



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Vademecum

Sul linguaggio
rispettoso

delle differenze
di genere

Largo Rosanna Benzi, 10 - 16132 Genova

protocollo@pec.hsanmartino.it

IRCCS Certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 Certificato n. 41781/21/S - RINA

Certificato secondo la norma UNI EN ISO 45001:2018 Certificato n. OHS-4459 - RINA

Certificate of Accreditation and Designation as Comprehensive Cancer Centre OECl Registered Number RPM N. 0473647634

INDICE

	<i>Pagina</i>
<i>PREFAZIONE</i>	<i>3</i>
<i>INTRODUZIONE</i>	<i>5</i>
<i>LINEE OPERATIVE</i>	<i>8</i>
1) <i>USO DELLA CONCORDANZA AL FEMMINILE</i>	<i>8</i>
2) <i>STRATEGIA DI OSCURAMENTO DI ENTRAMBI I GENERI</i>	<i>9</i>

PREFAZIONE

di Simona Morganti

Presidente del C.U.G. dell'Ospedale Policlinico San Martino

L'Ospedale Policlinico San Martino si è da tempo dotato di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni (di seguito, più semplicemente, C.U.G.), con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, nonché garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per le lavoratrici ed i lavoratori. Con riguardo alla tematica oggetto del presente lavoro, la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, ha ribadito quanto già precedentemente indicato nella Direttiva 23 maggio 2007, invitando le amministrazioni pubbliche a svolgere la formazione e la diffusione di un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra l'altro, utilizzando *“in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini)”*.

L'interesse dell'Ospedale Policlinico San Martino all'importanza del c.d. linguaggio di genere ha già dal 2021 trovato riscontro nell'attività formativa rivolta a tutte le persone dipendenti, con il Corso F.A.D. dal titolo *“Utilizzo del linguaggio rispettoso del principio di parità come contributo al benessere lavorativo di genere”*, recentemente dotato del c.d. *“Bollino C.U.G.”* (indicatore dell'ITEM recentemente introdotto all'interno delle schede di valutazione individuali).

Inoltre, il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 del C.U.G., confluito nel P.I.A.O. adottato con delibera n. 96 del 31.01.2023, contiene la proposta della Direzione Scientifica di redigere un vademecum sul linguaggio inclusivo con l'obiettivo di *“Favorire l'adozione in tutto il Policlinico di un linguaggio che dia dignità alla persona”* (Azione positiva n. 4 del P.T.A.P.).

Il C.U.G. ha quindi colto con favore, nella redazione del Gender Equality Plan aziendale, approvato con deliberazione n. 223 del 15.02.2023, la proposta della Consigliera di fiducia di “*creazione di un Vademecum sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere e sua diffusione tra il personale*” al fine di “*diffondere una cultura rispettosa delle differenze di genere attraverso l’utilizzo di un linguaggio inclusivo*”, con il supporto dell’Unità Operativa Formazione e Comunicazione, come indicato nell’Azione n. 7 del G.E.P., al fine di indurre ad una riflessione collettiva e partecipata sull’uso della lingua, parlata e scritta, all’interno dell’Ospedale Policlinico San Martino ed all’acquisizione di nuove sensibilità e maggiore consapevolezza di come corretti usi linguistici contribuiscano a dare ingresso all’uguaglianza di genere nell’ambiente di lavoro, a rafforzare il contrasto agli stereotipi sessisti e, più in generale, a favorire il rispetto delle differenze.

Da un primo sommario esame dei testi in uso presso l’Ospedale Policlinico San Martino non si può, infatti, non notare che c’è ancora strada da fare per dare piena visibilità alle donne che lavorano anche all’interno della nostra Pubblica Amministrazione.

Dalle segnalazioni pervenute dalla Consigliera di fiducia, inoltre, risultano ancora in atto condotte, più o meno consapevoli, che, mediante l’uso sessista della lingua o espressioni linguistiche inadeguate, tendono a colpire l’autostima e la professionalità di lavoratrici e lavoratori.

Il presente *Vademecum sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, redatto in collaborazione con la Consigliera di fiducia, Avv. Susanna Schivo, è stato approvato dal C.U.G. del Policlinico San Martino nella seduta del 30 novembre 2023, con la precisazione, riguardo alla discussione sulla possibilità e necessità di superare il binarismo linguistico (nel rispetto delle persone che non si identificano né con il maschile né con il femminile), di limitarsi all’attuale impostazione, nell’attesa di *escamotage* linguistici più adeguati ad un uso maggiormente inclusivo della lingua che siano di facile comprensione per la generalità delle persone (quali non paiono essere oggi l’utilizzo dell’asterisco, dello schwa o dell’uso di circonlocuzioni semanticamente neutre).

