



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Vademecum al linguaggio inclusivo

Sessismo, ageismo, abilismo, razzismo

**Come evitare di replicare gli stereotipi
attraverso le parole che usiamo
in Ateneo**

Come è noto, il linguaggio è essenziale alla vita sociale, tuttavia, proprio perché svolge questa funzione così fondamentale, è anche un potente veicolo di stereotipi e pregiudizi.

Il vademecum presente, realizzato da un team multidisciplinare, è parte di un lavoro promosso dal Comitato per le Pari Opportunità dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Esso ha esplorato, in particolare, come le parole che adottiamo tutti i giorni possano attivare gli stereotipi legati al **genere**, all'**età**, alla **disabilità** e all'**etnia** e ha inteso proporre i modi per evitare di propagarli, con l'auspicio che la comunità universitaria possa diventare sempre più un ambiente dove le persone si sentano a proprio agio, indipendentemente dalle proprie caratteristiche, provenienze, orientamenti.

Ispirate dall'ampia riflessione maturata su questi temi e dalle principali **best practice** in ambito nazionale e internazionale, le regole che vengono indicate vogliono fornire la base per una verifica e revisione delle consuetudini comunicative dell'Ateneo, coerentemente con le indicazioni del Gender Equality Plan.

Inoltre, avendo come oggetto di indagine una materia viva e quindi mutevole come le espressioni linguistiche, le note seguenti vanno intese come suggerimenti e saranno suscettibili di variazioni, sulla base dei cambiamenti culturali ai quali il linguaggio è costantemente sottoposto.

Aprile 2024

INDICE

1. Sessismo	4
<input type="checkbox"/> 1.1. I titoli professionali	4
<input checked="" type="checkbox"/> 1.1.a. La questione dei termini in -essa	6
<input type="checkbox"/> 1.2. I sostantivi di origine greca	7
<input type="checkbox"/> 1.3. Altri casi di dissimmetria: <i>La Rossi, gentile collega</i>	8
<input type="checkbox"/> 1.4. Oltre il maschile sovraesteso	9
<input checked="" type="checkbox"/> 1.4.a. Strategie di visibilità	9
<input checked="" type="checkbox"/> 1.4.b. Strategie di oscuramento	10
 2. Ageismo	 14
<input type="checkbox"/> 2.1. Una parola molto giovane	14
<input type="checkbox"/> 2.2. Le espressioni da evitare	14
<input type="checkbox"/> 2.3. Vecchio, anziano, altro	16
 3. Abilismo	 17
<input type="checkbox"/> 3.1. Le parole e la cosa	17
<input type="checkbox"/> 3.2. I Big Five	18
 4. Razzismo	 21
<input type="checkbox"/> 4.1. Le parole per dirlo...	21
<input checked="" type="checkbox"/> 4.1.a. Anche il bianco è un colore	21
<input checked="" type="checkbox"/> 4.1.b. Attenzione alle etichette verbali generiche	22
<input checked="" type="checkbox"/> 4.1.c. Immigrati, migranti, clandestini, richiedenti asilo...	22
<input checked="" type="checkbox"/> 4.1.d. Arabo non è sinonimo di musulmano	22
<input checked="" type="checkbox"/> 4.1.e. Come chiamare le figlie e i figli delle/dei migranti?	23
<input type="checkbox"/> 4.2. ...e le immagini per rappresentarlo	24
 5. Bibliografia di riferimento	 25
6. Linee Guida	27
7. Best Practice	28

1. SESSISMO

1.1. I TITOLI PROFESSIONALI

Uno dei meccanismi più tipici, attraverso i quali si reiterano gli stereotipi di genere è il ricorrere sistematico a dissimmetrie grammaticali e semantiche, vale a dire a espressioni differenziate a seconda che ci si riferisca a uomini o a donne.

Tra le dissimmetrie l'esempio più classico riguarda l'uso del maschile per titoli professionali e ruoli istituzionali di cui a lungo in italiano non è esistita la forma al femminile per la semplice ragione che le donne non ricoprivano quelle cariche, a causa di consuetudini o di espliciti divieti.

Per evitare questo problema è sufficiente **declinare al femminile il titolo professionale quando esso è riferito a una donna**, attenendosi alle regole ormai codificate secondo le quali:

- ai maschili in **-o, -aio/-ario** corrispondono femminili in **-a, -aia/-aria**

Per cui ad esempio,

maschile

architetto
avvocato
chirurgo
deputato
impiegato
magistrato
ministro
sindaco
notaio
primario
segretario generale

femminile

architetta
avvocata
chirurga
deputata
impiegata
magistrata
ministra
sindaca
notaia
primaria
segretaria generale

- ai maschili in **-iere** corrispondono femminili in **-iera**

Per cui ad esempio,

maschile	femminile
<i>consigliere</i>	<i>consigliera</i>
<i>infermiere</i>	<i>infermiera</i>
<i>pioniere</i>	<i>pioniera</i>
<i>portiere</i>	<i>portiera</i>

