



Università di Genova

AREA LEGALE E GENERALE

Publicato in albo informatico di Ateneo il 13.03.2023

D.R. n. 1204 del 10.03.2023

IL RETTORE

- Vista la Legge 09.05.1989, n. 168, *Istituzione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica*;
- Vista la Legge 30.12.2010, n. 240, *Norme in materia di organizzazione delle università di personale accademico e reclutamento, nonché delega del Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario*;
- Viste le linee guida *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo* (2008 e s.m.i.);
- Viste le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR* (2018);
- Richiamato lo Statuto di Ateneo;
- Richiamato il *Codice Etico dell'Università degli Studi di Genova*, emanato con D.R. n. 497 del 16.12.2011;
- Visto il *Gender Equality Plan (GEP) 2022-2025*, in particolare le azioni 0.1 a) e 0.1 b);
- Visto il *Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2024*, in particolare l'azione 24;
- Vista la delibera del senato accademico in data 27.02.2023 di approvazione delle *Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo*;

DECRETA

Art. 1 – È emanato il testo delle *Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo* nella stesura di cui all'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Art. 2 – Il presente decreto è pubblicato sull'albo informatico di Ateneo, nonché sul relativo sito istituzionale.

Art. 3 – Il documento informatico originale sottoscritto con firma digitale è conservato presso l'Area legale e generale.

IL RETTORE

Prof. Federico Delfino
Firmato digitalmente



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA

Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

UniGe



Il testo che qui presentiamo è il prodotto delle analisi e delle riflessioni svolte dal gruppo di lavoro “Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza”, formato da:

Taramasso Angela Celeste, Delegata del Rettore alle pari opportunità e inclusione e coordinatrice del gruppo di lavoro

Abbatecola Emanuela, Professoressa associata di sociologia del lavoro e studi di genere

Fanlo Cortes Isabel, Professoressa associata di filosofia del diritto e studi di genere

Pitino Arianna, Professoressa associata di diritto pubblico e presidente del CPO

Stagi Luisa, Professoressa associata di sociologia generale e studi di genere

Arena Giulia, Assegnista di ricerca in studi di genere

Botto Matteo, Dottorando in sociologia e studi di genere

Castellano Alessandro, Componente del CPO

Fasce Clelia, Area legale e generale

Galletti Monica, Componente del CUG

Pastorino Paola, Componente del CPO

Piras Valeria, Dottoranda in design

Pollio Valentina, Componente del CUG

Popolla Mariella, Assegnista di ricerca in sociologia del lavoro

Ruffoni Eliana, Portavoce del Rettore

Spalla Aldo, Presidente del CUG

e da:

Gattiglia Nora, Assegnista di ricerca in linguistica

Rosola Martina, Borsista di ricerca in filosofia del linguaggio

LINEE GUIDA PER L'UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO

Sommario

PREFAZIONE.....	5
INTRODUZIONE.....	6
1. IN CHE MODO IL LINGUAGGIO DIVENTA INCLUSIVO?	6
1.1 L'ACCESSIBILITÀ È UN PRESUPPOSTO DELL'INCLUSIVITÀ?	6
1.2 QUANDO IL LINGUAGGIO DIVENTA DISCRIMINATORIO?	6
1.3 IL LINGUAGGIO INCLUSIVO È ANCHE UN LINGUAGGIO CHIARO?	7
1.4 COME SI USANO QUESTE LINEE GUIDA?	7
2. L'ESPRESSIONE DEL GENERE NELLA LINGUA ITALIANA.....	7
STRATEGIE PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO.....	9
1. COME MI RIVOLGO A UNA PERSONA CONOSCIUTA?	9
1.1 L'USO DEL COGNOME	9
1.2 L'USO DEL TITOLO	9
2. ... E SE NON CONOSCO IL GENERE O L'IDENTITÀ DI UNA PERSONA?	9
2.1 DICHIARARE I PROPRI PRONOMI	10
2.2 CHIEDERE I PRONOMI UTILIZZATI	10
3. COME MI RIVOLGO AD UN GRUPPO DI PERSONE?	10
3.1 LO SDOPPIAMENTO	11
3.2 LE STRATEGIE DI INVISIBILIZZAZIONE DEL GENERE	12
USO DEI NOMI COLLETTIVI	12
USO DI PRONOMI RELATIVI E INDEFINITI	12
USO DELLA SECONDA PERSONA E DELL'IMPERATIVO	12
USO DELLA FORMA PASSIVA O IMPERSONALE.....	12
USO DEL NOME DELL'ENTE O DELL'UFFICIO	13
USO DI TERMINI <i>GENDER NEUTRAL</i>	13
USO DELLO SCHWA (ə) O DELL'ASTERISCO (*)	13
APPROFONDIMENTI E MATERIALI UTILI.....	14
GLOSSARIO	15

