



quel genere di parole



Una guida pratica per comunicare
senza escludere



Quel genere di parole



Quel genere di parole: una guida pratica per comunicare senza escludere

Il linguaggio dà significato a quello che facciamo, conferisce o nega cittadinanza alle diversità e alle complessità che ci circondano. Nominare è dare visibilità, è porre l'accento sull'esistenza.

L'utilizzo di una comunicazione più inclusiva dà riconoscimento al ruolo sociale delle donne e delle persone che si identificano con altri generi, e ne riconosce la parità con quello degli uomini. Permette, inoltre, di costruire significati e immaginari in cui tutte le identità siano incluse. Dobbiamo pensare a una duplice direzione: le parole riflettono la realtà e, allo stesso tempo, le parole agiscono un cambiamento sulla realtà.

È a partire da queste considerazioni che la guida **Quel genere di parole** è stata elaborata. Le indicazioni che questo strumento contiene non sono un punto di arrivo, ma l'inizio di una riflessione.

Questa guida vuole essere un passo in più nella direzione di una realtà capace di rappresentare meglio, e quindi capace di creare possibilità per quante più soggettività possibili.

Quindi, cosa possiamo fare per comunicare in modo più inclusivo?



1. Presentiamo in modo paritario i generi quando ci riferiamo a situazioni che riguardano sia donne che uomini: utilizziamo, quando è possibile, lo sdoppiamento di articoli, preposizioni articolate e sostantivi, evitando il maschile sovraesteso. Nello sdoppiamento usiamo la forma femminile seguita dal maschile.

Esempi: la lavoratrice e il lavoratore, le socie e i soci, le educatrici e gli educatori, la coordinatrice e il coordinatore, le e gli ospiti.

Se il sostantivo (e qualsiasi altra parte del discorso debba essere declinata per genere) **è regolare nella formazione del femminile, sarà sufficiente utilizzare il termine declinato al maschile o al femminile**, seguito da una barra e dalla desinenza dell'altro genere.

Esempi: la/Il segretaria/o, la/Il portinaia/o.

Prediligiamo l'utilizzo del femminile seguito dal maschile, e non viceversa, perché in questa fase di transizione verso un linguaggio più inclusivo diamo maggiore visibilità al genere finora escluso, nominandolo per primo.

2. Nell'utilizzo del femminile e del maschile, è possibile impiegare anche la forma abbreviata se il sostantivo è ambigenere. Ciò accade, ad esempio, per i sostantivi che finiscono in "e" e che fanno il plurale in "i" (utente, responsabile, dirigenti, presidenti, etc.). Si utilizzeranno quindi i due articoli o le due preposizioni articolate separati da una barra, e a questi seguirà il sostantivo singolare o plurale.

Esempi: ai/alle dirigenti, alle/agli utenti, il/la responsabile, dei/delle presidenti.

Nel caso in cui femminile e maschile avessero desinenze diverse, è preferibile scrivere i due termini per esteso. A seconda del testo che stiamo scrivendo possiamo valutare altre soluzioni. Nel caso di documenti ufficiali esterni per la committenza/clientela, documenti interni di servizio e informazione, bandi di gara e progetti che impongono un numero di caratteri limitati, **è possibile contrarre il sostantivo maschile o quello femminile, ad esempio Coordinatrice/ore.**

Esempi (se ho caratteri limitati): la/il coordinatrice/tore, la/il direttrice/tore, delle/dei tecniche/ci.

Quando possibile è opportuno utilizzare i sostantivi declinati al maschile e al femminile per esteso in modo da veicolare la pari rilevanza dei generi: nessuno dei due vale più dell'altro, e per questo a entrambi viene garantito lo stesso spazio all'interno del testo.



3. In alternativa allo sdoppiamento si possono usare i nomi collettivi (nel caso di sostantivi plurali), oppure è possibile scegliere formule neutre o opache rispetto al genere, o ancora optare per termini ambigenere, ossia sostantivi che hanno un'unica forma per il maschile e per il femminile.

Esempi: le persone di Open Group, équipe di lavoro/team di lavoro, direzione, segreteria, presidenza, il gruppo di partecipanti, il personale, individuo, persona, soggetto, utente, referente, responsabile.

Un altro stratagemma per evitare l'utilizzo del maschile sovraesteso è la **riformulazione della frase** come da esempi.

Esempi: chi/chunque arrivi in ritardo (al posto di "i lavoratori che arrivano in ritardo"), la domanda deve essere presentata (al posto di "gli interessati devono presentare la domanda"), è necessario inoltrare la richiesta per email (al posto di "gli utenti devono inoltrare la richiesta per email").

È fondamentale disporre di più soluzioni per redigere un testo inclusivo.