- ai maschili in **-sore** corrisponde femminili in **-sora**

Per cui ad esempio,

maschile	femminile
<i>assessore</i>	<i>assessora</i>
<i>difensore</i>	<i>defensora</i>
<i>revisore</i>	<i>revisora</i>

- ai maschili in **-tore** corrisponde femminili in **-trice**

Per cui ad esempio,

maschile	femminile
<i>ambasciatore</i>	<i>ambasciatrice</i>
<i>amministratore</i>	<i>amministratrice</i>
<i>ispettore</i>	<i>ispettrice</i>
<i>redattore</i>	<i>redattrice</i>
<i>senatore</i>	<i>senatrice</i>
<i>rettore</i>	<i>rettrice</i>
<i>direttore</i>	<i>direttrice</i>

1.1.a. La questione dei termini in -essa

Per la declinazione al femminile dei titoli professionali va generalmente scartata la forma in *-essa*, poiché tale forma ha a volte una tonalità ironica o spregiativa (es. *medichessa*) o quando non ha tale sfumatura, costruirebbe un femminile non simmetrico al maschile (*avvocatessa* non è simmetrico *rispetto ad avvocato*).

Tuttavia, è bene tenere presente che vi sono nomi femminili in **-essa** che sono diventati molto comuni e non sembrano avere connotazioni negative, come *studentessa*, *professoressa*, *dottoressa*. Queste forme, dunque, si possono accettare.

Naturalmente, quando si declina al femminile il nome di un titolo professionale, andrà concordato l'aggettivo che è ad esso riferito.

Quindi nel caso di *professore associato* e costruzioni simili si raccomandano queste formule:

maschile

professore associato
professore emerito
professore ordinario
professore straordinario
professore visitatore

femminile

professoressa associata
professoressa emerita
professoressa ordinaria
professoressa straordinaria
professoressa visitatrice

1.2. I sostantivi di origine greca

Alcuni sostantivi di origine greca terminano al singolare in **-a** sia nella forma maschile sia in quella femminile.

Rientrano in questa famiglia i termini come *atleta*, *maratoneta*.

Hanno una sola forma al singolare, sia per il maschile sia per il femminile, anche alcuni nomi che derivano dal greco solo alcuni elementi.

Fanno parte di questa categoria i sostantivi con il suffisso **-ista** (es. *assegnista*, *borsista*, *contrattista*, *linguista*, *tributarista*) e quelli con il suffisso **-iatra** (es. *fisiatra*, *foniatra*, *geriatra*, *psichiatra*).

In questi casi, per dare una più equa visibilità di genere, sarebbe bene usare sia la forma maschile sia quella femminile dell'articolo.

anziché

Al borsista si richiede di presentarsi ...

è consigliabile

Alla/al borsista si richiede di presentarsi ...

Appartengono ai nomi di origine greca anche i termini *poeta* e *profeta*.

Benché nulla osterebbe a utilizzare per il femminile singolare lo stesso vocabolo – quindi *la poeta* e *la profeta*, così come si dice indistintamente *l'apologeta* o *l'asceta* – oggi sono comuni le forme *poetessa* e *profetessa*, senza alcuna connotazione denigratoria e pertanto sono consigliabili.

1.3. ALTRI CASI DI DISSIMETRIA: *La Rossi, gentile collega*

Un ulteriore fenomeno di dissimmetria grammaticale si riscontra nell'uso dell'articolo determinativo davanti al cognome quando si parla di una persona di genere femminile. Si può facilmente evitare questa disparità utilizzando sempre il nome e il cognome.

Per cui ad esempio,

anziché

*Lo ha comunicato **la Rossi***

è consigliabile

*Lo ha comunicato **la professoressa Maria Rossi***

utilizzando lo stesso trattamento che riserveremmo al professor Mario Rossi, per il quale nella medesima situazione non diremmo *Lo ha detto **il Rossi***.

Ma vi sono anche altre forme più sottili di disuguaglianza di genere nei modi di esprimerci a cui spesso non prestiamo attenzione.

Non è raro imbattersi ancora oggi in formule di saluto del tipo *Egregi colleghi e gentili colleghe*. Siamo davvero certi che la differente aggettivazione nasca solo dal bisogno di evitare una ripetizione? Se così fosse, come mai è molto più frequente che capitati di qualificare come *egregi* gli uomini anziché le donne? Sarebbe meglio a questo punto evitare un'aggettivazione differenziata.

Per cui ad esempio,

anziché

***Egregi** colleghi e **gentili** colleghe*

è consigliabile

***Gentili** colleghe e colleghi*

1.4. OLTRE AL MASCHILE SOVRAESTESO

L'italiano, come le altre lingue romanze, è caratterizzato da due generi grammaticali: il maschile e il femminile. Nell'evoluzione dal latino, il genere neutro si è affievolito fino a scomparire, ma sopravvive un uso neutrale del maschile.

Ciò avviene nella forma al singolare, quando ci si riferisce a un concetto astratto, come quando ad esempio si impiega la parola *uomo* per umanità o, al plurale, quando ci si riferisce a un gruppo misto, come fa, ad esempio, la stessa Costituzione della Repubblica italiana quando stabilisce i *diritti dei cittadini*, senza con questo voler escludere le cittadine.

