimento a persone di entrambi i sessi) oppure la riformulazione delle frasi (questa tecnica permette di evitare un uso del maschile attraverso l'adozione di parafrasi con pronomi relativi e indefiniti come, chi, chiunque, coloro, o forme impersonali o passive)

- Declinare i nomi professionali al femminile.
- Evitare, nella produzione di documentazione ufficiale, di alimentare stereotipi di genere attraverso bias di senso, per esempio dando per scontato che alcune professioni siano di esclusivo appannaggio del genere femminile e altre di quello maschile, quando ci si riferisce alla collettività (per esempio: “le segretarie”, “i ricercatori”).

È importante ricordare che in questo documento sono presenti anche raccomandazioni per il superamento del linguaggio binario. Non si intende però in questo elaborato approfondire questo aspetto, perché seppur ritenuto molto importante, sarebbe degno di un affondo che qui non troverebbe spazio.

Nella seconda parte dello scritto si trovano molti esempi concreti che possono essere usati nei documenti ISS.

3.3. PROPOSTA DI RACCOMANDAZIONI PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO DELL'IDENTITÀ DI GENERE, DELL'AZIENDA PROVINCIALE PER I SERVIZI SANITARI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Lo scopo prefissato della stesura di questo elaborato è la riflessione sull'importanza della produzione di raccomandazioni per un linguaggio inclusivo di genere, all'interno delle organizzazioni pubbliche e la sua pratica realizzazione.

Il GEPat ha posto tra i suoi obiettivi, quello di favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e di una comunicazione non ostile;¹⁰³ per questo, si è pensato di creare un documento che fornisca le linee guida, che ad oggi sono assenti nella documentazione di indirizzo dell'azienda sanitaria trentina. Queste raccomandazioni hanno lo scopo di rendere inclusivo e non discriminatorio, il linguaggio utilizzato nella produzione aziendale orale e scritta; se utilizzate nella quotidianità, esse, possono portare alla normalizzazione della “gender sensitivity”.

Di seguito è proposto il documento per esteso, per la cui produzione si è usato lo stile utilizzato nei documenti di indirizzo interni all'APSS di Trento. È stata presa tale decisione inquanto, si intende simulare quella che potrebbe essere una linea guida realmente adottata dall'istituzione soprammenzionata.

Le indicazioni in esso contenute sono state ricavate dall'analisi di tutte le produzioni delle organizzazioni riportate in questo testo; pertanto, si basano su consigli di personale esperto in merito.

Il disegno utilizzato per il frontespizio è stato generato attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale on line che utilizza l'IA per la creazione di immagini.

Dopo aver scritto lo scopo e l'introduzione, è stato inserito un piccolo glossario che riporta sia le definizioni più importanti che gli acronimi utilizzati. Nella sezione delle raccomandazioni poi, ogni consiglio è accompagnato da esempi che ne rendono più semplice la comprensione e

¹⁰³ *Piano per l'uguaglianza di genere nella Provincia Autonoma di Trento 2023-2025*, Dipartimento per le pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento, Trento 2023.

quindi la successiva messa in pratica. Dove possibile, si è cercato di contestualizzare le frasi nel campo medico-sanitario.

Le raccomandazioni sono destinate a tutte e tutti i dipendenti dell'Azienda, che si auspica le mettano in pratica, sia nella produzione dei documenti ufficiali, che nelle relazioni informali con le colleghe e i colleghi. Si pensa infatti, che attraverso l'utilizzo sistematico di questa buona pratica, si possa contribuire proattivamente alla riduzione del "gender gap" e all'eliminazione delle discriminazioni legate al genere.

Nell'ultima sezione sono riportate le regole base per la declinazione al femminile delle professioni. Essendoci su questo argomento molti dubbi e alcune eccezioni, è stata inserita una tabella che riporta quelle che potrebbero essere utilizzate più frequentemente nella comunicazione all'interno dell'APSS.

| | | |
|---|---|-----------------|
| <p>(LOGO)</p> <p><i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i></p> | <p>Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere</p> | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |



RACCOMANDAZIONI PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO DELL'IDENTITÀ DI GENERE

| REDAZIONE | VERIFICA E CONTROLLO | APPROVAZIONE |
|-------------------------|---------------------------------|--------------------|
| Dottoressa Elena Rattin | Dottoressa Locatelli Elisabetta | Direttore generale |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

INDICE

| | |
|---------------------------------|-----|
| 1. PREMESSA | 90 |
| 2. SCOPO..... | 94 |
| 3. AMBITI DI APPLICAZIONE | 95 |
| 4. ACRONIMI E DEFINIZIONI | 96 |
| 5. RACCOMANDAZIONI..... | 98 |
| 6. RIFERIMENTI..... | 103 |
| 7. APPENDICE | 107 |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

1. PREMESSA

Nella società contemporanea il “gender-gap” è ancora molto presente in quasi tutti i settori della quotidianità. Come dimostrato dal World Economic Forum nel *Global Gender Gap Report*,¹ nessun paese ha ancora raggiunto la parità di genere assoluta e l'Italia si posiziona al 79° posto su 146 nazioni.