INTRODUZIONE

di Susanna Schivo

Consigliera di fiducia dell'Ospedale Policlinico San Martino

Il dibattito sul tema dell'uso del linguaggio con attenzione alle differenze di genere è iniziato in Italia nel 1987, con la pubblicazione, a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, del saggio *Il sessismo nella lingua italiana* di Alma Sabatini, che si proponeva di “*rimuovere tutti i residui pregiudizi nei confronti delle donne stimolando e favorendo un cambiamento nel modo di pensare, di agire e di esprimersi*”. La lingua italiana - chiariva Sabatini - non è neutra né neutrale: esiste un maschile ed un femminile e non è indifferente l'utilizzo dell'uno o dell'altro. La lingua italiana non è, quindi, sessista. Anzi, la grammatica italiana prevede regole rispettose del genere. Può, invece, essere sessista l'uso che se ne fa.

La stessa Accademia della Crusca, da tempo attenta alla questione del genere nella lingua italiana, ha collaborato, nel 2012, alla pubblicazione, a cura di Cecilia Robustelli, delle “*Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*”, che hanno costituito - e costituiscono ancora oggi - il principale modello della successiva produzione, da parte di Enti pubblici ed in generale della Pubblica Amministrazione, di documenti volti, nei rispettivi contesti di riferimento, a dare seguito alle indicazioni ministeriali già citate per aumentare la visibilità linguistica alle donne e conferire pari valore linguistico a termini riferiti al sesso femminile, così da svincolarsi dei vecchi schemi linguistici che l'abitudine ha imposto ed imparare ad ampliare, senza timore o diffidenza, il proprio modo di parlare e scrivere nel rispetto del principio di parità.

Il presente Vademecum ripropone, pertanto, con gli adattamenti e le semplificazioni ritenute più adeguate al settore per cui è stato pensato, i due principali obiettivi operativi previsti nelle dette *Linee guida* ovvero la sostituzione, nella lingua parlata e scritta, dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili e l'abolizione del maschile inclusivo e la sua sostituzione con entrambe le due forme, maschile e femminile, o con l'oscuramento del genere e l'utilizzo di vocaboli unici privi di connotazione di genere.

Pare opportuno osservare, per fare comprendere l'utilità di questa iniziativa, che la comunicazione scritta e orale caratterizza, senza dubbio, la maggior parte delle attività lavorative. L'aspetto

relazionale è, poi, essenziale nell'organizzazione del lavoro del personale dipendente di una struttura complessa. L'adozione di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso dell'identità di genere contribuisce, pertanto, a garantire un ambiente professionale sano ed equilibrato nelle relazioni tra uomini e donne, elemento imprescindibile per un adeguato svolgimento delle rispettive mansioni, incidente anche sulla relativa produttività. Più in generale, a parere di chi scrive, un reale mutamento di prospettiva nell'uso linguistico non può che comportare un miglioramento nelle relazioni professionali.

Nella lingua, infatti, anche una singola parola ha, oltre al suo significato letterale, altresì significati extra linguistici radicati nella mente umana e per questo non facilmente modificabili: per promuovere un utilizzo del linguaggio rispettoso del principio di parità pare necessario, quindi, innanzi tutto, avere un'adeguata consapevolezza linguistica, partendo dal presupposto che i cambiamenti linguistici che si sono verificati durante il corso della storia sono stati il frutto di una lenta azione sia sociale sia politica a cui le Istituzioni possono contribuire.

Nello svolgimento del ruolo di Consigliera di fiducia dell'Ospedale Policlinico San Martino, con riferimento a quanto previsto dal Codice di condotta aziendale ed in particolare alle misure preordinate ad assicurare un adeguato benessere organizzativo, in occasione dell'ascolto di segnalazioni di casi specifici e nell'elaborazione di proposte di azioni positive con la Presidente e con le persone componenti del C.U.G., ho potuto constatare come adeguate interazioni linguistiche tra il personale dipendente siano un potente mezzo di cambiamento sociale, di decostruzione di stereotipi e pregiudizi, di costruzione di una visione del luogo di lavoro come adatto ad accogliere le competenze e l'impegno di coloro che prestano la propria attività, con importanti riflessi sul relativo benessere e sui relativi sistemi valoriali.

Ho personalmente inoltre riscontrato talvolta tracce dell'abitudine, più o meno consapevole, di far precedere il nome della lavoratrice con il titolo di Signora piuttosto che con il titolo di studio ovvero con il nome del profilo professionale di inquadramento, di nominare le donne per nome invece che per cognome, di declinare al maschile le categorie nell'indicazione di una generalità di persone, di usi linguistici mediante i quali veniva proposto un messaggio comunicativo sminuente e penalizzante delle posizioni lavorative occupate da donne.