Prefazione

Queste Linee Guida, alla luce dei principi di eguaglianza, non discriminazione e pari opportunità sanciti dalla Costituzione italiana, si pongono in continuità con gli sforzi che da trentacinque anni le pubbliche amministrazioni stanno facendo per adottare un linguaggio inclusivo. Ma non solo: con la presentazione di questo testo si risponde anche all'impegno assunto in due documenti strategici del nostro Ateneo: il Piano di Azioni Positive all'azione 24 (Sensibilizzazione a un uso non sessista del linguaggio istituzionale) e il Gender Equality Plan all'azione 0.1 (Adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere).

In una società in continua evoluzione, è fondamentale che l'istituzione universitaria si ponga come agente di cambiamento facendo propri linguaggi non sessisti e non discriminatori già a partire da una rielaborazione dei testi. Presentiamo questo lavoro sperando che possa rappresentare un'occasione di presa di consapevolezza da parte di tutte le componenti universitarie e non soltanto da parte di chi materialmente si occupa di redigere testi, burocratici e non, all'interno del nostro Ateneo, nel contesto di uno sforzo più grande per creare un ambiente di studio e di lavoro davvero inclusivo e attento a riconoscere e rimuovere tutte le discriminazioni, a partire da quelle di genere.

Introduzione

1. In che modo il linguaggio diventa inclusivo?

Il linguaggio e le parole scelte plasmano il pensiero, sono le lenti attraverso le quali osserviamo il mondo e attribuiamo significato alla realtà. Di conseguenza, nessun linguaggio è mai neutro e le parole che scegliamo diventano sguardo. Agendo sulla scelta delle parole contribuiamo a cambiare il mondo, ed è solo a partire da questa consapevolezza che possiamo trasformare il contesto universitario in un ambiente accogliente capace di veicolare una cultura dell'armonizzazione delle differenze che non sia mai escludente.

Ma in che modo il linguaggio in forma scritta o orale riesce a coinvolgere ogni persona? Nel 1963 Italo Calvino scriveva a proposito dell'antilingua: «La lingua vive solo d'un rapporto con la vita che diventa comunicazione, d'una pienezza esistenziale che diventa espressione.» La comunicazione – intende lo scrittore – deve esprimersi in una lingua che sia comprensibile nella vita concreta, chiara ed esatta per chiunque, indipendentemente dalla propria condizione personale.

Il linguaggio non escludente, detto anche “esteso” o “ampio”, mette al centro la persona e non nasconde, ma anzi presta attenzione e valorizza ogni differenza. Presuppone un'assunzione di responsabilità necessaria da parte di ogni parlante, poiché linguaggio e realtà sociale si influenzano reciprocamente [1], [2].

1.1 L'accessibilità è un presupposto dell'inclusività?

La prima condizione indispensabile per un linguaggio che non discrimina è l'accessibilità. La direttiva europea sull'accessibilità n. 882 del 2019 punta a fornire gli strumenti normativi per una società meno escludente, garantendo a tutte le persone, anche a quelle con disabilità, un migliore accesso a prodotti e servizi. Non solo i prodotti informatici (come smartphone, e-book, device, software di lettura, metadati, biglietterie elettroniche delle stazioni ferroviarie e aeroporti, bancomat, ecc.) dovranno avere specifici requisiti di accessibilità, ma anche i servizi e, tra questi, è compresa anche tutta la produzione scritta in università, dall'editoria digitale fino alla comunicazione burocratica.