Il “gender gap” è ormai compenetrato nella nostra cultura da secoli, quasi tutte le società umane, infatti, sono di stampo patriarcale e questo tipo di cultura perpetra gli stereotipi di genere. Essi sono profondamente radicati nelle società e si manifestano attraverso aspettative predefinite, sul comportamento, sui ruoli e sulle caratteristiche attribuite a donne e uomini. È immediato, per esempio, immaginare che una bambina che fin da piccola ha sentito declinata al maschile la parola ingegnere o medico, sarà portata a pensare che a lei quelle carriere siano precluse inquanto donna.

Il linguaggio è sicuramente un mezzo per perpetrare gli stereotipi. È comune, ad esempio, utilizzare un pronome di genere ben definito, anche quando non si sa se si sta parlando di un uomo o di una donna o quando ci si riferisce a un gruppo di persone. Questo induce chi ci ascolta a dedurre il genere di esse, anche senza che questa supposizione corrisponda al vero.² Se utilizzeremo un linguaggio inclusivo, potremo dare forma ai nostri pensieri e costruire un mondo in cui nessuna venga esclusa perché non menzionata.

Uno studio, svolto da FBK-IRVAPP insieme al Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Rovereto³, ha misurato la penalità associata all'utilizzo del titolo professionale declinato al femminile (es. avvocatessa invece di avvocato per le donne). La percezione, sia delle

¹ *Global Gender Gap Report del 2023* World Economic Forum

² Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019

³ FBK (Fondazione Bruno Kesler)-IRVAPP (Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche), Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Rovereto, *L'impatto della declinazione di genere del titolo professionale in avvocatura: un caso studio tra gli ordini professionali della Provincia di Trento*, dicembre 2022

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

professioniste che della popolazione in generale è che, se questa professione viene declinata al maschile doni maggior prestigio.

Nel momento in cui questi stereotipi non vengono soddisfatti, oltre alla limitazione della libertà individuale, la persona, spesso diventa vittima di esclusione, mobbing, fino ad arrivare all'essere vittima di violenza.

Combattere la violenza di genere richiede un cambiamento profondo nella mentalità collettiva. Dobbiamo sfidare gli stereotipi limitanti e lavorare insieme per creare una società che celebri la diversità e promuova l'uguaglianza. Solo attraverso la consapevolezza, l'educazione e la promozione di valori basati sul rispetto reciproco, possiamo sperare di sradicarli. Parte di questo lavoro è svolto ripensando e modificando il linguaggio e la cultura, nella convinzione che essi mostrino gli stereotipi e gli stilemi sociali che sono presenti nella società e che cambiando i modi di espressione e i riferimenti culturali, si possano produrre cambiamenti sociali più ampi.

In un'ottica di "Gender mainstreaming" le più importanti organizzazioni nazionali ed internazionali hanno creato dei "Gender equality plan". Documenti che riportano dettagliatamente quali sono gli obiettivi dei successivi anni per raggiungere nel più breve tempo possibile la parità di genere.

L'obiettivo 5 dell'agenda ONU 2030 è raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, goal previsto anche dalla missione 5 del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Nella strategia per la parità di genere dell'UE si afferma che: "Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale, essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare."⁴

⁴ *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Commissione europea, 5 marzo 2020

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

Nelle misure trasversali essenziali, la “Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026”, riconosce l’importanza della “promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste”⁵.

Essenziale ricordare infine che, il Piano per l’uguaglianza di genere della Provincia Autonoma di Trento, riporta tra i suoi obiettivi:

- diffondere una maggiore consapevolezza, tra il personale della Provincia, dei cosiddetti ‘pregiudizi non consapevoli’ e stereotipi di genere;
- promuovere l’equilibrio di genere in ogni posizione in particolare in quelle apicali;
- favorire l’utilizzo di un linguaggio rispettoso e comunicazione non ostile.⁶

L’EIGE (European Institute for Gender Equality) affida un’intera sezione del suo sito web al linguaggio inclusivo di genere. In essa, oltre a trovare il motivo di tale importanza, vengono presentati gli strumenti per poter utilizzare un linguaggio che non crei disparità di genere.

Anche nel “Manifesto delle giornaliste e dei giornalisti per il rispetto e le parità di genere nell’informazione. Contro ogni forma di violenza e discriminazione attraverso parole e immagini”⁷, viene ribadita in più punti l’importanza di “evitare stereotipi di genere e assicurare massima attenzione alla terminologia, ai contenuti e alle immagini divulgate” oltre ad “adottare un linguaggio declinato al femminile per i ruoli professionali e le cariche istituzionali ricoperti dalle donne e riconoscerle nella loro dimensione professionale, sociale, culturale”.

La famosa linguista A. Sabatini nel suo più noto scritto, sosteneva che “l’uso di un termine anziché di un altro comporta una modificazione nel pensiero e nell’atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta”⁸; siccome per modificare il paradigma attuale, è essenziale,

⁵ *Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità e la famiglia, luglio 2021

⁶ *Piano per l’uguaglianza di genere nella Provincia Autonoma di Trento 2023-2025*, Dipartimento per le pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento, Trento 2023

⁷ *Manifesto delle giornaliste e dei giornalisti per il rispetto e la parità di genere nell’informazione, Contro ogni forma di violenza e discriminazione attraverso parole e immagini*, Venezia 25 Novembre 2017

⁸ A. Sabatini “*Il sessismo nella lingua italiana*”, per la presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna, 1987

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

che le persone adulte, cambino le loro sovrastrutture mentali, è cruciale che ricevano quotidianamente messaggi che le aiutino a farlo, anche attraverso il linguaggio inclusivo.