Tale uso neutrale del maschile è oggi sempre meno accettato dalla comunità dei parlanti. Per superare il cosiddetto maschile sovraesteso, l'italiano offre un ampio ventaglio di opzioni. Tutte queste strategie sono raggruppabili in due famiglie definite in base all'obiettivo che perseguono: la visibilità del genere o l'oscuramento.

1.4.a. Strategie di visibilità

Oltre alla femminilizzazione dei titoli professionali, un altro modo per ottenere la visibilità del genere è la duplicazione.

È un espediente che si può facilmente adottare nelle formule di saluto.

Per cui ad esempio,

anziché

*Buongiorno a **tutti***

è consigliabile

*Buongiorno a **tutte** e a **tutti***

Allo stesso modo, possiamo ricordarci di menzionare le studentesse insieme con gli studenti se inviamo loro una e-mail.

Per cui ad esempio,

anziché

*Invitiamo **gli studenti** a presentarsi alle ore 10.30 per la consegna degli attestati*

è consigliabile

*Invitiamo **le studentesse e gli studenti** a presentarsi alle ore 10.30 per la consegna degli attestati*

In un testo scritto, in alcuni casi, potrà essere opportuno, ricorrere alla duplicazione attraverso le abbreviazioni.

Per cui ad esempio,

anziché

I colleghi sono pregati di ...

è consigliabile

Le/i colleghe/ghi sono pregate/i di ...

Ma come possiamo rendere più inclusiva un'espressione come **Ai rappresentanti degli studenti** segnaliamo che... Se volessimo applicare la regola della duplicazione dovremmo formularla in questo modo: **Alle/ai rappresentanti delle/gli studentesse/studenti** segnaliamo che...

Piuttosto complicato. Fortunatamente abbiamo delle alternative.

1.4.b. Strategie di oscuramento

Quando riportare la doppia flessione appesantirebbe eccessivamente la frase, è infatti preferibile impiegare la strategia opposta alla visibilità: l'oscuramento. Elenchiamo qui di seguito alcuni esempi di strategie di oscuramento.

● Uso dei termini collettivi

Questa tecnica consiste nell'usare termini collettivi come corpo studentesco o corpo docente al posto del termine maschile sovraesteso: *gli studenti, i professori, i tecnici, gli amministrativi.*

Per cui ad esempio,

anziché

*Ai rappresentanti **degli studenti** segnaliamo che...*

è consigliabile

*Alla **rappresentanza studentesca** segnaliamo che...*

Oppure ad esempio,

<p>anziché</p> <p>Invitiamo i professori e gli impiegati dell'Ateneo...</p>	<p>è consigliabile</p> <p>Invitiamo il corpo docente e il personale tecnico-amministrativo...</p>
--	--

● **Uso di termini epiceni e opachi rispetto al genere**

In italiano sopravvive il neutro nei sostantivi epiceni (nomi che hanno un'unica forma invariabile per il maschile e il femminile), spesso derivati dal participio presente. Appartengono a questa categoria parole come *referente*, *presidente*, *dirigente*. In questi casi possiamo ottenere un effetto più inclusivo, utilizzando questi sostantivi e duplicando solo articoli, aggettivi, preposizioni e participi passati.

Per cui ad esempio,

<p>anziché</p> <p>I referenti del comitato valuteranno il progetto sulla base dei seguenti criteri ...</p>	<p>è consigliabile</p> <p>Le/i referenti del comitato valuteranno il progetto sulla base dei seguenti criteri ...</p>
--	---

Inoltre, in una strategia di oscuramento che potremmo voler seguire per ragioni di brevità, sono molto efficaci parole come *persona*, *risorsa*, *figura* che - pur essendo nomi femminili e dunque richiedendo di concordare al femminile gli articoli, aggettivi e participi passati - si possono utilizzare in maniera generica.

Per cui ad esempio,

<p>anziché</p> <p>Il candidato che stiamo cercando per questa posizione...</p>	<p>è consigliabile</p> <p>La persona/risorsa/figura che stiamo cercando per questa posizione...</p>
--	---

Un espediente che offrirebbe, tra l'altro, l'opportunità di operare la scelta lessicale più appropriata, scegliendo fra i tre sinonimi quello più adatto al contesto.

Persona è, inoltre, un termine molto prezioso, perché lo si può utilizzare al posto dell'ormai desueto *uomini* con valore neutrale nella costruzione di molte frasi.

Per cui ad esempio,

<p>anziché</p> <p><i>In presenza di un pericolo imminente, generalmente gli uomini...</i></p>	<p>è consigliabile</p> <p><i>In presenza di un pericolo imminente, generalmente le persone...</i></p>
---	---

● **Riformulazione della frase**

Esiste poi la possibilità di riformulare la frase. È la strada certamente più faticosa ma, in molti casi, anche la più efficace.

Per operare questa scelta abbiamo a disposizione un vasto armamentario di soluzioni: pronomi, forme impersonali, sostituzione dei participi passati, l'uso del passivo.