1.2 Quando il linguaggio diventa discriminatorio?

Dopo aver esaminato come il linguaggio può diventare ampio e accessibile, è necessario ragionare anche sulla condizione opposta, ovvero quando il linguaggio è invece escludente o discriminatorio. Infatti, il linguaggio può anche veicolare pregiudizi relativi a categorie biologiche, sociali, culturali, nonché a condizioni di salute – permanenti o temporanee – che si riverberano anche in consuetudini grafiche e sintattiche.

Il concetto di discriminazione negli ultimi anni è diventato più complesso e stratificato, a partire dal concetto di intersezionalità ideato dalla giurista afroamericana Kimberlè Crenshaw, e col tempo questa prospettiva è stata adottata anche dalle istituzioni. Per esempio, il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione “Horizon Europe” introduce il concetto di “Gender Plus”. Infatti, la Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) invita a tener conto delle «differenze tra donne e uomini in base ad altre caratteristiche individuali o di gruppo [...], come le persone con un background migratorio o di minoranza, le persone con disabilità, le persone con uno status socio-economico basso o a rischio di povertà, i membri della comunità LGBTQ», al fine di «esplorare l'intersezione del genere con altre caratteristiche e potenziali motivi di discriminazione (noti anche come “gender plus”) che possono evidenziare aree specifiche che richiedono attenzione».

Il concetto di Gender Plus, quindi, attraverso l'analisi intersezionale, collega l'elemento del genere con quelli dell'età, dell'origine, dell'orientamento sessuale, della condizione socio-economica, della disabilità, con l'obiettivo di intendere il principio di inclusività nel senso più ampio e di contrastare ogni forma di discriminazione, di pregiudizio e di stereotipo. **Non si tratta solamente di contrastare le discriminazioni di genere, ma di superare ogni forma di discriminazione, nella consapevolezza che i diversi livelli di esclusione, marginalizzazione, invisibilizzazione si intrecciano e si sovrappongono tra di loro.**

La strada tracciata in Italia nel 1986 contro le discriminazioni di genere dalle Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana di Alma Sabatini è stata, così, arricchita dalla prospettiva intersezionale, che ripensa quindi l'identità personale non solo in base al genere, ma anche rispetto ad altre dimensioni e condizioni di vita, come l'origine, l'età, la posizione sociale, il livello economico, la disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Alla luce di questi riferimenti, il linguaggio risulta escludente e discriminatorio (come quello sessista) quando riflette e riproduce gerarchie e rapporti di potere [3] e, così facendo, li perpetua, sminuendo un soggetto a favore di un altro in base al genere assegnato alla nascita, all'identità di genere e all'orientamento sessuale.

1.3 Il linguaggio inclusivo è anche un linguaggio chiaro?

Come visto, le scelte linguistiche (grafiche, morfologiche, sintattiche) devono essere in grado di dare rappresentatività a tutte le soggettività, ma allo stesso tempo devono tener conto anche della necessità di risultare comprensibili, chiare, non equivocate o difficili da decifrare e accessibili in presenza di qualunque condizione personale. Inclusività, chiarezza e accessibilità si intrecciano tra di loro e soddisfare queste condizioni è necessario sia per facilitare l'adozione di un linguaggio non discriminatorio, sia per permettere la sua più ampia diffusione.

1.4 Come si usano queste Linee Guida?

UniGe ha redatto un testo che ha l'obiettivo di essere agile e operativo, ma anche di saper rendere la complessità delle questioni affrontate. L'idea è quella di un testo che possa essere consultato in qualsiasi momento e l'indice, formulato come si trattasse di FAQ, dovrebbe aiutare in questo senso.

2. L'espressione del genere nella lingua italiana

In italiano esistono due generi grammaticali, il femminile e il maschile, mentre in altre lingue, come per esempio nel tedesco, esiste il neutro. Mentre il genere dei nomi di cosa è arbitrario, quello dei nomi di persona riflette il genere attribuito alla nascita ad ogni individuo: se parliamo di una donna useremo un nome femminile, per esempio "cameriera"; se parliamo di un uomo useremo un nome maschile, per esempio "cameriere".