Infine, si ritiene importante sottolineare che il presente documento non intende essere né esaustivo né definitivo ma intende stimolare una riflessione su quanto le parole da noi usate abbiano un potere evocativo di un pensiero inclusivo e rispettoso di ogni individuo.

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

2. SCOPO

L'obiettivo della redazione di queste raccomandazioni è quello di promuovere un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere, nella produzione di documenti, comunicati e referti dell'APSS di Trento.

Se si riuscirà ad usare in modo rispettoso le parole, si normalizzerà la "gender sensitivity" e si potranno intaccare le immagini stereotipate che sono presenti in ognuno di noi, per poi un giorno, cambiarle. Così facendo il risultato sarà prevenire discriminazioni e disuguaglianze che potrebbero essere fortemente invalidanti per coloro che ne sono vittima.

L'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere potrebbe portare ai seguenti benefici:

- rendere più semplice individuare importanti differenze tra i bisogni delle donne e degli uomini;
- far sentire le persone più a loro agio nell'esprimersi e nel comportarsi in modi che, una volta non erano considerati "tipici" del loro genere;
- mettere in discussione i preconcetti inconsci che le persone hanno riguardo ai ruoli di genere nella società;
- gettare le basi per una maggiore uguaglianza di genere in tutta la società;
- aumentare la consapevolezza su come la lingua influenzi il nostro comportamento.⁹

⁹ Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

3. AMBITI DI APPLICAZIONE

È auspicabile che queste raccomandazioni vengano messe in pratica da tutto il personale dipendente dell'APSS, sia nella comunicazione interna che in quella esterna. Dovrebbero essere applicate nella stesura di tutti i documenti, le linee guida, le pubblicazioni, i comunicati e i referti.

Sarebbe inoltre importante che fossero alla base della comunicazione interna, comprese le e-mail e la formazione e di quella esterna, incluso tutto il materiale informativo ed educativo. Non va dimenticato un importante ambito di applicazione cioè la comunicazione verbale, sia ufficiale, tramite i media che one to one, con colleghe, colleghi, collaboratrici, collaboratori e con le/gli utenti.

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

4. ACRONIMI E DEFINIZIONI

EIGE: European Institute for Gender Equality

ONU o UN: Organizzazione delle Nazioni Unite o United Nations

PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

UE o EU: Unione Europea o European Union

Bias o stereotipi di genere: idee preconcepite per cui a femmine e maschi sono assegnati arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere. I bias di genere possono limitare lo sviluppo dei talenti e delle capacità naturali di ragazze e ragazzi, donne e uomini, nonché le loro esperienze educative e professionali e le opportunità di vita in generale. Gli stereotipi sulle donne, ad esempio, sono la causa di atteggiamenti discriminatori radicati, valori, norme e pregiudizi usati per giustificare e mantenere le relazioni storiche del potere degli uomini sulle donne e gli atteggiamenti sessisti che frenano il progresso delle donne.

Discriminazione di genere: disparità o trattamento svantaggioso a carico di un individuo o di un gruppo di individui basata sul genere. La discriminazione di genere è, di fatto, relativa al diverso modo di trattare le persone solo perché sono maschi o femmine, piuttosto che sulla base delle loro capacità fisiche o intellettuali. La discriminazione di genere, sebbene sia generalmente riferita alle donne, viene sperimentata anche da uomini.

Gender Gap: divario tra generi, con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione sociale e professionale esistente tra uomini e donne, che si riflettono nel loro accesso ineguale o nel godimento dei diritti, nonché nell'assunzione di ruoli sociali e culturali stereotipati.

Global Gender Gap Index: indice che valuta i Paesi su una scala da 0 a 100, riflettendo il grado di avvicinamento alla parità di genere (ovvero la percentuale del divario di genere colmato).

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

Gender Mainstreaming: integrazione della dimensione delle pari opportunità. Strategia per realizzare l'uguaglianza di genere. Prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure regolamentari e dei programmi di spesa, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione.

Identità di genere: l'insieme dei comportamenti collegati all'essere femmina e all'essere maschio che concorrono a definire l'appartenenza al genere maschile o femminile anche riguardo alla percezione individuale del sé

Mobbing: violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati da superiori gerarchici, colleghi o colleghe.

Violenza di genere: è così definita perché praticata contro le donne in quanto appartenenti al genere femminile, viene agita nella maggior parte dei casi da uomini che hanno o hanno avuto una relazione stretta con la donna e che riscontrano l'incapacità di farla agire secondo il suo volere. Per questo motivo vi è un'escalation di azioni che può anche esitare con un femminicidio.

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

5. RACCOMANDAZIONI

Chiunque voglia parlare e/o scrivere in modo inclusivo dovrebbe tener presente i seguenti tre principi base:

- riconoscere e sfidare gli stereotipi.
- Essere inclusiva/o ed evitare le omissioni rendendo le altre persone invisibili.
- Essere rispettosa/o ed evitare la banalizzazione e la subordinazione.

