

Linee guida per il linguaggio di genere nel Comune di Padova



Comune di
Padova



Ringraziamo sentitamente il Settore Risorse Umane e il Settore Gabinetto del Sindaco del Comune di Padova per l'impegno profuso per la realizzazione di queste linee guida.

Un sincero ringraziamento va inoltre alle referenti e ai referenti del gruppo di lavoro, per il loro contributo nella strutturazione delle linee guida, nonché a Veronica Egiziano, che durante il suo percorso di tirocinio ci ha aiutato nell'analisi dei testi.

Autrici: Costanza Padova, Caterina Suitner, Chiara Levorato

Affiliazione: Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, Università degli Studi di Padova

Titolo: *Linee guida per il linguaggio di genere nel Comune di Padova*

Copyright © [2022] [Costanza Padova, Caterina Suitner, Chiara Levorato, Comune di Padova]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo Stesso Modo 4.0 Italia

Foto in copertina di Surendran MP, presa dal sito Unsplash

INDICE

Capitolo 1

IL SENSO DELLE LINEE GUIDA	7
<i>Perché intervenire (anche) sul linguaggio</i>	
<i>per cambiare la società?</i>	7
<i>In che modo il linguaggio contribuisce</i>	
<i>alle discriminazioni di genere?</i>	7
<i>Perché alla gente non piace?</i>	9

Capitolo 2

IL LINGUAGGIO NEL COMUNE DI PADOVA:	
UN'INDAGINE DELLA SITUAZIONE DI PARTENZA	11
<i>Il progetto</i>	11
<i>Analisi degli atteggiamenti</i>	11
<i>Analisi dei testi</i>	14
<i>Analisi delle linee guida esistenti</i>	15

Capitolo 3

FACCIAMO CHIAREZZA: TERMINI E SIGNIFICATI.	17
---	-----------

Capitolo 4

FORME DI SESSISMO NELLA LINGUA ITALIANA	21
<i>Dissimmetrie linguistiche tra uomo e donna</i>	21
<i>Dissimmetrie grammaticali</i>	21
<i>Dissimmetrie semantiche</i>	22
<i>Perché le dissimmetrie linguistiche</i>	
<i>sono una forma di sessismo?</i>	23

Capitolo 5

DISSIMMETRIE GRAMMATICALI: STRATEGIE ALTERNATIVE.	25
A. <i>Per riferirsi a una o più persone di genere noto</i>	25
B. <i>Per riferirsi a una o più persone di genere non noto</i>	29

Capitolo 6

DISSIMMETRIE SEMANTICHE: STRATEGIE ALTERNATIVE	35
<i>Come evitare di veicolare stereotipi di genere</i>	35

Capitolo 7

ESEMPI DI RISCrittURA DI TESTI	37
BIBLIOGRAFIA	47

Capitolo 1

IL SENSO DELLE LINEE GUIDA

Perché intervenire (anche) sul linguaggio per cambiare la società?

Le parole che usiamo sono un fondamento sostanziale non solo dei nostri vissuti, ma anche della nostra stessa società. Il linguaggio è infatti un potentissimo strumento di costruzione della realtà sociale che agisce in modo circolare: da un lato il modo in cui costruiamo la realtà sociale modifica il linguaggio, dall'altro il linguaggio contribuisce a modificare la realtà sociale¹. Proprio da questa circolarità nascono le due esigenze alla base di queste linee guida: da un lato rappresentare efficacemente la realtà sociale, che vede una crescente presenza delle donne in ambiti pubblici e in posizioni di alto status; dall'altro contribuire a ridurre le forme di [discriminazione](#) e segregazione di genere ancora presenti nella nostra società, tramite un linguaggio rispettoso e rappresentativo delle differenze di genere. Infatti tramite la lingua, più o meno consapevolmente, possiamo veicolare e rinforzare [stereotipi](#), [asimmetrie](#) e [pregiudizi](#), ma anche trasmettere rispetto per le differenze e [inclusività](#). Queste linee guida vogliono essere uno stimolo di riflessione critica sul nostro utilizzo della lingua e, allo stesso tempo, si propongono di fornire strategie flessibili ed efficaci per conciliare l'esigenza di inclusione con la necessità di produrre comunicazioni efficaci e chiare nei diversi tipi di testi prodotti dal Comune.