● **Mediante l'uso del pronome**

Per cui ad esempio,

<p>anziché</p> <p><i>I vincitori del concorso</i></p>	<p>è consigliabile</p> <p><i>Coloro che hanno vinto il concorso</i></p>
---	---

● **Mediante l'uso della forma impersonale**

Per cui ad esempio,

<p>anziché</p> <p><i>I vincitori del bando dovranno presentarsi in segreteria per ottenere l'attestato</i></p>	<p>è consigliabile</p> <p><i>Per ritirare l'attestato occorre presentarsi in segreteria</i></p>
--	--

- **Mediante la sostituzione del participio passato**

Per cui ad esempio,

<p>anziché</p> <p>Siete i benvenuti</p>	<p>è consigliabile</p> <p>Vi diamo il bevenuto</p>
---	--

- **Eliminazione dei suffissi di genere**

Oltre alle strategie che abbiamo illustrato e che raccomandiamo, un'altra tecnica di neutralizzazione è l'eliminazione dei suffissi di genere e la loro sostituzione con altri segni come, per esempio, lo *schwa* o l'asterisco. Gli effetti di queste forme di linguaggio sono però troppo controversi per poter essere considerati efficaci.

Uno studio recente ha confrontato tre forme di linguaggio gender fair: doppia declinazione maschile e femminile, parole neutre tradizionali e nuove parole, come lo svedese *hen*. Dall'analisi è emerso che la doppia declinazione diminuisce la percezione delle disuguaglianze di genere, mentre ciò non accade con la forma neutra. Inoltre, la doppia declinazione maschile e femminile viene suggerita per le lingue caratterizzate dal genere grammaticale, quali appunto l'italiano.

Alla luce di ciò, in questo contesto viene consigliato l'utilizzo esclusivo del maschile e femminile secondo gli usi più comunemente accettati dell'italiano e si sconsiglia il ricorso a espedienti grafici come quelli sopra ricordati.

2. AGEISMO

2.1. UNA PAROLA MOLTO GIOVANE

Che cosa è l'ageismo? *Ageismo* è una italianizzazione, per la verità non troppo felice, del termine inglese *ageism*. Il vocabolo fu coniato nel 1969, derivandolo da *age* "età", dallo psichiatra e geriatra statunitense Robert Neil Butler per indicare le discriminazioni che colpivano in particolare le persone anziane. Trent'anni dopo, l'espressione fu tradotta con *âgisme* nella lingua francese e solo recentemente è entrata nel lessico italiano.

Il fenomeno, benché in Italia se ne parli poco, è all'attenzione delle agenzie internazionali. Per esempio, le Nazioni Unite hanno deciso di dedicare all'*Healthy Ageing* (tradotto in italiano come "*invecchiamento attivo*") il decennio che stiamo vivendo integrandolo tra gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati per il 2030. Anche l'Organizzazione Mondiale della Sanità promuove campagne contro gli stereotipi legati all'età, di cui riconosce il grave impatto negativo tanto per i singoli individui che per le società.

Poiché il modo più comune attraverso cui gli stereotipi si diffondono è il linguaggio, uno dei modi per combattere l'ageismo è scegliere bene le parole da utilizzare quando ci riferiamo all'età delle persone.

2.2. LE ESPRESSIONI DA EVITARE

L'esperta di comunicazione Alexa Pantanella ha dimostrato con grande efficacia l'ageismo implicito in molte espressioni che comunemente vengono usate nel mondo del lavoro. Prendiamo in prestito da lei un caso emblematico.

ad esempio

*Il progetto non decolla. Abbiamo bisogno di un colpo d'ala. Servono maggiore creatività ed energia: inseriamo talenti **più giovani**.*

A prima vista, sembra una frase innocua. Eppure, anche in questo caso, se prestiamo un po' di attenzione stiamo veicolando uno stereotipo. Per quale ragione una persona giovane dovrebbe essere – meramente in ragione della sua età e non delle sue attitudini – anche più dinamica e creativa di una più anziana? Inoltre, siamo certi che riversare queste aspettative sulla nuova figura da inserire in squadra, le consenta di esprimere al meglio le proprie potenzialità? Che cosa stiamo dicendo implicitamente alle colleghe e ai colleghi che hanno più anni? Non stiamo comunicando che non ci aspettiamo più molto da loro, che le/li consideriamo già fuori dai giochi, che per loro è venuto il tempo di farsi da parte? Quali effetti questo produce sulla loro autostima e motivazione?

Per evitare di rafforzare attraverso il modo di esprimerci gli stereotipi, basterebbe un piccolo sforzo e riformulare la frase.

ad esempio

*Il progetto non decolla. Abbiamo bisogno di un colpo d'ala. Servono **talenti dinamici e creativi**.*

Questo semplice espediente elimina ogni riferimento superfluo ad associazioni anagrafiche incongrue (giovani = dinamici e creativi). Insomma, come mostra l'esempio, quando si ha a che fare con stereotipi ageisti, il più delle volte la difficoltà non sta nel trovare una soluzione, ma nell'accorgersi del problema.