L'obiettivo è non far risultare lo scritto eccessivamente pesante, ridondante o lungo: tenendo a mente questo, possiamo optare per il mix di soluzioni più funzionale ai nostri obiettivi.

4. Usiamo lo schwa ("ə") per rappresentare di tutte le diversità. In quella "ə", infatti, sono inclusə non solo donne e uomini, ma anche tutte quelle persone che si identificano in altri generi (persone intersessuali, genderqueer, fluide, ecc.).

Esempi: socə (e non soci), lavoratorə (e non lavoratori), collaboratorə (e non collaboratore), fornitorə (e non fornitori). Lo schwa non è la cura alle disparità e alle disuguaglianze, ma rappresenta un primo passo verso l'inclusività di tuttə. Se il suo utilizzo affatica troppo la lettura del testo scegliamo tra le alternative viste sopra. Ricordiamo anche che il mix di soluzioni è sempre possibile.



ESEMPI DI DECLINAZIONI USANDO LO SCHWA			
	FEMMINILE	MASCHILE	NON BINARIO/MISTO
Sostantivi (singolare)	la sindaca la dottoressa la poeta l'autrice un'amante	il sindaco il dottore il poeta l'autore un amante	lə sindacə lə dottorə lə poetə l'autorə unə amantə
Sostantivi (plurale)	le sindache le dottoresse le poete le autrici delle amanti	i sindaci i dottori i poeti gli autori degli amanti	ə sindacə ə dottorə ə poetə ə autorə deə amanti
Pronome personale 3a persona singolare	lei a lei /le	lui a lui/gli	ləi a ləi /lɛ

Questa tabella è tratta dal volume "Cose spiegate bene. Questioni di un certo genere" de Il Post. Iperborea, 2021.

5. Decliniamo al femminile i nostri nomina agentis (ruoli professionali).

Esempi: direttrice generale, referente tecnica, coordinatrice, educatrice, comunicatrice, mediatrice, selezionatrice.

Quella della cacofonia, ossia del suonar male ("non si possono sentire"), è una delle obiezioni sollevate più spesso nella discussione sui nomina agentis.

Direttrice, amministratrice, tecnica, ingegnera e molti altri, però, sono femminili professionali corretti e, pertanto, vanno utilizzati. Potrebbero suonare un po' strani, e ciò si deve al fatto che per lunghissimo tempo sono stati utilizzati solo al maschile; fino a pochi decenni fa, infatti, alle donne era precluso l'accesso a queste professioni.

La società, fortunatamente, evolve, e a rispondere e favorire tale evoluzione vi deve essere la lingua. Se dovessimo avere dubbi sui femminili professionali, consultiamo un dizionario online o cartaceo aggiornato.



6. Adottiamo una prospettiva di genere dall'inizio alla fine del processo comunicativo.

È possibile farlo approcciandosi in modo critico alla comunicazione: vanno tenuti a mente, in ogni momento, gli squilibri e le differenze che caratterizzano l'esperienza di donne, uomini e di chi si identifica con altri generi. Proponiamo qui una serie di linee guida, formulate come domande aperte, da tenere presenti nella redazione di testi e documenti. **Inclusione di donne e di dati disaggregati per genere • Sul tema di cui stiamo scrivendo esistono anche esperte da intervistare o citare?**

Le abbiamo incluse?

- **All'interno del testo che stiamo elaborando, stiamo presentando informazioni e dati differenziati anche per genere, in modo da valorizzare la componente femminile e mettere in luce differenze ed eventuali squilibri?**

Aspetti semantici

- **Nelle scelte lessicali e nella stesura del testo abbiamo optato per espressioni capaci di dare visibilità e/o inclusione anche alle donne?**
- **Stiamo evitando di usare metafore, similitudini o simboli che perpetuano stereotipi di genere?**
- **Stiamo evitando di presentare carriere femminili e parità di genere come qualcosa di eccezionale?**

Aspetti di comunicazione visiva

- **Le immagini evitano di perpetuare stereotipi di genere?**
- **Le donne e gli uomini sono rappresentati in modo diversificato e realistico?**
- **Stiamo rappresentando ruoli e modelli professionali e familiari emergenti?**
- **Stiamo rappresentando in modo non idealizzato corpi, persone e situazioni?**
- **Le immagini riflettono e raccontano le differenze di genere, etniche e culturali**

presenti nella nostra società e nel nostro contesto lavorativo?

Attraverso l'adozione di una prospettiva di genere nella comunicazione possiamo contribuire a diffondere una cultura contraria alle discriminazioni e capace di valorizzare i nuovi ruoli che donne e uomini svolgono nella società di oggi.