In questo senso, l'italiano presenta due principali criticità dal punto di vista di una rappresentazione paritaria dei generi:

1. l'utilizzo del cosiddetto "maschile sovraesteso", ossia la declinazione al maschile di gruppi di persone in cui vi sia almeno un uomo;
2. la possibilità di declinare solo al maschile e al femminile, escludendo tutte le persone che non si identificano come "uomo" o "donna" (persone non binarie).

Con l'uso del maschile sovraesteso, vale a dire usato come se fosse "neutro", le donne e le persone non binarie vengono cancellate dal discorso: non nominandole se ne occulta la presenza (quando ci sono), ma si nasconde anche la loro assenza [3], per esempio nelle cariche apicali.

Si segnala inoltre la difficoltà a adottare per le donne il femminile qualora svolgano professioni di prestigio (*ingegnera, ministra, medica, avvocata* e così via), mentre non si registra la stessa resistenza nel caso di occupazioni considerate di meno valore (si usano senza difficoltà, per esempio, *contadina* e *cameriera*). Al contrario, per gli uomini si utilizzano *maestro, ostetrico* e *infermiere* anche se la maggior parte delle persone che esercitano queste professioni di cura sono donne. Nel caso di alcune professioni, alcune donne preferiscono essere indicate con la declinazione al maschile. Una delle ragioni alla base di questa scelta potrebbe essere la percezione che il maschile conferisca autorevolezza e il fatto che le donne stesse considerano il femminile inferiore. Si sentono quindi sminuite se la loro professione - se autorevole o tradizionalmente maschile - viene declinata al femminile, perché l'uso della forma femminile sembra ghettizzare ed escludere [3].

Strategie per l'uso di un linguaggio inclusivo

1. Come mi rivolgo a una persona conosciuta?

Il primo caso analizzato è quello in cui si vuole parlare di una persona singola, la cui identità è nota: per esempio, la professoressa Anna Rossi.

1.1 L'uso del cognome

L'uso del solo cognome è da evitare nel linguaggio amministrativo: si preferirà utilizzare la formula nome + cognome, oppure far precedere il cognome dal titolo. Nei casi in cui tuttavia si scegliesse di usare il solo cognome, è importante evitare di aggiungervi un articolo (es. *la Rossi*). Questa forma viene tipicamente usata solo per le donne ed è dunque asimmetrica: crea un uso linguistico da applicare solo nel caso in cui ci si riferisce a una donna.

Invece di...	scriviamo...
Rossi	Anna Rossi
La Rossi	Prof.ssa Rossi

1.2 L'uso del titolo

Se si vuole riferirsi a una persona di cui si conosce il genere, si può utilizzare il titolo di carica che le compete. Se si tratta di una donna, posso utilizzare il titolo con desinenza o articolo femminile; se si tratta di un uomo, posso usare la forma maschile. Rappresenta invece un uso sessista riservare il titolo accademico agli uomini (per esempio, *dottore*) e chiamare invece le donne *signora*, così come l'uso di *signorina* nei confronti delle donne giovani.

Referente donna	Referente uomo
La professoressa Anna Rossi	Il professor Aldo Rossi
La direttrice, la dirigente	Il direttore, il dirigente
La rettrice	Il rettore
La presidente	Il presidente
La segretaria	Il segretario
La caposettore, la caposervizio	Il caposettore, il caposervizio
La dottoressa (in Architettura, ad es.)	Il dottore (in Architettura, ad es.)

2. ... e se non conosco il genere o l'identità di una persona?

In alcuni casi è possibile che ci si debba riferire ad una persona specifica, della quale però non si conosce l'identità (per esempio, perché si conosce soltanto il nome, magari straniero).

In questi casi, è preferibile dove possibile adottare un approccio di oscuramento, evitando di riferirsi al genere (v. oltre).