Questo premesso, ecco quali sono le raccomandazioni divise in punti e seguite da degli esempi pratici per rendere più chiaro il suggerimento.

1. Evitare l'utilizzo del maschile sovra esteso.

Ove possibile è opportuno utilizzare parole neutre anziché di un genere definito. Si può per esempio, usare la forma passiva dove possibile.

Evitare i pronomi di genere (lei o lui) quando il sesso della persona è sconosciuto.

L'alternanza tra forme femminili e maschili può essere adottata nell'intero testo, ma è necessario farlo con prudenza, poiché questa strategia, se utilizzata in modo eccessivo, potrebbe causare confusione o distrarre chi legge. Potrebbe essere più opportuno considerare l'alternanza tra le forme femminili e maschili a livello di paragrafo o sezione, anziché farlo a livello di singola frase o parola.

È opportuno usare le desinenze in ordine alfabetico, se per esempio scriviamo “tutte le bambine e tutti i bambini sono invitate/i...”, anteponiamo le bambine perché la loro desinenza precede quella dei bambini in ordine alfabetico.

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|--|---|
| <i>I dipendenti dell'ospedale parteciperanno</i> | <i>Il personale dell'ospedale parteciperà</i> |
| <i>I redattori di questo documento</i> | <i>Questo documento è scritto</i> |
| <i>Ospedale amico dei bambini</i> | <i>Ospedale amico delle bambine e dei bambini</i> |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

| | |
|---------------------------|-------------------|
| <i>Buongiorno a tutti</i> | <i>Buongiorno</i> |
|---------------------------|-------------------|

- 2. Quando ci si rivolge a individui specifici, è importante utilizzare forme di indirizzo e pronomi che siano in coerenza con la loro identità di genere.**

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|--|--|
| <i>Il presidente, dottoressa Franca Rossi, è soddisfatto</i> | <i>La presidente, Dottoressa Franca Rossi, è soddisfatta</i> |

- 3. Evitare espressioni che banalizzino o infantilizzino le donne, come le aggiunte di suffissi diminutivi per denotare che la referente è femminile.**

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|--|--|
| <i>Buongiorno signorina e buongiorno signore</i> | <i>Buongiorno signora e buongiorno signore</i> |
| <i>Spieghi alla sua fanciulla</i> | <i>Spieghi a sua figlia</i> |

- 4. Evitare di accordare il participio passato al maschile quando i nomi sono in prevalenza femminili. Si suggerisce in tal caso di accordare con il genere largamente maggioritario oppure con il genere dell'ultimo sostantivo della serie.**

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|---|---|
| <i>Giulia, Aurora, Matteo e Anna sono andati</i> | <i>Giulia, Aurora, Matteo e Anna sono andate</i> |
| <i>Giulia, Andrea, Francesco e Nina sono andati</i> | <i>Giulia, Andrea, Francesca e Nina sono andate</i> |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

5. Evitare di citare le donne come categoria a parte dopo una serie di maschili sovraestesi.

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|---|---|
| <i>Questi popoli si spostavano con le donne in un altro luogo</i> | <i>Queste popolazioni si spostavano in un altro luogo</i> |

6. Evitare la segnalazione dissimmetrica di donne e uomini.

L'asimmetria semantica definisce il processo cognitivo tramite il quale viene attribuito un significato diverso alla stessa parola nelle sue declinazioni al maschile o al femminile. Generalmente la declinazione maschile della parola assume un significato socialmente più prestigioso.

Ad esempio, porre attenzione ai saluti, utilizzando appellativi uguali per entrambi i sessi. Una forma ancora molto usata è quella di riferirsi alle donne con Gentile Dottoressa e agli uomini con Egregio Dottore, ovviamente va assolutamente evitata tale distinzione che connoterebbe l'importanza e il comportamento delle due persone in base al loro sesso. Inoltre, si dovrebbe evitare di dare per scontato che i lavori di cura ed educazione vengano svolti dalle donne, declinando al femminile queste professioni se si parla di più persone.

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|---|---|
| <i>Egregio dottore, Gentile dottoressa</i> | <i>Egredia dottoressa, Egregio dottore</i> |
| <i>Il segretario Elly Schlein (intesa come segretaria del partito) e la sua segretaria Francesca Rossi (intesa come chi ha il compito di tenere la corrispondenza, conservare i</i> | <i>La segretaria Elly Schlein e la sua segretaria Francesca Rossi</i> |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

| | |
|---|---|
| registri, rilasciare documenti, compilare i verbali delle riunioni...) | |
| <i>I medici e le infermiere vi ringraziano</i> | <i>Il personale medico e infermieristico vi ringraziano</i> |

7. Evitare di riferirsi alla donna con il nome e all'uomo con il suo cognome o con nome e cognome, oppure di appellare la donna con il nome o con "Signora" e l'uomo con il suo titolo.

Se si menziona una persona usando il cognome non si userà l'articolo per entrambi i generi.