In che modo il linguaggio contribuisce alle discriminazioni di genere?

La lingua italiana, riflettendo in parte la struttura della società in cui è nata, tratta il maschile e il femminile in modo asimmetrico (vedi [capitolo 4](#)), sotto-rappresentando il femminile a favore del maschile. L'esempio più frequente è il [maschile generico](#), ovvero l'utilizzo del maschile per riferirsi sia a femmine che

1 Whorf, 1956; Boroditsky, Schmidt, Phillips, 2003.

maschi. Sebbene questa pratica possa sembrare innocua e puramente formale, il suo utilizzo – permeando il nostro linguaggio e il nostro pensiero – ha conseguenze concrete. Sappiamo infatti che il maschile generico è uno degli strati del [soffitto di vetro](#) che riducono l’accessibilità per le donne ad alte cariche nella società, che schiacciano le loro scelte all’interno delle aspettative definite dagli stereotipi di genere e che concorrono al mantenimento delle iniquità tra donne e uomini². Ad esempio, l’evidenza sperimentale ci mostra che un annuncio per un posto di lavoro che recita “Cercasi un ingegnere” riceve meno candidature da parte di ingegnere donne rispetto a un annuncio che riporti la formula “Cercasi ingegnere/ingegnera”³. Le donne percepiscono di non essere adeguate alla posizione ricercata quando leggono annunci di lavoro in forma maschile e, di conseguenza, sono meno disposte a presentare domanda per quella posizione⁴.

Anche chi si deve occupare della selezione del personale subisce l’influenza del linguaggio usato. Ad esempio, il maschile generico rende più accessibili alla memoria esemplari maschili della categoria menzionata, cosicché vengono in mente meno nomi di potenziali candidate donne, con una conseguente esclusione delle donne che va ben oltre l’esclusione grammaticale⁵. Quando un ruolo occupazionale viene definito al maschile, le persone immaginano che sia un uomo (piuttosto che una donna) a ricoprire quel ruolo⁶. Le ricerche sperimentali condotte su questi temi sono ormai numerose e hanno mostrato che le donne non vengono contemplate quando si usano le forme maschili (“l’uomo di fiducia”), mentre neutralizzazioni (“la persona di fiducia”) e la forma duale (“la donna o l’uomo di fiducia”) aumentano la visibilità sociale delle donne.

La rilevanza del maschile generico è evidente persino nei confronti tra nazioni, tanto che i Paesi in cui si parlano lingue che non prevedono il maschile generico (perché hanno la forma neutra) sono anche caratterizzati da un minor divario tra uomini e donne in termini di salari e ruoli sociali⁷. Ecco perché il linguaggio è così potente: perché riflette e modifica la realtà non solo per i contenuti che veicola, ma anche per le modalità con cui lo fa.

2 Per una panoramica della letteratura sul linguaggio gender fair vedi Stahlberg *et al.*, 2007, e Sczesny, Formanowicz & Moser, 2016.

3 Stahlberg & Sczesny, 2001.

4 Bem & Bem, 1973; Stout & Dasgupta, 2011.

5 Stahlberg *et al.* 2005; Stahlberg & Sczesny, 2001.

6 Gaucher, Friesen & Kay, 2011.

7 Prewitt-Freilino *et al.*, 2011.

Perché alla gente non piace?

