

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
SUOR ORSOLA  
BENINCASA



# LINEE GUIDA PER IL CORRETTO USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO

2023/2024

Approvate dal Senato Accademico del 30/11/2023  
Emanate con DR. 20 del 10/01/2024



# LINEE GUIDA PER IL CORRETTO USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO 2023/2024

Approvate dal Senato Accademico del 30/11/2023  
Emanate con DR. 20 del 10/01/2024

## SOMMARIO

Linee guida per il corretto uso di un linguaggio inclusivo	4
1. Qualche considerazione grammaticale: maschile e femminile	5
2. Astuzie e strategie. Parole ed espressioni che includono	7
3. Brevità e sintesi	8
4. I moduli aperti all'autodeterminazione	8
5. La scelta delle persone: la carriera alias	8

## Linee guida per il corretto uso di un linguaggio inclusivo

L'Università Suor Orsola Benincasa, unico Ateneo in Italia intitolato a una donna, consapevole della sua storia tutta femminile e nel segno della più autentica libertà, lavora da sempre alla promozione e alla diffusione di una cultura dell'inclusione e nell'integrazione di tutte le diversità.

Nella prima stesura del **Gender Equality Plan**, approvato dagli organi di Ateneo nel mese di dicembre 2021 ([https://www.unisob.na.it/ateneo/a001\\_c.htm?vr=1#dn](https://www.unisob.na.it/ateneo/a001_c.htm?vr=1#dn)), tra le azioni identificate come impegni prioritari per garantire un eguale trattamento per l'intera comunità accademica era indicato quello di monitorare lo stile della comunicazione dell'Ateneo e la gestione dei processi decisionali in un'ottica di pari opportunità e di inclusione.

Risponde a quell'impegno l'iniziativa di predisporre un *vademecum*, agile e chiaro, da mettere a disposizione di tutti i componenti di quella comunità per facilitare, anche negli atti amministrativi e in tutti i canali della comunicazione, nei testi, nelle immagini e in ogni formulazione istituzionale, l'uso di un linguaggio libero da stereotipi, rispettoso delle differenze e dell'eguaglianza di genere.

La stesura di un tale codice di stile nasce anche dall'esigenza, profondamente sentita dalla *governance* e dal personale docente e non docente di questa Università, di dotarsi di uno strumento utile a prevenire ogni forma di discriminazione, implementare l'inclusione, il rispetto e l'accoglienza della diversità di genere percepiti come opportunità di crescita personale, ma anche dell'intera comunità di lavoratori e studenti che animano la vita accademica.

Sebbene convinti che ogni innovazione del linguaggio in chiave inclusiva mostri ancora una molteplicità di indirizzi e una conseguente difficoltà di adozione di indicazioni concrete e definitive nella prassi comune e debba per questo essere proposta senza essere imposta, nella prospettiva di una ricerca o di una meta mobile, si è scelto di seguire la strada aperta nel 1994 dal *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle pubbliche amministrazioni* stilato da Sabino Cassese su richiesta della Presidenza del Consiglio dei ministri e più tardi recepito dalle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR* diffuse nel 2017 per iniziativa della ministra Valeria Fedeli.

Se, come si trova chiaramente declinato nelle *Linee e obiettivi strategici 2019-2025* di questo Ateneo, la caratteristica fondamentale dell'Università Suor Orsola Benincasa è quella di "leggere i mutamenti e i contesti storico-sociali in cui si trova di agire con lo sguardo prospettico che la rende capace di adeguarsi al mutamento e partecipare attivamente al futuro", indifferibile è apparsa la necessità di tracciare un percorso condiviso per creare un ambiente di studio e di lavoro davvero inclusivo, attento a riconoscere e rimuovere tutte le discriminazioni, a partire da quelle di genere.

È in questo quadro, ben consapevoli del potere performativo del linguaggio, ancora più incisivo se utilizzato nel circuito della comunicazione istituzionale e accademica, che si è ritenuto necessario sintetizzare alcune indicazioni di massima che, fatta salva la leggibilità, possano contribuire a esplicitare soprattutto la presenza delle donne con uno stile che

non risulti discriminante e che contribuisca in modo sostanziale a sostenere quel processo di costruzione della cultura della parità, premessa di ogni percorso di accoglienza e di inclusione.

L'uso della lingua, quando non è rispettoso delle differenze di genere, è una delle forme di discriminazione più diffuse e, allo stesso tempo, meno percepita come tale. Per questo nelle pagine che seguono si è cercato di tracciare un percorso di riordino sistematico dei suggerimenti e degli accorgimenti utili ad esprimersi in modo inclusivo in tutte le forme di comunicazione dell'Ateneo.

## 1. Qualche considerazione grammaticale: maschile e femminile

In italiano esistono due generi grammaticali, il femminile e il maschile, che non sono immediatamente ed esclusivamente riconducibili all'appartenenza a una dimensione binaria dei sessi. Se l'attribuzione del genere grammaticale di nomi astratti e di cose risponde a logiche del tutto arbitrarie, non è così per i nomi di persone che, quando non si dispongano di forme ambigeneri come "collega" o "artista", seguono comunque l'attribuzione alla dimensione sessuale acquisita da ciascuno alla nascita.

L'uso dei femminili nelle professioni, nei ruoli e nelle funzioni delle persone è dunque perfettamente coerente con il nostro sistema linguistico, anche quando si tratta di innovarne e ampliarne l'uso consolidato aggiungendo lemmi nuovi derivanti dal maschile.