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|---|--|
| <i>Ringraziamo Francesca e il Dottor Rossi</i> | <i>Ringraziamo la dottoressa Bianchi e il dottor Rossi</i> |
| <i>Prego Signora Rossi, può entrare anche lei Dott. Bianchi</i> | <i>Prego Signora Rossi, può entrare anche lei signor Bianchi</i> |
| <i>La Rossini ha inaugurato la nuova sede</i> | <i>Rossini ha inaugurato la nuova sede</i> |

8. Se riferito ad una donna declinare al femminile, secondo le regole della grammatica italiana, i nomi delle professioni.

Evitare di connotare il genere, quando si parla o si scrive di professioni; questo supporta lo stereotipo secondo cui la "normale" versione di questa professione è legata ad un determinato genere. Ad esempio, dire "chirurgo donna" implica che i chirurghi sono normalmente uomini. Si dovrebbe invece semplicemente utilizzare il titolo dell'occupazione declinato correttamente, senza descrizione del genere.

| <i>DISCRIMINATORIO</i> | <i>INCLUSIVO</i> |
|--|-----------------------------------|
| <i>I chirurghi e i chirurghi donne</i> | <i>Le chirurghe e i chirurghi</i> |

| | | |
|---|---|-----------------|
| <p>(LOGO)</p> <p><i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i></p> | <p>Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere</p> | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

| | |
|--|---|
| <i>Il presidente Giulia Verdi</i> | <i>La presidente Giulia Verdi</i> |
| <i>La signora Bianchi è un architetto</i> | <i>La dottoressa Bianchi è un'architetta</i> |
| <i>Lei è la dottoressa Rossi, un medico che lavora qui</i> | <i>Lei è la dottoressa Rossi, una medica che lavora qui</i> |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

6. RIFERIMENTI

Adichie C. N., *Dovremmo essere tutti femministi*, Einaudi, Torino 2015.

Buonasora A., *Se le parole diventano azioni. Decalogo per l'uso di una lingua non discriminatoria e non ostile in base al genere*. Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Prima ristampa, Trento 2021.

Butler J. *Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità (Gender Trouble Feminism and the Subversion of Identity)*, Editori Laterza 1999.

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, Istanbul, 11 maggio 2011.

Dulbecco A., *Si è sempre fatto così*, Edizioni Tlon, 2023.

Facheris I., *Parità in pillole. Impara a combattere le piccole e grandi discriminazioni quotidiane*, Rizzoli, Milano 2020.

FBK(Fondazione Bruno Kesler)-IRVAPP (Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche), Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Rovereto, *L'impatto della declinazione di genere del titolo professionale in avvocatura: un caso studio tra gli ordini professionali della Provincia di Trento*, dicembre 2022.

Gasparrini L., *Non sono sessista ma... Il sessismo nel linguaggio contemporaneo*, Tlon 2019.

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

Gender Equality Plan dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 13 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2021.

Gender-neutral language in the European Parliament, European Parliament 2018.

Gheno V, *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole, effequ*, Firenze 2021.

Gheno V., *Verso l'inclusività linguistica e oltre*, Zanichelli editore 2021.

Global Gender Gap Report del 2023 World Economic Forum.

La Convenzione di Istanbul contro la violenza nei confronti delle donne, L'attuazione nell'ordinamento interno, 15 Novembre 2017, Camera deputati.

Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità. 06/10/2022.

Manifesto delle giornaliste e dei giornalisti per il rispetto e la parità di genere nell'informazione, Contro ogni forma di violenza e discriminazione attraverso parole e immagini, Venezia 25 Novembre 2017.

Murgia M., *Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più*, Einaudi, Torino 2021.

Piano per l'uguaglianza di genere nella Provincia Autonoma di Trento 2023-2025, Dipartimento per le pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento, Trento 2023.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere, Istituto superiore di Sanità, Roma 2023.

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

Rinaldi A., *Le signore non parlano di soldi. Quanto ci costa la disparità di genere*, Fabbri Editori, Milano 2023.

Robustelli C. *Ciò che non si dice, non esiste*. *NoiDonne* 15 gennaio 2008:16-17.

Sabatini A. *“Il sessismo nella lingua italiana”*, per la presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna, 1987.

Sito web istituzionale di EIGE.

Sito web istituzionale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite.

Sito web istituzionale della WHO.

Sito web istituzionale dell'Unione Europea.

Sito web istituzionale di UN Women.

Steinem G., *Autostima. La rivoluzione parte da te (Revolution from within)*, Vanda.edizioni, Milano 2021.

Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità e la famiglia, luglio 2021.

Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Commissione europea, 5 marzo 2020.

Vagnoli C., *Poverine. Come non si racconta il femminicidio*, Einaudi, Torino 2021.

Wollstonecraft M., *Sui diritti delle donne (A vindication of the rights of woman 1792)* Bur Rizzoli, Milano, 2022.