Nonostante la sua chiara utilità sociale, le persone tendono ad avere un atteggiamento reticente, se non proprio oppositivo, nei confronti del [linguaggio inclusivo](#). Spesso vengono sollevate obiezioni legate all'estetica (come è brutto!), alla chiarezza (non si capisce niente), al costo cognitivo (che fatica!), alla priorità (con tutti i veri problemi che abbiamo...), alla tradizione (abbiamo sempre parlato così), alla correttezza grammaticale (così è giusto).

Ognuna di queste obiezioni ha un suo fondamento; molte si radicano nell'idea che la lingua sia stabile e immodificabile, che abbia una sua natura intrinseca. Dobbiamo anche ricordare che la lingua è costruita da tutti noi per accomodare i nostri obiettivi di comunicazione. Inseriamo continuamente termini nuovi (si vedano ad esempio i termini legati alla tecnologia), aggiorniamo le regole grammaticali in base all'uso comune della lingua (i termini "lei" o "lui" sono ora ammessi anche come soggetto di una frase, mentre prima lo erano solo come complemento). Inoltre decidiamo che termini vogliamo usare per affermare i nostri valori. Ad esempio, scegliamo di non usare il termine "handicappato" o "minorato" e preferiamo usare alternative meno discriminatorie, come "persona con disabilità". È proprio all'interno di questo ultimo esempio di modifica del linguaggio che si inseriscono queste linee guida, il cui obiettivo è proporre un uso strategico del linguaggio per affermare i valori di inclusione legati al genere.

Le obiezioni che sottolineano la bruttezza percepita o la fatica implicata nel modificare il modo abituale di esprimerci sono incontrovertibili. Tutto ciò che ci è poco familiare tende ad apparirci brutto, e proprio su questo principio poggia la proposta di iniziare a usare i termini anche al femminile, per portarli all'orecchio della gente, legittimarli tramite la loro diffusione e renderli, oltre che accettabili, anche desiderabili e belli. Certo questo richiede uno sforzo, che tuttavia sarà via via ridotto dalla pratica e ricompensato dall'affermazione dei valori importanti dai quali trae origine l'intero progetto.

Capitolo 2

IL LINGUAGGIO NEL COMUNE DI PADOVA: UN'INDAGINE DELLA SITUAZIONE DI PARTENZA

Il progetto

Le presenti linee guida sono il momento culminante di un progetto in collaborazione tra il Comune di Padova e l'Università degli Studi di Padova. Scopo del progetto è, appunto, l'introduzione di pratiche d'uso per un linguaggio inclusivo di genere nella comunicazione istituzionale del Comune di Padova.

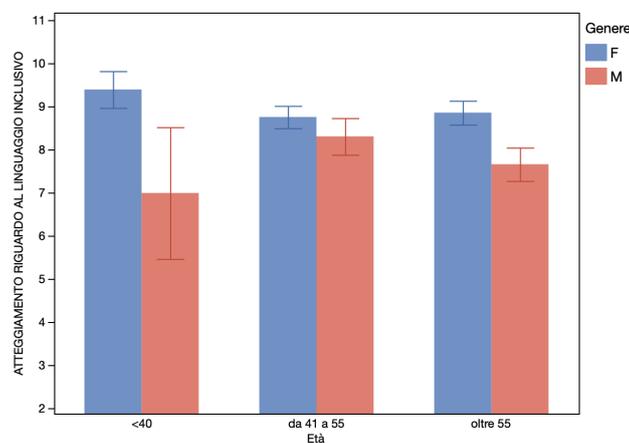
La realizzazione di queste linee guida non è stata concepita come un'azione isolata, un'erogazione di conoscenze e di istruzioni dall'alto al basso, bensì come fase centrale di un più lungo e strutturato processo di interlocuzione tra il Comune, l'Università e una componente attiva della cittadinanza femminile. Il progetto ha previsto infatti una prima fase di ricerca, in cui è stata indagata la situazione di partenza sia rispetto all'uso del linguaggio sia rispetto agli atteggiamenti del personale nei confronti del linguaggio inclusivo. Successivamente alla pubblicazione delle presenti linee guida, avrà luogo un processo di formazione laboratoriale con il personale del Comune, per diffondere il più possibile l'utilizzo delle strategie qui proposte.