In secondo luogo, è possibile chiedere direttamente alla persona interessata come desidera essere chiamata, attraverso queste due strategie:

2.1 Dichiarare i propri pronomi

Dichiarare i propri pronomi e inserirli nel proprio profilo online e nella propria firma mette le altre persone a loro agio nel condividere i propri. Non tutte le persone, infatti usano i pronomi che ci potremmo aspettare basandoci sul loro aspetto o sul loro nome ed è buona norma non dare per scontato quali pronomi un'altra persona usa. Di seguito, riportiamo l'esempio in cui un ricercatore che scrive una mail a una persona che è appena entrata a far parte del suo gruppo di ricerca:

Invece di...	scriviamo...
<p>Ciao Andrea, faremo parte dello stesso gruppo di ricerca. Il Prof. Rossi mi ha detto di cosa ti occupi. Saresti libero domani per una videochiamata? Così cominciamo a dividerci il lavoro.</p> <p>Un caro saluto, Paolo</p>	<p>Ciao Andrea, faremo parte dello stesso gruppo di ricerca. Il Prof. Rossi mi ha detto di cosa ti occupi. Saresti disponibile domani per una videochiamata? Così cominciamo a dividerci il lavoro.</p> <p>Inoltre, io uso i pronomi maschili.</p> <p>Un caro saluto, Paolo</p>

2.2 Chiedere i pronomi utilizzati

Un'ulteriore possibilità, anche se la precedente è da preferire, è quella di chiedere espressamente quali pronomi usa l'altra persona:

Invece di...	scriviamo...
<p>Ciao Andrea, faremo parte dello stesso gruppo di ricerca. Il Prof. Rossi mi ha detto di cosa ti occupi. Saresti libero domani per una videochiamata? Così cominciamo a dividerci il lavoro.</p> <p>Un caro saluto, Paolo</p>	<p>Ciao Andrea, faremo parte dello stesso gruppo di ricerca. Il Prof. Rossi mi ha detto di cosa ti occupi. Saresti disponibile domani per una videochiamata? Così cominciamo a dividerci il lavoro.</p> <p>Inoltre, posso chiederti che pronomi usi?</p> <p>Un caro saluto, Paolo</p>

3. Come mi rivolgo ad un gruppo di persone?

Il secondo caso analizzato è quello in cui ci si voglia riferire a un gruppo di persone di diverso genere. Ci sono due strategie principali: la strategia della **visibilizzazione**, che mette in risalto il genere delle persone a cui ci si sta riferendo, e la strategia dell'**invisibilizzazione** o **oscuramento**, che al

contrario ricerca le espressioni neutre per nascondere il genere e non utilizzare il maschile sovraesteso.

Queste strategie linguistiche possono essere utilizzate sia quando si conosce il genere delle persone coinvolte (per esempio, una commissione di concorso composta da persone conosciute), sia quando non se ne conosce il genere (per esempio, una persona che lavora all'interno di un certo ufficio UniGe, ma che non conosco direttamente).

3.1 Lo sdoppiamento

Lo sdoppiamento è una strategia di **visibilizzazione** del genere, per cui si evita il ricorso al maschile sovraesteso e si esprimono linguisticamente sia il femminile che il maschile. Dal momento che rischia di appesantire il testo e renderlo di difficile lettura e che esclude le persone non binarie, lo sdoppiamento è consigliabile in alcune condizioni: per testi brevi e di tipo informativo o burocratico (come gli avvisi) e per l'intestazione di lettere ed e-mail.

Invece di...	scriviamo...
I presidenti di Commissione di laurea	I/le presidenti di Commissione di laurea
Gentilissimi signori, vi contatto per...	Gentilissimi e gentilissime, vi contatto per... oppure con una strategia di oscuramento (v. oltre): Spettabile ufficio, vi contatto per...
I laureati possono ritirare il diploma di laurea su appuntamento	Le laureate e i laureati possono ritirare il diploma di laurea su appuntamento
	I/le laureati/e possono ritirare il diploma di laurea su appuntamento
Studenti, docenti...	Gli/le studenti, I/le docenti...