2.3. VECCHIO, ANZIANO, ALTRO

Una norma generale per contrastare l'ageismo nel linguaggio è evitare di utilizzare le parole *giovane* e *anziano* come termini ombrello quando non sono necessari o per coprire significati che con l'età non hanno effettiva relazione. Ma quando, invece, l'età è una parte fondamentale della informazione?

Secondo alcuni studi, in questi casi le persone reagiscono meglio, se ci si riferisce a loro esplicitando l'età, anziché usando il termine *anziano*.

Per cui ad esempio,

anziché

Questo progetto coinvolge **gli anziani**

è consigliabile

Questo progetto coinvolge **le persone con più di 70 anni**

L'ultima espressione, contenendo un riferimento anagrafico preciso, evita che persone con età differenti vengano indeterminate con una sola parola: *anziano* può indicare una persona di 65 anni, ma anche una di 85, dunque due individui che stanno attraversando periodi molto diversi della loro vita e che quindi possono trovarsi in condizioni psicofisiche molto differenti.

Inoltre, rendere visibile il termine *persona* mostra ciò che in effetti è l'età: una semplice caratteristica che, insieme ad altre, definisce un individuo. Ma una persona non è mai solo il numero degli anni della sua vita, così come non è mai solo il suo colore degli occhi o di capelli, solo il suo peso eccetera. Tutte caratteristiche che, per l'appunto, vengono espresse facendo precedere al nome che indica la qualità una preposizione: la persona **con** gli occhi blu, **dai** capelli biondi, **di** 80 kg. Perché non dovremmo usare la stessa costruzione anche per esprimere l'età?

3. ABILISMO

3.1. LA PAROLA E LA COSA

Essendo la disabilità un concetto in continua evoluzione, anche le espressioni verbali per definirla invecchiano precocemente. Termini considerati oggi veri e propri insulti, tra '700 e '800, venivano usati dalla letteratura scientifica per definire le diverse forme di malattia mentale. Oggi è ritenuta offensiva la stessa parola *handicappato*, un vocabolo derivato dal vocabolo inglese, *handicap*, in uso fino a non molto tempo fa non solo nel linguaggio comune, ma anche in quello specialistico e istituzionale, tanto che nella legge quadro 104 del 5 febbraio 1992 il Parlamento italiano definisce i criteri per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti, delle persone per l'appunto «*handicappate*».

Il vocabolo è attualmente sostituito da due locuzioni, che appaiono simili tra loro, ma che sottendono due approcci differenti.

La prima è *persone con disabilità*. Questa espressione, mettendo l'accento sulla persona, sottolinea quello che la disabilità effettivamente è: una caratteristica del soggetto. Questa espressione, definita come *person-first language*, è adottata dalla Convenzione Onu del 2006 ed è utilizzata da coloro che vogliono sottolineare il processo di disumanizzazione subito nei secoli dalle persone con patologie e deficit.

La seconda espressione è *persone disabili*. In questo caso la disabilità diventa un aggettivo. La locuzione, definita *identity-first language*, è preferita in genere dagli attivisti per i diritti delle persone con disabilità, che in questo modo vogliono rivendicare con orgoglio la propria diversità, privandola di connotazioni negative, e invitare la società a riconoscerla e, quindi, a cambiare per diventare più inclusiva.

Quando è possibile, sarebbe bene sempre chiedere alla persona con quale delle due formule preferisca essere chiamata. Quando non è possibile compiere questa verifica e in assenza di un'esplicita indicazione espressa dal diretto interessato, sembra opportuno adottare per l'Ateneo, in via preferenziale, l'opzione *person-first*, quindi *persone con disabilità*, accogliendo le indicazioni delle istituzioni internazionali.



3.2. I BIG FIVE

Nel preambolo alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 – ratificata dall'Italia con la Legge 3 marzo 2009, n. 18 - si legge che la disabilità è «il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri». Da questa definizione è possibile ricavare alcuni criteri generali da cui discendono alcune regole espressive.

1. Non è una malattia

Poiché è stato riconosciuto che la disabilità è sempre il risultato di una relazione tra il deficit della persona e l'ambiente fisico o psicologico, la disabilità non può in alcun modo essere considerata una malattia.

Sono, dunque, da evitare formule verbali che rimandano a una patologia.

ad esempio non vanno usate

affetto da disabilità

soffre di disabilità

2. La persona è più del suo limite

Essendo un tratto della persona, ma non la sua sola caratteristica, è bene sostituire il verbo essere con *avere*.

Per cui ad esempio,

anziché

Paolo è disabile

è consigliabile

Paolo ha una disabilità

Per questa stessa ragione, sarebbe meglio non utilizzare mai *disabile* come sostantivo. Quindi al posto di **disabile** meglio dire **persona disabile** o **persona con disabilità** (come detto precedentemente, propendiamo per la seconda opzione, *person-first language*).

3. Chiamare le cose con il loro nome

Anche ricorrere a formule privative (*non-* seguito dal nome della facoltà che è carente o assente) è solo apparentemente un modo più rispettoso di esprimersi. In realtà, così facendo si torna a mettere in evidenza il deficit che si vorrebbe minimizzare.