Analisi degli atteggiamenti

Una delle prime azioni che abbiamo intrapreso è stata analizzare il livello di conoscenza del linguaggio inclusivo e l'atteggiamento verso lo stesso da parte del personale del Comune. Ci siamo avvalsi dei dati raccolti nel 2020 nell'ambito dell'indagine "Generi e linguaggi. Indagine sulla percezione da parte del personale del Comune di Padova dell'importanza dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere".

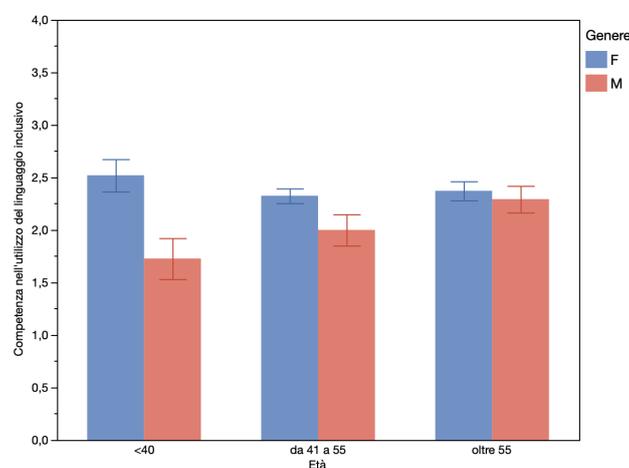
Il questionario, secondo quanto riportato nel report a cura del Settore Gabinetto del Sindaco – Settore Programmazione Controllo e Statistica, è stato distribuito nel corso dei mesi di settembre e ottobre 2020 ed è stato compilato da 354 persone. La popolazione riporta una buona conoscenza del concetto di

linguaggio inclusivo e un atteggiamento abbastanza favorevole verso lo stesso: gli uomini riportano però punteggi più bassi delle donne a proposito di tutti questi aspetti (vedi figure 1 e 2).



Ciascuna barra di errore è costruita utilizzando 1 errore standard a partire dalla media.

Figura 1 – Atteggiamento positivo riguardo al linguaggio inclusivo, diviso per genere ed età.



Ciascuna barra di errore è costruita utilizzando 1 errore standard a partire dalla media.

Figura 2 – Competenza nell'utilizzo del linguaggio inclusivo, diviso per genere ed età.

La conoscenza del concetto di linguaggio inclusivo sembra andare di pari passo con una buona competenza nell'utilizzo dello stesso (vedi figura 3) per entrambi i generi: ciò a sottolineare l'importanza di un breve inquadramento teorico del concetto di linguaggio inclusivo, per permettere l'acquisizione e l'utilizzo effettivo di strategie linguistiche inclusive.

La conoscenza a livello teorico di cos'è il linguaggio inclusivo è associata a un atteggiamento più positivo verso lo stesso (vedi figura 4): in questo caso, il punteggio maschile rimane costante, mentre il punteggio della popolazione femminile viene notevolmente spostato verso l'alto. Questa relazione potrebbe essere spiegata dal fatto che conoscere il senso delle pratiche d'uso per un linguaggio inclusivo comporti una maggiore accettazione delle stesse, nonostante il carico cognitivo che esse comportano. Un'altra possibile spiegazione è che avere una definizione precisa di linguaggio inclusivo renda questo concetto, e l'idea di cambiamento ad esso associata, meno "minacciosa".