Nei moduli da compilare è possibile utilizzare la forma **aperta**, che può essere compilata da chi scrive grazie all'uso del tratto basso (*underscore*):

Invece di...	scriviamo...
Il professore dichiara che...	Il/la prof./prof.ssa _____ dichiara che...

Per l'accordo con aggettivi e participi passati, si può utilizzare il genere del nome più vicino a questi:

Gli studenti e le studentesse sono invitate a compilare il modulo.

3.2 Le strategie di invisibilizzazione del genere

Si tratta di strategie linguistiche, di seguito elencate, che permettono di evitare il riferimento al genere delle persone coinvolte.

Uso dei nomi collettivi

Invece di...	scriviamo...
I dipendenti dell'Università di Genova...	Il personale dell'Università di Genova...
I docenti si sono impegnati a...	Il corpo docente si è impegnato a...

Uso di pronomi relativi e indefiniti

Invece di...	scriviamo...
Gli studenti che otterranno una valutazione pari o superiore a 18 potranno partecipare alla prova orale	Coloro che otterranno una valutazione pari o superiore a 18 potranno partecipare alla prova orale
Gli interessati al progetto potranno scrivere una mail al docente per chiedere maggiori informazioni	Chiunque abbia interesse per questo progetto potrà scrivere una mail al docente per chiedere maggiori informazioni

Uso della seconda persona e dell'imperativo

Invece di...	scriviamo...
Dieci giorni prima della seduta di laurea, gli studenti riceveranno un'e-mail di promemoria...	Dieci giorni prima della seduta di laurea, riceverete un'e-mail di promemoria...
I ricercatori sono invitati a compilare il modulo	Siete invitati a compilare il modulo
	Vi invitiamo a compilare il modulo

Uso della forma passiva o impersonale

Invece di...	scriviamo...
Gli studenti possono trovare il materiale delle lezioni nel Teams del corso...	Il materiale delle lezioni si trova ...
Lo studente deve consegnare la domanda di laurea entro il...	La domanda di laurea va consegnata entro il...

Uso del nome dell'ente o dell'ufficio

Invece di...	scriviamo...
I ricercatori sono invitati a depositare presso la presidenza della Scuola Politecnica...	La presidenza della Scuola Politecnica vi invita a depositare...

Uso di termini *gender neutral*

Invece di...	scriviamo...
I candidati dovranno inviare i documenti previsti dal bando entro il 15 dicembre...	Le persone candidate dovranno inviare i documenti previsti dal bando entro il 15 dicembre...

Uso dello schwa (ə) o dell'asterisco (*)

Attualmente stanno entrando in uso segni grafici come lo schwa (ə) o l'asterisco (*), che includono anche le persone non binarie. Tuttavia, queste soluzioni al momento non sono supportate da lettori ottici e sintetizzatori vocali, oltre a creare difficoltà nella lettura per le persone con DSA, rendendo queste strategie poco soddisfacenti dal punto di vista dell'accessibilità e della chiarezza del testo.

Approfondimenti e materiali utili

- [1] *Le lingue modificano il modo in cui guardiamo il mondo?* di Filippo Batisti, (2021);
- [2] *Il genere tra grammatica e società. Strategie di contrasto agli usi sessisti della lingua italiana* di Francesca Poggi, (2022);
- [3] *Sessismo a parole*, di Emanuela Abbatecola (2016), in *Genere e linguaggio. I segni dell'uguaglianza e della diversità*, a cura di Corbisiero F., Maturi P. e Ruspini E., Milano: FrancoAngeli;

Il difficile dibattito in Italia per un linguaggio inclusivo di Alessandra Vescio, 2020;

La lingua colora il mondo. Come le parole deformano la realtà di G. Deutscher, Bollati Boringhieri, (2016);

La questione dei nomi delle professioni al femminile una volta per tutte di Vera Gheno, (2020);

Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo di Cecilia Robustelli, (2012);

Lo schwa che rende l'inclusione inaccessibile di Lucia Iacopini, (2021);

Non sono sessista, ma... Il sessismo nel linguaggio contemporaneo di Lorenzo Gasparrini, Tlon, (2019);

Il *Glossario* di Alice Orrù, copywriter specializzata in linguaggio inclusivo;

Femminile nel Dizionario Zanichelli.