Per cui ad esempio,

<p>anziché</p> <p><i>non-udente</i></p> <p><i>non-vedente</i></p>	<p>è consigliabile</p> <p><i>persona sorda</i></p> <p><i>persona cieca</i></p>
--	---

Per la stessa ragione è stata contestata l'espressione diversamente abile, coniata all'inizio degli anni Ottanta negli Stati Uniti (*differently abled*) con l'obiettivo provocatorio di presentare sotto una luce differente le persone con disabilità. A dispetto delle sue ottime intenzioni, oggi è una formula considerata superata e sarebbe meglio evitarla.

Così come, è da evitare anche la parola *sordomuto*. La sordità e il mutismo sono disabilità differenti. La maggioranza delle persone sorde non ha alcuna menomazione dell'apparato fono-articolatorio e può quindi imparare a parlare, se riceve un insegnamento adeguato. Il Parlamento con la legge n. 95 del 20 febbraio 2006 ha stabilito che il termine *sordo* sia sostituito a quello di *sordomuto* in tutti i dispositivi legislativi. Sarebbe meglio dunque non utilizzare in modo generico questo termine.

4. Da vicino nessuno è normale

La normalità è un concetto statistico, vale in relazione a un contesto, possiamo considerarla una linea immaginaria, che si sposta a seconda della situazione in cui ci troviamo. Certamente non è un criterio per costruire categorie dentro la quali racchiudere alcuni ed escludere altri. Sono quindi da evitare termini come normale, normodotato o abile.

Ci si potrebbe a questo punto chiedere quale sia il contrario di disabilità. Non è stato ancora trovato un termine che eviti di evocare una presunta normalità. Quando ci si deve riferire ad entrambi i gruppi, la soluzione al momento migliore pare una costruzione per simmetria *persone senza disabilità e persone con disabilità*.

Per cui ad esempio,

anziché

L'iniziativa ha coinvolto 10 studenti disabili e 150 studenti normodotati

è consigliabile

L'iniziativa ha coinvolto 10 studentesse/i con disabilità e 150 studentesse/i senza disabilità

5. Evitare il pietismo

Non sono di aiuto alle persone disabili le espressioni che le rappresentano come vittime, perché finiscono con l'enfatizzarne le difficoltà, contribuendo a rafforzare un'immagine di debolezza, incapacità, minorità. Vanno, dunque, evitati anche i vezzeggiativi che hanno sempre una connotazione infantilizzante.

Per cui ad esempio,

anziché

una persona costretta sulla carrozzina

è consigliabile

una persona che usa la sedia a ruote



4. RAZZISMO

4.1. LE PAROLE PER DIRLO ...

La lotta al razzismo passa anche dal linguaggio usato dalle istituzioni, dai media, dagli individui. Anche nella comunità universitaria è dunque importante favorire un linguaggio che sia inclusivo rispetto alle diverse appartenenze nazionali, etniche e religiose. Ciò significa porre attenzione al modo di nominare le persone appartenenti ai diversi gruppi, tenendo presente alcune indicazioni di massima.

La prima e più ovvia riguarda la necessità di non usare termini offensivi o che riproducono stereotipi degradanti basati su tratti somatici, come il colore della pelle, o sull'appartenenza nazionale, etnica o religiosa. Sono poi vietati gli epiteti denigratori, che hanno un loro peculiare comportamento, parzialmente diverso dalle espressioni offensive. Gli epiteti denigratori, infatti, comunicano odio e disprezzo verso la persona alla quale si rivolgono in quanto appartenente a un certo gruppo e al gruppo medesimo nel suo complesso, e sortiscono questo effetto negativo anche quando chi li pronuncia non ha intenzione di offendere ma, per esempio, sta riportando un diverbio al quale ha assistito e cita gli epiteti che ha sentito utilizzare in quel contesto.

È inoltre necessario tenere presente che le parole per nominare i gruppi etnici possono cambiare nel tempo, sia assumendo un significato peggiorativo, sia – al contrario – normalizzandosi.

4.1.a. Anche il bianco è un colore

Nello specifico, per un periodo l'espressione **di colore** ha goduto di una certa diffusione, ma è ormai preferibile non utilizzarla, poiché le persone razzializzate ritengono, e non a torto, che tale espressione sia figlia del privilegio conferito alle persone bianche dal colore della loro pelle: a ben guardare, anch'esse sono *di colore*, ma non ci si riferisce mai a loro con questa espressione perché il bianco della pelle è stata per secoli la norma e tutto il resto la differenza. Per riferirsi ai due gruppi è quindi meglio usare l'espressione: **persone bianche** e **persone nere**.

4.1.b Attenzione alle etichette verbali generiche

È altrettanto importante essere attenti a non utilizzare etichette verbali generiche. Piuttosto che classificare le persone come asiatiche o latinoamericane, è preferibile utilizzare un termine più specifico legato alla nazione o al Paese di origine.

Allo stesso modo, anziché utilizzare aggettivi come **africano** o **sudamericano** è meglio ricorrere a termini più specifici, come **egiziano, somalo, camerunense, argentino**.