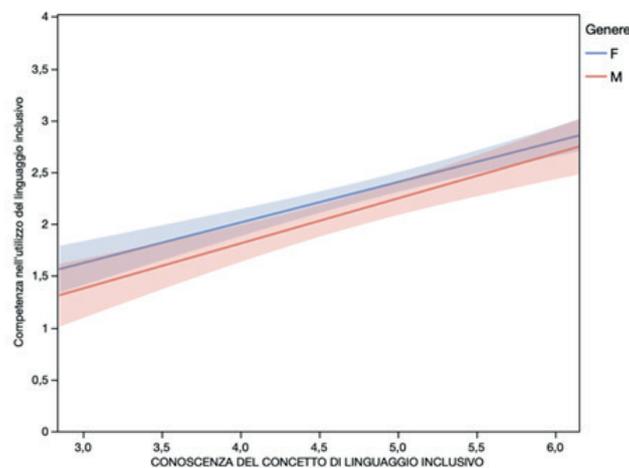


Figura 3 – Competenza nell'utilizzo del linguaggio inclusivo al crescere della conoscenza teorica dello stesso.

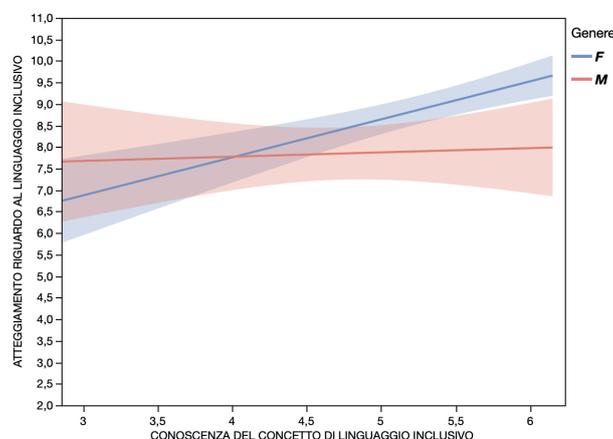


Figura 4 – Atteggiamento riguardo al linguaggio inclusivo al crescere della conoscenza teorica dello stesso.

Analisi dei testi

Nell'analisi dei testi prodotti dal Comune finora, ci siamo concentrate sul tema del maschile generico, tralasciando una valutazione qualitativa delle dissimmetrie semantiche. Obiettivo della fase di codifica è stato infatti estrarre dai testi informazioni su quanto spesso viene utilizzato il maschile generico, quanto i termini riferiti a donne sono correttamente declinati al femminile e quanto vengono utilizzate strategie che rendono l'informazione sul genere saliente (differenziazione) o invisibile (neutralizzazione).

Abbiamo scaricato e analizzato 58 testi del Comune: bandi, avvisi pubblici e delibere. Tramite un'analisi qualitativa dei testi e grazie al software AntConc abbiamo estratto una lista di parole riferite a persone e utilizzate spesso nei testi in esame; abbiamo estratto tutte le occorrenze e le abbiamo successivamente codificate in base al tipo di strategia utilizzata (maschile generico, forma duale, eccetera). Come si può vedere in figura 5, il maschile generico (che comprende anche i nomi al maschile per riferirsi a soggetti femminili) è ampiamente utilizzato, arrivando a coprire più di un terzo delle occorrenze riferite a persone.

Tra le strategie inclusive, la più utilizzata è la neutralizzazione, che comprende le riformulazioni, l'utilizzo di nomi collettivi o di nomi senza preferenza di genere (ad esempio "persona"), oppure di termini ambigenere laddove si può evitare di usare determinanti maschili (ad esempio, "Progetto Giovani" si riferisce sia alle giovani che ai giovani, mentre l'espressione "tutti i giovani" è una forma di maschile generico). Ampiamente meno utilizzata la strategia di differenziazione, che comprende la declinazione al femminile di nomi riferiti a donne e l'utilizzo della forma duale. Questo risultato suggerisce da un lato che le strategie di neutralizzazione siano preferite in quanto generalmente meno ripetitive e più sintetiche, dall'altro ci permette di ipotizzare che il bassissimo utilizzo delle strategie di differenziazione sia legato all'ampio utilizzo del maschile generico, che rende invisibili i femminili singolari tramite l'utilizzo del maschile.