Glossario

Abilismo: è l'atteggiamento discriminatorio nei confronti delle persone con disabilità (v. **disabilità**). Descrive le persone definendole unicamente per la loro disabilità, ne attribuisce a priori certe caratteristiche, imprigionandole in stereotipi in cui risultano diverse e irrevocabilmente inferiori.

Azioni positive: si tratta di misure che rientrano nelle politiche delle pari opportunità e sono volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne, ma anche di tutte le forme di discriminazione legate all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali.

Le azioni positive hanno come caratteristica l'essere temporanee (derogano per un periodo di tempo al principio di uguaglianza formale, poiché sono necessarie alla rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità) e l'essere "speciali", cioè relative ad un contesto specifico.

Carriera alias: modalità di tutela dell'identità di genere di studenti, docenti e membri del personale amministrativo transgender, che può essere adottata dagli istituti di istruzione (scuole e università), finalizzata a consentire la registrazione e il riconoscimento tramite l'identità di elezione in luogo dell'identità anagrafica (ad es. *Maria Rossi* in luogo di *Mario Rossi*). Ad oggi, la carriera alias è valida soltanto per gli atti che hanno rilievo interno agli istituti (elenco degli iscritti, badge di riconoscimento, posta elettronica, ecc.), ma non si estende agli atti che hanno rilievo esterno per i quali è comunque richiesto l'utilizzo dell'identità anagrafica (diplomi, attestato di laurea, certificazioni, ecc.).

Conciliazione: si sottintende "conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro" e si intende la possibilità di bilanciare in modo equilibrato le esigenze lavorative con quelle della famiglia, della salute e di soluzioni per la cura delle bambine e dei bambini e delle persone non autosufficienti.

Disabilità: condizione, permanente o temporanea, legata all'esistenza di barriere di varia natura (fisiche, psicologiche, sociali) che possono ostacolare il diritto di partecipare in modo pieno ed effettivo alla società.

Discriminazione di genere: qualsiasi situazione in cui una persona, a causa del proprio genere, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (discriminazione diretta); oppure qualsiasi situazione in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato genere, rispetto a persone di genere diverso (discriminazione indiretta).

Gender mainstreaming: la strategia attualmente adottata dall'Unione Europea per combattere le disuguaglianze di genere, che consiste nel tenere conto, in maniera sistematica, delle priorità e dei bisogni rispettivi di uomini e donne in tutte le politiche, al fine di promuovere la parità.

Gender Pay Gap: divario retributivo tra uomini e donne.

Genere: l'insieme delle caratteristiche che in un dato contesto storico, sociale e culturale vengono costruite a partire dal sesso assegnato alla nascita, dando origine ai concetti di femminilità e

mascolinità e agli stereotipi legati al genere. Nella maggior parte delle società viene visto come binario (genere maschile o femminile), ma è in realtà una gamma di opzioni (v. **identità di genere**).

Glass ceiling: metafora utilizzata per indicare il fatto che, a parità di condizioni, le donne hanno meno *chances* di carriera. La dicitura italiana è "soffitto di cristallo". Il cristallo, infatti, è trasparente, ma molto resistente. Come donna posso arrivare a vedere i vertici dell'organizzazione, ma c'è una barriera invisibile che mi impedisce di arrivare in alto (v. **segregazione verticale**).

Identità di genere: il senso di appartenenza di ogni individuo al genere (v. **genere**) in cui si identifica. Il genere può coincidere con il sesso assegnato alla nascita (in questo caso la persona sarà **cisgender**) o può essere differente (in questo caso la persona sarà **transgender**). Molte persone si identificano in uno dei due generi binari (uomo o donna), altre no (**persone non binarie**).

Leaking Pipeline: letteralmente "tubo che perde", è una metafora utilizzata per indicare il fenomeno di progressivo abbandono delle carriere accademiche da parte delle donne. (v. **segregazione verticale**).