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

7. APPENDICE

Si riporta di seguito una tabella elaborata da Stefania Cavagnoli docente di linguistica applicata e glottodidattica dell'Università di Roma Tor Vergata e componente della Commissione Pari Opportunità Provincia di Trento. Le parole elencate nella tabella delle professioni si rifanno a queste regole grammaticali italiane.

| Desinenza al maschile | Sostantivi | Desinenza al femminile | Sostantivi |
|------------------------|---|------------------------|--|
| -o, -aio, -ario | avvocato, notaio, funzionario, pubblico ministero | a, -aia, -aria | avvocata, notaia, funzionaria, pubblica ministra |
| -iere | ingegnere | -iera, -era | Ingegnera |
| -sore | difensore | -sora | difensora |
| -tore | procuratore, rettore | -trice | procuratrice, rettrice |
| -e | giudice | -e | la giudice, la vigile, |
| -ente | presidente | -ente | la presidente |
| -a | poeta | -a | la poeta, l'artista, l'atleta |
| capo- | capotreno, capoufficio, capoarea | capo- | la capotreno, la capoufficio, la capoarea |

Stefania Cavagnoli

Segnaliamo le eccezioni a questa regola che sono ormai entrate nel gergo comune. Non è opportuno sostituirle anche se contrarie alla regola grammaticale:

- Campione/Campionessa
- Dottore/Dottoressa
- Professore/Professoressa
- Poeta/Poetessa
- Studente/Studentessa

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

Nella seguente tabella sono riportati i più frequenti termini relativi ai ruoli professionali declinati al maschile, al femminile e al “neutro”. Questa non intende essere esaustiva ma riportare le parole più comunemente utilizzate nella pratica quotidiana.

| MASCHILE | FEMMINILE | NEUTRO |
|------------------|----------------------|--------------------------|
| Addetto | Addetta | Personale addetto |
| Architetto | Architetta | |
| Archivista | Archivista (la) | |
| Assessore | Assessora | |
| Assistente | Assistente (la) | |
| Autore | Autrice | Chi scrive |
| Avvocato | Avvocata | |
| Borsista | Borsista (la) | |
| Candidato | Candidata | |
| Capo area | Capo area | |
| Capi area | Capo area (le) | |
| Caporedattore | Caporedattrice | |
| Caposervizio | Caposervizio (la,le) | |
| Capo ufficio | Capo ufficio (la) | |
| Capi ufficio | Capo ufficio (le) | |
| Chirurgo | Chirurga | |
| Cittadini | Cittadine | Cittadinanza |
| Collaboratore | Collaboratrice | |
| Comunicatore | Comunicatrice | Chi comunica |
| Consulente | Consulente | |
| Coordinatore | Coordinatrice | |
| Correlatore | Correlatrice | |
| Corsista | Corsista | |
| Curatore | Curatrice | |
| Deputato | Deputata | |
| Difensore | Difensora | |
| Dipendente | Dipendente (la) | Personale |
| Direttore | Direttrice | Chi dirige, la direzione |
| Dirigente | Dirigente (la) | |
| Docente | Docente (la) | Personale docente |
| Dottorando | Dottoranda | |
| Dottore | Dottoressa | |
| Editore | Editrice | |
| Educatore | Educatrice | |
| Facilitatore | Facilitatrice | |
| Filosofo | Filosofa | |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

| | | |
|-------------------|------------------------|---|
| Fisico | Fisica | |
| Formatore | Formatrice | |
| Funzionario | Funzionaria | |
| Giornalista | Giornalista (la) | |
| Giudice | Giudice (la) | |
| Impiegato | Impiegata | |
| Imprenditore | Imprenditrice | |
| Infermiere | Infermiera | |
| Ingegnere | Ingegnera | |
| Insegnante | Insegnante (la) | |
| Interprete | Interprete (la) | |
| Ispettore | Ispettrice | |
| Laureando | Laureanda | |
| Laureato | Laureata | |
| Lavoratore | Lavoratrice | |
| Lettore | Lettrice | |
| Linguista | Linguista (la) | |
| Magistrato | Magistrata | |
| Mediatore | Mediatrice | |
| Medici | Mediche | |
| Medico | Medica | |
| Ministro | Ministra | |
| Moderatore | Moderatrice | |
| Neonato | Neonata | |
| Notaio | Notaia | |
| Operaio | Operaia | |
| Operatore | Operatrice | |
| Ortottista | Ortottista (la) | |
| Ostetrico | Ostetrica | |
| Ottico | Ottica | |
| Parlamentare | Parlamentare (la) | |
| Pedagogista | Pedagogista (la) | |
| Pediatra | Pediatra (la) | |
| Poeta | Poeta/poetessa | |
| Portiere | Portiera | |
| Prefetto | Prefetta | |
| Presentatore | Presentatrice | Conduzione |
| Preside | Preside (la) | Presidenza |
| Presidente | Presidente (la) | Presidenza/Rappresentante legale |
| Primario | Primaria | |
| Professionista | Professionista (la) | |
| Professore | Professoressa | |
| Programmatore | Programmatrice | |

| | | |
|--|--|-----------------|
| (LOGO) <i>Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Provincia Autonoma di Trento</i> | Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere | Rev. 1 |
| | | Data 22/03/2024 |

| | | |
|----------------|---------------------|-------------------|
| Psicologo | Psicologa | |
| Psicoterapeuta | Psicoterapeuta (la) | |
| Redattore | Redattrice | |
| Relatore | Relatrice | |
| Responsabile | Responsabile (la) | |
| Rettore | Rettrice | |
| Revisore | Revisora | |
| Ricercatore | Ricercatrice | |
| Scenziato | Scenziata | |
| Scrittore | Scrittrice | |
| Segretario | Segretaria | |
| Sociologo | Sociologa | |
| Sostituto | Sostituta | |
| Specialista | Specialista (la) | |
| Specializzando | Specializzanda | |
| Statistico | Statistica | |
| Storico | Storica | |
| Studente | Studentessa | Corpo studente |
| Studio | Studiosa | |
| Supervisore | Supervisora | |
| Tecnico | Tecnica | Personale tecnico |
| Tecnologo | Tecnologa | |
| Tesoriere | Tesoriera | |
| Traduttore | Traduttrice | |
| Tutor | Tutor (la) | |
| Uditore | Uditrice | |
| Veterinario | Veterinaria | |
| Vicario | Vicaria | |
| Vigile | Vigile (la) | |
| Vincitore | Vincitrice | |