Mentre alcune lingue come il tedesco offrono l'ulteriore opzione di un genere neutro, indipendente dal riconoscimento nella connotazione maschile o femminile, questo non accade per la lingua italiana che, anzi, ha adottato l'uso del maschile non marcato (quasi sempre definito sovraesteso) per indicare gruppi di persone nei quali siano inclusi tanto gli uomini che le donne. Questa prassi ben consolidata, però, oltre a negare la legittima visibilità delle donne, cancella di fatto la presenza di coloro che non si riconoscono in una dimensione binaria dei sessi.

Per superare questa opzione che ha ulteriormente complicato l'uso di un corretto linguaggio di genere, l'adozione dell'asterisco e dello schwa al posto della desinenza hanno offerto una soluzione sperimentale che, però, non sfugge a problemi di coerenza linguistica di sistema e a ingessature di stile. Oltre al fatto che, comunque, prefigura l'esistenza di un genere neutro non previsto dalla lingua italiana.

Quando ci si riferisce a gruppi e comitati di cui facciano parte donne e uomini abituiamoci a segnalare la doppia presenza di genere ("consigliere e consiglieri" per esempio).

Per funzioni e ruoli interni alla comunità accademica ecco un utile schema di sintesi.

## Cariche universitarie



Maschile

Femminile



Professore associato	Professoressa associata
Professore ordinario	Professoressa ordinaria
Direttore (generale, di dipartimento, di CdL...)	Direttrice (generale, di dipartimento, di CdL...)
Rettore	Rettrice
Dottore (triennale, magistrale o di ricerca)	Dottoressa (triennale, magistrale o di ricerca)
Responsabile amministrativo	Responsabile amministrativa
Tecnico (di laboratorio, informatico...)	Tecnica (di laboratorio, informatica...)
Presidente (di commissione, di CdL...)	Presidente (di commissione, di CdL...)
Preside (di facoltà, di dipartimento...)	Preside (di facoltà, di dipartimento...)

Non va sottovalutato, infine, quanto l'uso del suffisso -essa per rendere femminili termini che definiscono professioni e ruoli lavorativi mantenga una nota dispregiativa, specialmente nei casi in cui è disponibile un femminile standard (deputato/deputata/deputatessa).

Si tratta di una traccia discriminatoria e svalutativa che sopravvive nella grammatica e che possiamo indicare come equivalente alla cattiva abitudine invalsa nel linguaggio comune a utilizzare l'uso dell'articolo premesso al cognome per riferirsi soprattutto alle donne. Si tratta di una formula poco rispettosa di ogni persona.

Omettere l'articolo, una scelta necessariamente binaria, garantisce sempre un uso più inclusivo della comunicazione ed è dunque fortemente consigliato.

## 2. Astuzie e strategie. Parole ed espressioni che includono

Il primo suggerimento è quello di affiancare sempre il genere grammaticale femminile a quello maschile in tutte le formulazioni della comunicazione.

Ma la lingua italiana è anche ricca di termini inclusivi per natura che aiutano ad aggirare il problema della definizione di genere e si adattano anche a persone che non si riconoscono in una determinazione binaria uomo/donna. Si tratta di una eccellente strategia di semplificazione a patto che si faccia attenzione alle concordanze imposte dalle regole grammaticali ad articoli, aggettivi, pronomi e participi passati.

Per esempio:

- parole che hanno un solo genere grammaticale, indipendente dal genere della persona cui si riferiscono (persona, individuo, soggetto, membro, componente, ecc.)
- nomi collettivi (comunità, cittadinanza, personale, ecc.)
- parole invariabili per genere

### Parole invariabili per genere

Tipo	Esempi
Nomi in “-e”, “-ente”, “-ante”	Assistente, frequentante...
Nomi stranieri	Manager, leader, coach...
Nomi in “-a” al singolare	Assegnista, pediatra, atleta...
Aggettivi in “-e”	Gentile, giovane, capace...
Alcuni pronomi personali e indefiniti	Loro, chi, chiunque...

Un'altra buona pratica può essere quella di utilizzare delle perifrasi utili ad aggirare le definizioni di genere.

A mero titolo di esempio:

- meglio “il personale” de “i dipendenti”
- meglio “nuove iscrizioni” di “nuovi iscritti”
- meglio “singolarmente” di “uno alla volta”

### 3. Brevità e sintesi

Un'altra eccellente strategia per evitare di incorrere in inconsapevoli forme di esclusione è quella rendere i testi quanto più possibile concisi e asciutti. Andare per sottrazione aiuta a non sbagliare.

Ci sono poi utili accorgimenti:

- sostituire il nome delle istituzioni alle persone che le rappresentano (“la presidenza” e non “il presidente”)
- usare la forma impersonale (“si prega di attendere” non “siete pregati di attendere”)
- sostituire i participi passati con forme sinonime (es. “se avete interesse” invece di “se siete interessati”)

### 4. I moduli aperti all'autodeterminazione

Dare l'alternativa maschile/femminile (il/la sottoscritto/a) obbliga alla scelta di genere. Lasciare lo spazio bianco costituisce una possibilità inclusiva per le persone che abbiano fatto una scelta non binaria.

Lo stesso si dica per l'indicazione di genere presente in alcuni moduli (ma è davvero necessario?!)

### 5. La scelta delle persone: la carriera alias

Il nostro Ateneo ha attivato per le studentesse e per gli studenti la possibilità di richiedere l'attivazione della Carriera alias per poter vivere in un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, sempre ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere. L'assegnazione di una identità provvisoria interna all'Università si deve tradurre anche in una attenta modulazione di genere di tutte le comunicazioni dirette e indirette relative a chi ne abbia fatto richiesta.

Il gruppo di lavoro che ha contribuito alla stesura delle Linee guida per il corretto uso di un linguaggio inclusivo nominato con Decreto Rettorale n. 827 del 17/11/2023 è composto da  
Vittoria Fiorelli, Mariarosaria Martino, Paola Villani