4.1.c. Immigrati, migranti, clandestini, richiedenti asilo...

Anche in relazione allo status migratorio è necessaria qualche avvertenza. L'espressione **le/gli immigrate/i** ha assunto una connotazione negativa per via della progressiva politicizzazione del tema. È preferibile usare, in termini generali, **le/i migranti**. Tuttavia, in altri contesti questa stessa parola può essere inefficace o poco rispettosa. In questi casi meglio utilizzare **le/i richiedenti asilo, le/i rifugiate/i, le persone richiedenti o in possesso di protezione umanitaria**, tenendo conto che si tratta di fattispecie diverse secondo la legislazione nazionale e internazionale. Distinguerle è un buon modo per mostrare rispetto.

Ancora più di *immigrato*, il termine *clandestino* ha assunto un significato stigmatizzante. La parola pare essere utilizzata oggi più nella accezione di "illegale" che di "segreto", al quale fa riferimento l'averbio latino dal quale deriva: *clam*, "di nascosto". Quindi non va mai usata l'espressione **clandestine/i**, al suo posto meglio utilizzare persone **con i documenti non in regola** o **prive di documenti**.

4.1.d. Arabo non è sinonimo di musulmano

Inoltre, va evitato l'uso di *arabo* e *musulmano* come sinonimi, in quanto è scorretto: i due termini fanno riferimento a realtà diverse.

Di fatto, **non tutte le persone musulmane sono arabe e non tutte le persona arabe sono musulmane**.

4.1.e. Come chiamare le figlie e i figli delle/dei migranti?

Ci si può interrogare sulla scelta del termine da utilizzare per riferirsi alle figlie e ai figli di cittadine/i straniere/i. Non è possibile riferirsi a costoro con la parola *immigrate/i* poiché alcune/i non hanno fatto esperienza di migrazione essendo nate/i in Italia. Inadeguata è anche la formula *figlie/i di immigrate/i*, poiché legherebbe i soggetti identificati al vissuto dei propri genitori, come se quello del migrare fosse uno status permanente, che si tramanda da una generazione all'altra, e non un'esperienza transitoria.

Che fare allora? Una risposta definitiva ancora non è stata trovata. Attualmente si adotta la formula **secondo generazioni**. Rete "G2 Secondo Generazioni" è il nome scelto da alcune figlie e figli di genitori immigrati o rifugiati, nate/i in Italia o arrivate/i nel nostro Paese al loro seguito.

Tuttavia, chi è nata o nato da genitori provenienti da uno dei Paesi africani preferisce in genere essere chiamata/o **afroitaliana/o**: è bene rispettare questa scelta secondo il principio per cui è sempre preferibile seguire il più possibile le modalità di autoidentificazione in uso nelle diverse comunità.

Infine, va tenuto presente che le parole per identificare le differenze culturali possono anche avere connotazioni differenti al variare del contesto linguistico, ragione per cui, prima di mutuare espressioni da altre lingue, occorre fare attenzione. Per esempio, in inglese e in americano si usa normalmente la nozione di *Racial Identity*, che però in italiano sarebbe percepita come espressione fortemente squalificata.

In generale è opportuno valorizzare le differenze quando esistono e, soprattutto, quando e solo se serve farlo.

4.2. ... E LE IMMAGINI PER RAPPRESENTARLO

Diverse ricerche mostrano che le rappresentazioni mediatiche delle persone razzializzate perpetuano i tradizionali stereotipi negativi nei loro confronti. Grandi aziende di comunicazione, specie nei Paesi anglosassoni, sono molto sensibili al tema e promuovono iniziative e campagne per contrastare rappresentazioni distorte.

Di recente, un interessante intervento è stato portato avanti da una campagna della BBC per sfidare gli stereotipi legati alla rappresentazione della persona razzializzata come un potenziale criminale (<https://www.bbc.com/news/uk-47298111>).

Sui propri mezzi di comunicazione (periodici, sito, social, materiali istituzionali) l'Università Cattolica del Sacro Cuore si impegna a favorire un'equa rappresentazione mediatica delle diverse identità che compongono la comunità accademica, studentesca e amministrativa, riconoscendo la diversità, che si manifesta nel colore della pelle e in altri tratti somatici, come un elemento della capacità attrattiva dell'Ateneo.