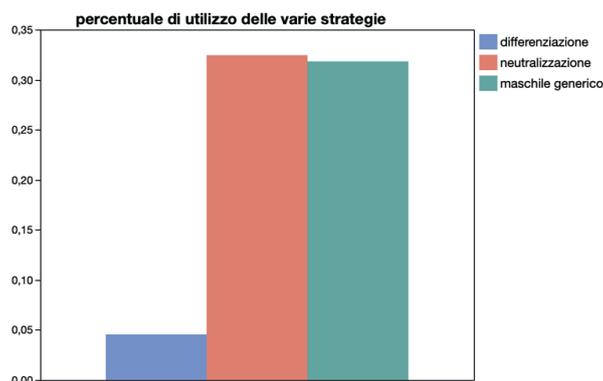


Figura 5 – Percentuale di utilizzo delle diverse strategie linguistiche.

L'obiettivo di queste linee guida, e della formazione che ad esse seguirà, è quindi quello di contribuire a ridurre l'uso del maschile generico a favore di strategie linguistiche maggiormente inclusive.

Analisi delle linee guida esistenti

Per la scrittura delle presenti linee guida siamo partite da una ricognizione dei lavori analoghi già esistenti. Per quanto riguarda la tassonomia delle forme di asimmetrie linguistiche e delle strategie inclusive ci siamo riferite soprattutto al lavoro di Sabatini (1987), che per prima ha sollevato il tema dell'asimmetria nella lingua italiana, aprendo così un acceso e non ancora chiuso dibattito sulle modalità con cui il linguaggio possa essere più o meno inclusivo rispetto al femminile.

Altre linee guida che ci sono risultate particolarmente preziose, soprattutto per quanto riguarda le strategie inclusive proposte, sono quelle dei Comuni di Firenze (Robustelli, 2012) e di Torino (2017), quelle del MIUR (2018) e dell'Agenzia dell'Entrate (2020) e, per finire, quelle redatte dall'Università degli Studi di Padova (2017). Abbiamo poi integrato alcuni suggerimenti, quali l'inserimento di un piccolo glossario iniziale, dalle linee guida dell'American Psychological Association (APA, 2021).

Capitolo 3

FACCIAMO CHIAREZZA: TERMINI E SIGNIFICATI

LINGUAGGIO INCLUSIVO: è un tipo di linguaggio che cerca di rivolgersi a più persone possibile:

- *rappresentando* le diverse componenti della società (ad esempio i diversi generi);
- *rispettando* le diverse componenti della società (ad esempio evitando termini offensivi – razzisti, sessisti o discriminatori in altro modo);
- cercando di essere *accessibile e di facile comprensione* per più persone possibile (persone che devono fare uso di software di lettura, persone con difficoltà di lettura, con ridotta conoscenza della lingua, eccetera).

SESSO BIOLOGICO: è una categorizzazione *medica* che si basa principalmente sulle differenze biologiche (corredo cromosomico) e anatomiche (caratteri sessuali primari e secondari) tra maschio e femmina⁸.

GENERE: è una categorizzazione *sociale* che comprende caratteristiche di personalità o comportamenti considerati tipici e normali per un uomo e una donna.

IDENTITÀ DI GENERE: è la percezione soggettiva del proprio genere di appartenenza. In alcuni casi, può essere discordante rispetto al genere assegnato alla nascita sulla base dei caratteri sessuali primari.

ORIENTAMENTO SESSUALE: è una componente dell'identità individuale che include un pattern ricorrente di attrazione romantica o sessuale verso persone di uno o più generi (ad esempio orientamento eterosessuale, omosessuale, eccetera).