LGBT+: è la sigla che indica le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender (LGBT) e in generale tutte le identità che non si riconoscono nella comunità della persone cisgender ed eterosessuali (+). L'acronimo indica anche il corrispondente movimento di rivendicazioni politiche, giuridiche e sociali.

Misgendering: quando, intenzionalmente o meno, ci si riferisce ad una persona sbagliando la sua identità di genere. Solitamente il termine *misgendering* si utilizza quando l'errore viene compiuto nei confronti di una persona transgender (v. **identità di genere**).

Molestie sessuali: qualsiasi tipo di comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che offenda la libertà, la dignità e l'inviolabilità della persona cui è rivolto. Possono essere molestie sessuali atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, e possono essere messe in atto da chiunque, a prescindere dal rapporto di gerarchia o di autorità. (v. **violenza di genere**).

Mobbing: (dal verbo inglese *to mob*: assalire, aggredire, accerchiare) si tratta una violenza psicologica attuata sul luogo di lavoro, attraverso azioni aggressive e vessatorie, anche indirette, che si ripetono per lungo tempo. Il mobbing, posto in essere a prescindere dal rapporto gerarchico, ha lo scopo di arrivare all'isolamento ed emarginazione della vittima dal punto di vista sociale e professionale, con ricadute sulla salute psicofisica, per indurla alle dimissioni volontarie o per giustificare un licenziamento, un demansionamento o un trasferimento. Per esempio, la vittima di mobbing può essere emarginata, calunniata, criticata, demansionata, spostata da un ufficio all'altro, posta nelle condizioni di fallire o messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori.

Orientamento sessuale: indica per quali individui un soggetto prova attrazione sessuale e affettiva. Sono orientamenti sessuali l'eterosessualità, l'omosessualità, la bisessualità, la pansessualità, l'asessualità.

Pari opportunità: sono un principio giuridico, sancito dalla Costituzione italiana (articoli 3 e 51, comma 1), che impone la rimozione, anche ricorrendo ad azioni positive, degli ostacoli che impediscono la partecipazione economica, politica e sociale di una persona per cause riconducibili sia al genere, sia ad altre caratteristiche personali, tra cui la religione, la nazionalità, l'età, la

disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, inclusa la possibilità di discriminazioni multiple determinate dall'intersezione di più dimensioni.

Segregazione orizzontale: diversa concentrazione di uomini e donne nei vari ambiti o discipline. Tipicamente, i settori segregati al maschile riguardano le discipline tecnico-scientifiche e quelli segregati al femminile le professioni di cura e di relazione.

Segregazione verticale: concentrazione maggiore di uomini o donne a diversi livelli gerarchici, di carriera, o di responsabilità. Solitamente si accompagna all'effetto del "soffitto di cristallo" (v. **glass ceiling**) che ostacola la carriera delle persone segregate, tipicamente le donne, verso le posizioni di vertice. Il risultato è che il genere segregato sia numericamente maggioritario nei livelli inferiori e vada via via diminuendo in quelli maggiori.

Sesso: l'insieme degli elementi biologici, cromosomici e anatomici espressi dal nostro corpo, soprattutto con riferimento alla funzionalità riproduttiva. I sessi non sono soltanto due, infatti esistono gli individui intersessuali che manifestano la coesistenza di caratteri maschili e femminili in misura variabile.

Violenza di genere: si tratta di qualsiasi tipo di violenza fisica, psicologica, economica, sessuale o istituzionale, esercitata contro persone o gruppi di persone sulla base del loro orientamento sessuale (v. **orientamento sessuale**), identità di genere (v. **identità di genere**), sesso (v. **sesso**) o genere (v. **genere**). Secondo la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, nota anche come Convenzione di Istanbul, con il termine *genere* ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini (v. **genere**). Comprende, per esempio, la violenza e la discriminazione contro le donne, inclusa la violenza domestica, e contro le persone LGBTQ+, oltre a sessismo, misoginia e omotransfobia.