5. Bibliografia di riferimento

- American Psychological Association, Publication Manual of the American Psychological Association, Seventh Edition, Washington, American Psychological Association, 2020
- BECCA R. LEVY, PH.D. ET AL., Longevity increased by positive self-perceptions of aging, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, Vol. 83, No. 2, 261–270
- BIANCHI C., Hate Speech. Il lato oscuro del linguaggio, Roma-Bari, Laterza 2021
- BOMPRESZI, F., L'handicap delle parole, *Corriere della Sera*, 5 aprile 2012
- BURGIO A., La guerra delle razze, Manifestolibri, 2001
- BUßMANN, H., HELLINGER, M., Gender Across Languages: The Linguistic Representation of Women and Men, John Benjamins Pub Co, 2003
- COLOMBO, F., La vecchiaia non è un destino. Stereotipi e ideologie dell'età anziana, *Il Mulino-Revisteweb*, Fasciolo 1, aprile 2017
- DEFRANZA, D., MISHRA, H., & MISHRA, A., How language shapes prejudice against women: An examination across 45 world languages, *Journal of Personality and Social Psychology*, 119(1), 2020, 7–22. <https://doi.org/10.1037/pspa0000188>
- DI CESARE, D., Virus sovrano? L'asfissia capitalistica, Bollati Boringhieri, 2020
- FALOPPA, F., Razzisti a parole (per tacere dei fatti), Editori Laterza, 2011
- GAMBIRASIO, S., Cos'è l'inspiration porn e perché è un problema, *Wired*, 24 novembre 2022
- GRIFFO, G., Le ragioni della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, in AA.VV., *Il diritto ai diritti. Riflessione e approfondimenti a partire dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità*, Milano, Franco Angeli, 2012
- HENDREN, S., An Icon is a Verb: about the Project, *Accesibleicon.org*, February 2016
- HORVATH, L., SCZESNY, S., Does Gender-Fair Language Pay Off? The Social Perception of Professions from a Cross-Linguistic Perspective, *Psychol*, 21 January 2016, *Sec. Cognition*, Volume 6, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02018>
- LINDQVIST A. et al., What is gender, anyway: a review of the options for operationalising gender, February 2020, *Psychology and Sexuality*, 12 (9), <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19419899.2020.1729844>
- LUCCHINI, C., Le parole sono finestre oppure muri. Il linguaggio della disabilità, in *palestradellascrittura.it*, 30 maggio 2018
- MBAYE, N., L'interdetto sulla razza non protegge le persone razzializzate, le silenzia, *Melting Pot Europa*, 30 maggio 2020 <https://www.meltingpot.org/2020/05/linterdetto-sulla-razza-non-protegge-le-persone-razzializzate-le-silenzia/>
- MILES R., *Racism*, Routledge, London, 1989



- MUCCHI-FAINA, A., Visible or Influential? Language Reforms and Gender (In)equality. *Social Science Information*, 44, 2005, 189-215. <http://dx.doi.org/10.1177/0539018405050466>
- PANTANELLA, A., Ben Detto, Lab DFG, Latina, 2022
- PREWITT-FREILINO, J. L., CASWELL, T. A., & LAAKSO, E. K., The gendering of language: A comparison of gender equality in countries with gendered, natural gender, and genderless languages. *Sex Roles: A Journal of Research*, 66(3-4), 2012, 268–281.
<https://doi.org/10.1007/s11199-011-0083-5>
- ROBUSTELLI C., Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, 2012, https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/c_robustelli_linee_guida_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo.pdf
- SCHIANCHI, M., Storia della disabilità. Dal castigo degli dei alla crisi del welfare, Roma, Carozzi, 2012
- UYANGODA, N., L'unica persona nera nella stanza, 66thand2nd, 2021
- VA DIJK, TEUN A., Racism and the Press, Routledge, 1991
- VERVECKEN, D., HANNOVER, B., Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty and Vocational Self-Efficacy, *Social Psychology* 46(2), 2015, 76-92, <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/1864-9335/a000229>
- WIEVIORKA, M., Il razzismo, Editori Laterza, 2000



6. Linee guida

- 2023, Università di Genova, Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo
- 2021, Parlamento europeo, Linee guida interne per la Comunicazione inclusiva del Parlamento europeo
- 2021, Università degli Studi di Milano, Vademecum sul linguaggio di genere
- 2021, Università di Siena, Generi e linguaggi. Linee Guida per un Linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo
- 2020, Anna M. Thornton, Università degli studi dell'Aquila, Per un uso della lingua italiana rispettoso dei generi
- 2020, Università di Bologna, Linee guida per la visibilità dei generi nella comunicazione istituzionale della Università di Bologna
- 2020, Università di Verona, Linee guida per il linguaggio di genere
- 2018, MIUR, Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR
- 2018, Parlamento europeo, Le neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo
- 2018, Una comunicazione inclusiva all'SGC – Segretariato generale del Consiglio dell'Unione europea
- 2017, Università degli Studi di Padova, Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere
- 2017, Università di Trento, Linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze
- 2017, United Nations, System-wide strategy on gender parity
- 2017, UN WOMEN, Gender-inclusive language guidelines
- 2015, Università di Torino, Un approccio di genere al linguaggio amministrativo
- 1999, Unesco, Guidelines on Gender-Neutral Language



7. Best practice

- [Boston College](#)
- [Harvard University](#)
- [University of Oxford](#)
- [Sorbonne Université](#)
- [Universidad Complutense de Madrid](#)
- [Università della Svizzera italiana](#)

Milano

Largo A. Gemelli, 1
tel. 02 7234 1

Piacenza

Via Emilia Parmense, 64
tel. 0523 599 111

Cremona

Via Bissolati, 74
tel. 0372 499 110

Brescia

Via Trieste, 17
Via della Garzetta, 48
tel. 030 2406 1

Roma

Largo F. Vito, 1
tel. 06 3015 1