LGBTQ+ (o LGBTQIA+): è un acronimo (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, eccetera) che comprende diversi orientamenti sessuali e identità di

8 Alcune persone nascono con caratteri sessuali (genitali, gonadi e/o pattern cromosomici) che non corrispondono alla tipica definizione binaria di uomo o donna (v. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Intersex.pdf>).

genere. Può essere usato come termine ombrello per riferirsi alle persone che fanno parte sia di minoranze sessuali (omosessuali, lesbiche...) che di minoranze di genere (transgender, persone di genere non binario...). Siccome la lista dei gruppi in esso inclusi non è definitiva, ma cambia nel tempo, prima di usare questo acronimo è bene porre attenzione a utilizzare una versione aggiornata, oppure è consigliabile aggiungere sempre il “+” finale, in modo da includere tutte le altre lettere (e quindi gli altri gruppi).

STEREOTIPI: sono un insieme di credenze relative a un gruppo sociale che vengono generalizzate ai suoi membri. Ciò avviene tramite l’attribuzione di caratteristiche in comune e l’identificazione di differenze rispetto ad altri gruppi.

STEREOTIPI DI GENERE: consistono nell’attribuire alle persone, in base al loro genere, caratteristiche stabili relative a personalità, capacità, aspetto fisico e attitudini. Ad esempio, gli stereotipi di genere attribuiscono agli uomini competenza, razionalità e aggressività, mentre attribuiscono alle donne orientamento alla cura, maggiore contatto con le emozioni e mitezza.

PREGIUDIZI: si manifestano tramite un atteggiamento sfavorevole o ostile verso un gruppo sociale e i suoi membri. Portano a formarsi un’immagine di una persona sulla base della sua appartenenza a un gruppo, anche se non la si conosce.

DISCRIMINAZIONE: è l’aspetto comportamentale del pregiudizio; consiste nel riservare un trattamento negativo o meno positivo ad alcune persone sulla base della loro appartenenza a un gruppo sociale.

SESSISMO: è una forma di pregiudizio che porta a formarsi un’immagine di una persona sulla base del suo genere di appartenenza.

SOFFITTO DI VETRO (O DI CRISTALLO): con il termine soffitto di vetro (*ceiling glass*) ci si riferisce a una serie di barriere “invisibili”, in quanto non scritte, che impediscono a persone appartenenti a gruppi minoritari – in particolare le donne – di accedere alle posizioni apicali di una certa organizzazione. Ad esempio, presso l’Università di Padova nel 2019 le donne laureate sono state più degli uomini e il loro voto di laurea è stato mediamente più alto, eppure le professoresse ordinarie (ossia di I fascia) sono quasi la metà dei professori ordinari.

PRONUNCIABILITÀ: è la possibilità di un fonema o di una parola di essere pronunciato senza difficoltà o di essere decodificato e letto da un software di

lettura (che potrebbe essere usato da persone non vedenti o con disturbi legati alla lettura).

CHIAREZZA: è la caratteristica che permette a una frase o a un testo di veicolare un messaggio univoco, facilmente comprensibile e privo di ambiguità.

ECONOMICITÀ: è la caratteristica che permette a una frase o a un testo di veicolare efficacemente e chiaramente un messaggio con il minor numero di parole possibile.

Capitolo 4

FORME DI SESSISMO NELLA LINGUA ITALIANA

Dissimmetrie linguistiche tra uomo e donna

Le dissimmetrie linguistiche sono norme o prassi linguistiche che trattano il maschile e il femminile in maniera disuguale, cioè asimmetrica (Sabatini, 1987). Ci sono due tipologie principali di dissimmetrie:

- le *dissimmetrie grammaticali*, ovvero le norme grammaticali e le prassi per cui il maschile è sistematicamente preso come norma e sovrarappresentato, mentre il femminile è preso come eccezione e sottorappresentato;
- le *dissimmetrie semantiche*, ovvero le rappresentazioni stereotipate dei due generi, veicolate dal tipo di linguaggio utilizzato.