Mi pare confortante evidenziare, peraltro, che all'art. 13 del Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ospedale Policlinico San Martino, già nel 2014 si

riscontravano, tra le Azioni preventive e di monitoraggio previste, quella di *“promuovere, nelle relazioni interpersonali, un’immagine della persona libera da stereotipi legati al genere”*. Nella modalità di formulazione dell’art. 14 comma 2 del medesimo Codice di condotta si trova, quindi, un esempio virtuoso di utilizzo del linguaggio e, pertanto, la piena attuazione della citata azione preventiva: *“Le Direttrici ed i Direttori sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenute nel presente Codice.”*

Mi sono dunque sempre più convinta che le parole ed il linguaggio svolgono un ruolo culturale irrinunciabile per garantire sia alle donne che agli uomini parità di opportunità e trattamento, corretta identificazione delle peculiarità del genere di appartenenza in un ambiente di lavoro inclusivo, riconoscimento identitario utile alla valorizzazione delle differenze, giusta elaborazione della realtà con al centro il benessere dell’individuo nella sua unicità e specificità, effettiva tutela anche contro la violenza di genere.

La parità di diritti e l’uguaglianza di opportunità per ciascun individuo di ciascun sesso di realizzarsi appieno in ogni campo, si realizza anche attraverso il riconoscimento e la visibilità linguistica.

A riguardo, il Consiglio d’Europa ha affermato, nella Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, ratificata dall’Italia nel 2013), che il cambiamento culturale basato sul superamento di pregiudizi e stereotipi, anche attraverso un diverso uso della lingua, è il primo e fondamentale passo anche per prevenire la violenza di genere.

Ancora, la Convenzione n. 190 dell’O.I.L. (Organizzazione Internazionale Lavoro) sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata il 21 giugno 2019, ha auspicato la realizzazione di una società più equa e solidale, con la cessazione delle disuguaglianze e delle violenze, incluse quelle che passano attraverso il linguaggio.

Nonostante l’importante ruolo delle Istituzioni nel processo di consapevolezza linguistica, peraltro, è evidente che l’utilizzo del linguaggio rispettoso del principio di parità resta in fondo una scelta delle persone e, quindi, una questione di *“responsabilità linguistica individuale”*. Infatti, a decidere se percorrere la strada dell’*“igiene verbale”* (E. Crisafulli) indicata dalle Istituzioni sono pur sempre le persone (e la rispettiva sensibilità individuale) e di questa, come di tutte le altre proprie scelte, solo le persone possono e devono essere responsabili.

A tale proposito, rilevo, prima dell'esposizione delle *Linee operative* destinate al personale dell'Ospedale Policlinico San Martino, le principali resistenze all'utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere riscontrate, al fine di stimolare una riflessione collettiva che ne faciliti il superamento: “è solo una questione di forma, non di sostanza” o “c'è ben altro di cui occuparsi” (non è forse una questione importante riconoscere la presenza di una donna in un determinato ruolo?); “suona male” o “non si può sentire!” (quello che dà fastidio non è forse dover cambiare abitudine?); “non ne ho bisogno” o “che sia donna o uomo è ininfluente per il ruolo che ricopre ed è altrettanto ininfluente evidenziarlo” (non possono essere forse gli altri ad averne ancora bisogno?).

Si ritiene opportuno, infine, precisare che strategie linguistiche proposte nelle seguenti *Linee operative*, nella piena consapevolezza dell'esistenza di ulteriori meccanismi linguistici preordinati a garantire la parità fra i generi, non assumono un valore imperativo o vincolante, ma sono decisamente auspicabili e raccomandate per procedere nel percorso di sensibilizzazione della comunità ospedaliera e per la piena attuazione dell'Azione n. 7 Gender Equality Plan aziendale.

Il presente lavoro, infatti, si propone di aggiornare le abitudini linguistiche delle persone che operano a vario titolo all'interno dell'Ospedale Policlinico San Martino, non solo nel senso di adattarle all'evoluzione del ruolo della donna e dell'uomo nella società e, in particolare, nel luogo di lavoro, ma anche nel senso di contribuire ad imprimere un'accelerazione ad un processo di visibilità del lavoro femminile che non sia in alcun modo percepito come sminuente della visibilità del lavoro maschile, in piena armonia e collaborazione tra tutto il personale qualsiasi sia il relativo genere di appartenenza.

LINEE OPERATIVE

Nello svolgimento del proprio lavoro si chiede a tutto il personale di porre attenzione al corretto uso della lingua, parlata e scritta, evitando di incorrere in una discriminazione di genere, conciliando la giusta rappresentazione linguistica di genere con l'esigenza di chiarezza, leggibilità e trasparenza propria dell'agire amministrativo.