- 7. Evitiamo di perpetuare stereotipi (di genere e non) e di usare formule che possano rinforzarli. Esempi: persone che fanno/facevano uso di sostanze (e non tossicodipendenti o ex tossicodipendenti), persone con disabilità (e non persone disabili), cittadina/o straniera/o, migrante, persona richiedente asilo, rifugiato/a (e non extracomunitaria/o), minorenni o persona di minore età (e non minore), persone senza dimora (e non senzatetto, barbone/i, persone senza fissa dimora), persone che hanno/hanno avuto un comportamento deviante (e non delinquenti).** -
-
-

- 8. Comunicare in modo inclusivo non è semplice, e lo è ancora meno quando si parla di comunicazione orale.** Nel parlato, il nostro obiettivo non deve essere l'utilizzo impeccabile del femminile e del maschile o dello schwa, ma il raggiungimento di una consapevolezza rispetto allo squilibrio di genere intrinseco alla nostra lingua. Vi sono poi alcune strategie che possiamo adottare per rendere la nostra comunicazione orale meno escludente. Eccone alcune:

- **quando iniziamo un discorso e/o salutiamo, utilizziamo sia il maschile**

che il femminile;

- **quando utilizziamo i nomina agentis, decliniamoli sia al maschile che al femminile.**

Esempio: in Open Group lavorano 10 bibliotecarie e bibliotecari;

- **quando possibile, utilizziamo sostantivi ambigenere e nomi collettivi.**

Esempio: individuo, membro, persona, team, squadra;

- **evitiamo espressioni idiomatiche in cui il maschile sovraesteso è particolarmente problematico. Questi modi di dire possono essere sostituiti da espressioni che veicolano lo stesso significato e che sono meno escludenti.**

Esempi: gli esseri umani sono animali sociali, (al posto di "l'uomo è un animale sociale"), solidarietà dei popoli (al posto di "fratellanza dei popoli").

Siamo immersə in una realtà complessa, proviamo a raccontare e rappresentare tutte le diversità che la caratterizzano.



9. Prestiamo attenzione all'equilibrio di rappresentazione dei generi nei talk, nei panel e negli eventi pubblici. Quando organizziamo o partecipiamo a eventi, conferenze, tavole rotonde e dibattiti pubblici, è fondamentale assicurarsi che la composizione dei/delle relatrici rifletta la diversità delle competenze presenti nella società. Alcune linee guida da seguire:

- **Evitiamo i "manel" (male-only panel): i panel composti esclusivamente da uomini perpetuano l'idea che solo le voci maschili siano autorevoli su determinati temi. Impegniamoci attivamente a coinvolgere esperte donne in tutti gli ambiti.**
- **Diversifichiamo le voci: non limitiamoci a invitare sempre le stesse persone. Cerchiamo attivamente professioniste, ricercatrici, attiviste e esperte che possano portare prospettive diverse e arricchire il dibattito.**
- **Valutiamo la composizione complessiva dell'evento: non basta avere una sola donna in un panel di cinque persone. Puntiamo a una rappresentazione equilibrata e, quando possibile, paritaria.**
- **Presentiamo con pari dignità: quando introduciamo relatrici e relatori, utilizziamo gli stessi criteri di presentazione per tutti i generi. Evitiamo di enfatizzare l'aspetto fisico o la vita privata delle donne mentre per gli uomini ci concentriamo solo sulle competenze professionali.**
- **Diamo uguale spazio di parola: monitoriamo che durante i dibattiti tutte le persone abbiano uguale opportunità di intervenire e che le voci femminili non vengano interrotte o sovrastate più frequentemente.** Creare eventi inclusivi significa ampliare lo spettro delle voci ascoltate e riconoscere che l'expertise non ha genere. Quando progettiamo i nostri eventi con attenzione alla rappresentazione, contribuiamo a costruire immaginari più equi e a valorizzare tutte le competenze presenti nella nostra società.



#sonosoloparole



#sonosoloparole linguaggio inclusivo per immagini

“Ci sono altre priorità, alla fine sono solo parole”. Quante volte abbiamo sentito o pronunciato questa frase? A noi di Open Group risuonava così tanto che abbiamo deciso di creare una campagna di comunicazione e di far diventare il titolo un hashtag che le includesse. Nasce così **#sonosoloparole: dodici illustrazioni, curate dall'artista Caterina Canale e dalla nostra agenzia di comunicazione Be Open,** raccontano altrettante situazioni comunicative problematiche e/o discriminatorie. Questa espressione, spesso utilizzata per depotenziare la forza costitutiva della parola, diventa l'occasione per riflettere sull'uso che la nostra società fa del linguaggio. #sonosoloparole non ambisce a essere un punto di arrivo, ma piuttosto una partenza, l'avvio di una discussione, il primo passo di un lungo processo di evoluzione. Perché per pensare bene servono le parole giuste: parole di inclusione, di uguaglianza, di accoglienza.