CONCLUSIONI

La situazione mondiale attuale mostra come il “gender gap” sia ancora ampiamente presente in tutti i paesi. I campi più colpiti dall’ineguaglianza di genere sono quello economico, lavorativo, di leadership e di cura.

I dati, seppur in lieve miglioramento negli ultimi anni, dimostrano che, le donne sono ancora discriminate per il solo fatto di appartenere al genere femminile. I comportamenti che vengono messi in atto consciamente o inconsciamente ai loro danni, hanno radici nella cultura patriarcale, che nel corso dei secoli ha fatto sedimentare stereotipi difficili da combattere.

Parte fondante della società è la comunicazione, veicolata anche attraverso la lingua; quest’ultima prende forma nel tempo grazie a coloro che la utilizzano, è quindi estremamente mutevole e si evolve grazie alla società.

Negli ultimi anni, grazie alla progressione della comunità verso un mondo più rispettoso e inclusivo, si stanno mettendo in discussione gli stereotipi di genere. Le donne, per esempio, iniziano a ricoprire ruoli che in passato erano loro preclusi, cosa che ha portato all’utilizzo di sostantivi declinati al femminile, per dare un nome appropriato alle professioniste.

In questo contesto si è inserito il presente elaborato, che ha cercato di proporre un approfondimento sulla situazione della donna nella società contemporanea, evidenziando le aree in cui il “gender gap” è più impattante.

L’analisi dei regolamenti e le linee guida, per il raggiungimento dell’equità di genere, inoltre, è stata funzionale a comprendere come questo tema sia considerato di primaria importanza, dalle principali organizzazioni nazionali ed internazionali.

Sappiamo che la parola esprime il pensiero e il pensiero modella in nostro mondo, per questo motivo è importante legittimare la realtà che ci circonda, utilizzando un lessico corretto. Partendo da tale assunto, sono state analizzate, dove presenti, le linee guida delle più importanti istituzioni e ne è stata creata una ex novo per l’APSS di Trento.

L’approfondimento del “Gender Equality Plan” della Provincia di Trento è stato fatto per far comprendere che, anche quest’ultima si è dimostrata attenta all’inclusività di genere. In

particolare, tra le altre cose, auspica una ricaduta del rispetto delle diversità, anche nel linguaggio.

Il documento di raccomandazioni per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo è stato quindi pensato per l'APSS di Trento, che ad oggi non possiede una linea di indirizzo di questo tipo. I consigli sono stati redatti, in parte estrapolandoli dai documenti ufficiali citati nell'elaborato, in parte, traendo spunto dalla letteratura e seguendo i consigli di autorevoli linguiste e linguisti italiani.

L'auspicio al termine di questo lavoro è che, ciò che si è prodotto, possa essere preso in considerazione e utilizzato, per poter perseguire a pieno quello che viene sancito dalla dichiarazione universale dei diritti umani: "Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza."¹⁰⁴

Uno sviluppo futuro di questo lavoro è sicuramente che, la lotta agli stereotipi e la normalizzazione dell'inclusività, venga introdotta in tutti i metodi comunicativi. Nel Toolkit EIGE¹⁰⁵ e nel libro patrocinato dalla Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo,¹⁰⁶ vengono fornite molte indicazioni in tal senso. In essi si consiglia tra il resto, di porre molta attenzione alle immagini che vengono proposte; se si dovesse per esempio, pubblicare una foto che rappresenti la leadership, compariranno anche donne, così come, quando si proporrà uno storytelling che tratti il mondo della cura, verranno mostrati anche degli uomini.

È desiderabile poi, che la comunicazione sia rispettosa di qualsiasi diversità, come il femminismo intersezionale auspica. Sarebbe importante, liberare la nostra mente da ogni stereotipo che possa ghettonizzare e umiliare le persone diverse da noi e dimostrare questo attraverso il linguaggio.

¹⁰⁴ Assemblea Generale delle Nazioni Unite, *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, 10 dicembre 1948.

¹⁰⁵ Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

¹⁰⁶ Buonasora A., *Se le parole diventano azioni. Decalogo per l'uso di una lingua non discriminatoria e non ostile in base al genere*. Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Prima ristampa, 2021.

Come già scritto, la società è in continua evoluzione; ciò che oggi stiamo iniziando ad osservare è la presenza di persone che non si identificano nel binarismo di genere ma in uno fluido. Butler si sta occupando di questo già da molto tempo nei suoi scritti e lo stanno facendo anche altre eminenti studiose e studiosi. È importante quindi, in un futuro prossimo, considerare anche questo, come già fatto dall' ISS, per riuscire a utilizzare un linguaggio sempre più inclusivo.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Adichie C. N., *Dovremmo essere tutti femministi*, Einaudi, Torino 2015.