1) USO DELLA CONCORDANZA AL FEMMINILE

Quando ci si riferisce a soggetti definiti, i termini vanno declinati in base al genere della persona di cui si tratta, secondo l'uso della c.d. "simmetria", ossia della forma maschile per gli uomini e di quella femminile per le donne.

Ciò, nel caso di documenti, non solo nel corpo del testo, ma anche nell'intestazione, nella formula d'esordio, nell'oggetto e nella firma.

Esempi:

intestazione: *Al Signor/Dottor XY oppure Alla Signora/Dottoressa XY*

formula d'esordio: *Gentile Coordinatore XY oppure Gentile Coordinatrice XY*

oggetto: *Nomina del Signor XY quale Direttore oppure Nomina della Signora XY quale Direttrice*

firma: *Il Responsabile del procedimento/Il Capo ufficio oppure La Responsabile del procedimento/La Capo ufficio*

In italiano la formazione del femminile dei nomi può avvenire in diversi modi.

Il modo più comune è quello di sostituire la desinenza o il suffisso del maschile con un'altra desinenza o suffisso, come di seguito indicato.

-o, -aio/-ario mutano in **-a, -aia/-aria** (esempi: *chirurga, primaria, radiologa, ortopedica, impiegata, segretaria (generale), funzionaria*)

-iere mutano in **-iera** (esempi: *infermiera, magazziniera, portiera, consigliera*)

-sore mutano in **-sora** (esempio: *revisora, assessora*)

-tore mutano in **-trice** (esempi: *ricercatrice, direttrice, coordinatrice, operatrice sanitaria*)

Non mancano, ovviamente, delle eccezioni.

Per alcuni sostantivi femminili appare preferibile conservare la desinenza in -essa che è attestata da lunga tradizione e ancora in uso (esempio: *dottoressa*, se pure è corretto anche *medica*), nei casi dubbi si consiglia invece di allinearsi a quanto suggerito dall'Accademia della Crusca (si segnala la possibilità di ottenere consulenze linguistiche mediante la compilazione del relativo *format* o di consultare il relativo archivio disponibili sul sito *www.accademiadellacrusca.it*).

In alcuni casi la forma del termine non cambia e la concordanza con il genere femminile si ottiene con l'uso opportuno dell'articolo (esempi: *la responsabile*, *la collega*, *una sindacalista*).

I nomi composti con capo- si dividono in due gruppi:

- se indicano “capo di qualcosa” il prefisso e la seconda parte del composto sono unità separate (ciò viene evidenziato anche dalla forma grafica): capo- muta in capi al plurale maschile, ma rimane invariato al singolare e plurale femminile (esempio: *il capo ufficio*, *la capo ufficio/i capi ufficio*, *le capo ufficio*).

- se indicano “capo di qualcuno” il prefisso e la seconda parte del composto formano un'unica parola: capo- rimane sempre invariato mentre il secondo elemento del composto varia per genere e numero (esempio: *il capocuoco*, *la capocuoca/i capocuochi*, *le capuocuoche*).

2) **STRATEGIA DI OSCURAMENTO DI ENTRAMBI I GENERI**

Poiché lo sdoppiamento comporta un allungamento e un appesantimento del testo, in alternativa è spesso preferibile l'utilizzo dei sostantivi non marcati o di nomi collettivi che includano il riferimento a persone di entrambi i sessi, soprattutto nella redazione di testi destinati alla collettività (come bandi, istruzioni, circolari, avvisi, capitolati d'appalto).

La strategia di oscuramento di entrambi i generi si può attuare in diversi modi:

- utilizzando formulazioni neutre, cioè espressioni prive di referenza di genere (persona, soggetto, individuo) (esempio: *Possono partecipare al convegno i direttori e le direttrici* oppure *Possono partecipare all'iniziativa le persone interessate*)

- riformulando la frase con nomi collettivi o che si riferiscono al servizio o alla carica (personale, dirigenza, utenza, direzione, segreteria) (esempio: *le utenti e gli utenti* oppure *l'utenza; i collaboratori e le collaboratrici* oppure *il personale; i docenti e le docenti* oppure *il corpo docente*)

- riformulando la frase con pronomi relativi e indefiniti (chi, chiunque, coloro) (esempio: *È ammesso o ammessa alla frequenza del corso anche il candidato o la candidata che non abbiano superato l'esame oppure È ammesso alla frequenza del corso anche chi non abbia superato l'esame*)
- utilizzando forme impersonali (esempio: *Per l'ammissione alla prova orale è necessario riportare un punteggio positivo in entrambe le prove scritte invece di Il candidato o la candidata è ammesso o ammessa alla prova orale qualora abbia riportato un punteggio positivo in entrambe le prove scritte*)
- utilizzando forme passive (esempio: *Alla domanda va allegata la seguente documentazione invece di Il richiedente o la richiedente deve allegare alla domanda la seguente documentazione*).