Blasi G., *Manuale per ragazze rivoluzionarie. Perché il femminismo ci rende felici*, Rizzoli, Milano 2018.

Buonasora A., *Se le parole diventano azioni. Decalogo per l'uso di una lingua non discriminatoria e non ostile in base al genere*. Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Prima ristampa, Trento 2021.

Butler J. *Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità (Gender Trouble Feminism and the Subversion of Identity)*, Editori Laterza 1999.

Cavarero A., Restaino F., *Le filosofie femministe* Pearson Education, Milano, 2022

Cerruti M., *Breve storia del femminismo – Le quattro ondate, dal diritto di voto all'attivismo social*. Discorsivo, Millennial al Potere Pubblicato on line il 30 Gennaio 2021.

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, Istanbul, 11 maggio 2011.

Doyle J.E.S., *Spezzate. Perché ci piace quando le donne sbagliano (Trainwreck: The Women We Love to Hate, Mock, and Fear... and Why)*, Tlon, 2022.

Doyle J.E.S., *Il mostruoso femminile: Il patriarcato e la paura delle donne (Dead blondes and bad mothers)*, Tlon, 2021.

Dulbecco A., *Si è sempre fatto così*, Edizioni Tlon, 2023.

Facheris I., *Parità in pillole. Impara a combattere le piccole e grandi discriminazioni quotidiane*, Rizzoli, Milano 2020.

FBK(Fondazione Bruno Kesler)-IRVAPP (Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche), Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Rovereto, *L'impatto della declinazione di genere del titolo professionale in avvocatura: un caso studio tra gli ordini professionali della Provincia di Trento*, dicembre 2022.

Gasparrini L., *Non sono sessista ma... Il sessismo nel linguaggio contemporaneo*, Tlon 2019.

Gender Equality Plan dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 13 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2021.

Gender-neutral language in the European Parliament, European Parliament 2018.

Gheno V, *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, effequ, Firenze 2021.

Gheno V., *Verso l'inclusività linguistica e oltre*, Zanichelli editore 2021.

Global Gender Gap Report del 2023 World Economic Forum.

La Convenzione di Istanbul contro la violenza nei confronti delle donne, L'attuazione nell'ordinamento interno, 15 Novembre 2017, Camera deputati.

Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità. 06/10/2022.

Manifesto delle giornaliste e dei giornalisti per il rispetto e la parità di genere nell'informazione, Contro ogni forma di violenza e discriminazione attraverso parole e immagini, Venezia 25 Novembre 2017.

Murgia M., *Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più*, Einaudi, Torino 2021.

Piano per l'uguaglianza di genere nella Provincia Autonoma di Trento 2023-2025, Dipartimento per le pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento, Trento 2023.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere, Istituto superiore di Sanità, Roma 2023.

Radford Ruether R., *Ecofeminism: Symbolic and Social Connections of the Oppression of Women and the Domination of Nature*, Feminist Theology, Maggio 1995.

Rinaldi A., *Le signore non parlano di soldi. Quanto ci costa la disparità di genere*, Fabbri Editori, Milano 2023.

Robustelli C. *Ciò che non si dice, non esiste*. NoiDonne 15 gennaio 2008:16-17.

Sabatini A. *"Il sessismo nella lingua italiana"*, per la presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna, 1987.

Sito web istituzionale di EIGE.

Sito web istituzionale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite.

Sito web istituzionale della WHO.

Sito web istituzionale dell'Unione Europea.

Sito web istituzionale di UN Women.

Steinem G., *Autostima. La rivoluzione parte da te (Revolution from within)*, VandA.edizioni, Milano 2021.

Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità e la famiglia, luglio 2021.

Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Commissione europea, 5 marzo 2020.

Vagnoli C., *Poverine. Come non si racconta il femminicidio*, Einaudi, Torino 2021.

Walker R., *Becoming the Third Wave*, Heathengrrl's blog, Marzo 2009, Section 16-40

Wollstonecraft M., *Sui diritti delle donne (A vindication of the rights of woman 1792)* Bur Rizzoli, Milano, 2022.

RINGRAZIAMENTI

Alla fine di questo elaborato, mi sembra doveroso dedicare uno spazio per ringraziare tutte le persone che, con il loro supporto, mi hanno aiutata in questo percorso di Master.

- Grazie di cuore alla mia famiglia, mio marito Mauro e le mie figlie Sveva e Zoe, che pazientemente non mi hanno mai fatto mancare il loro appoggio.
- Grazie a Rita, che attraverso il suo supporto attivo e discreto, mi ha permesso di avere degli spazi dedicati allo studio.
- Voglio ringraziare poi, mia madre che si è sempre dimostrata orgogliosa di me.
- Un doveroso ringraziamento va a Marika, che mi ha sostenuta sia moralmente che praticamente e mi ha spinto a non arrendermi mai; spero che nella mia vita non manchino mai leaders così virtuose.
- Devo infine ringraziare, tutte e tutti i miei colleghi del Master, in particolare Valentina, Francesca, Paola, Silvia, Marco e Gabriele, con loro ho condiviso lavoro, impegno ma anche momenti sereni e molto divertenti.