Dissimmetrie grammaticali

Le dissimmetrie grammaticali, nella lingua italiana, consistono principalmente in una serie di norme e prassi grammaticali:

- il *maschile non marcato*: l'utilizzo del termine "uomo" con valore generico, ovvero come sinonimo di "persona" o di "genere umano": ad esempio, "l'uomo è sbarcato sulla Luna", "il rapporto tra uomo e natura";
- il *maschile inclusivo* o *generico*: l'utilizzo del maschile sia per riferirsi a esemplari di sesso maschile, sia per riferirsi a gruppi misti (di genere sia maschile che femminile): ad esempio, l'espressione "tre lavoratori" può indicare tre lavoratori maschi, due maschi e una femmina o persino due femmine e un maschio;
- il *maschile per riferirsi a donne*, soprattutto per indicare cariche di alto status: ad esempio, "il sindaco Giulia Taldeitali".

Questa pratica è intrinsecamente sessista, in quanto sottolinea una dissonanza rispetto al fatto che una donna ricopra una posizione di prestigio o stereotipicamente ricoperta da uomini, mentre tipicamente le cariche di basso status o legate alla cura vengono declinate al femminile senza problemi (ad esempio, è raro leggere "il maestro Giulia Taldeitali", ma è frequente leggere "il sindaco Giulia Taldeitali").

- Simmetricamente, usare il femminile “generico” per riferirsi a mestieri tipicamente femminili è una forma di sessismo, in quanto implicitamente assume che un uomo non dovrebbe ricoprire quei ruoli (ad esempio “la badante”, “la maestra della scuola primaria”, “la segretaria”, eccetera);
- la *precedenza del maschile* nelle coppie oppositive uomo/donna (“maschi e femmine”, “la parità tra uomo e donna”). Questa prassi, indicativa della tendenza a considerare il maschile la norma, torna spesso anche nelle visualizzazioni grafiche e nei moduli;
 - la *designazione delle donne come categoria a sé*: ad esempio, “hanno partecipato al corteo studenti, lavoratori, giovani e donne”.

Vedi [capitolo 5](#) per strategie alternative.

Dissimmetrie semantiche

Le dissimmetrie semantiche consistono in un utilizzo della lingua che veicola e rinforza stereotipi di genere:

- utilizzo di aggettivi o diminutivi legati a stereotipi: ad esempio, l’ambito semantico della fragilità e della disponibilità/prosocialità per le donne (gentile, dolce, fragile, indifesa...) e quello della forza e del potere per gli uomini;
- disparità nel modo di riferirsi a uomini e donne: ad esempio, chiamare gli uomini per cognome e/o per carica, ma riferirsi alle donne per nome, o in relazione ad altri uomini: “la moglie di...”, “la figlia di...”, “la signora XXX (cognome del marito)”;
- utilizzo di un lessico che oggettifica o sessualizza la donna, ad esempio nel titolo: “Un uomo è stato arrestato per aver ucciso e fatto a pezzi la *pornostar* XXX” (AGI, 29 marzo 2022). Altre pratiche che rinforzano stereotipi di genere e sessualizzano le donne sono, ad esempio, sottolineare l’avvenenza di una donna o descriverne l’abbigliamento laddove non risulta pertinente, ad esempio nel titolo “La bella ministra XXX tra sorrisi e strette di mano alla festa dell’Unità” (*Il resto del Carlino*, 1 settembre 2014);
- utilizzo di un lessico che associa la donna alla maternità, anche laddove non sia un argomento pertinente (ad esempio nel titolo “Se mamma XXX va in orbita sei mesi”, *La Stampa*, 28 aprile 2022).

Vedi [capitolo 6](#) per strategie alternative

Perché le dissimmetrie linguistiche sono una forma di [sessismo](#)?

Perché riproducono nella lingua delle forme di disparità presenti nella società, ovvero:

- una marginalizzazione delle donne rispetto agli uomini, soprattutto nell’ambito pubblico (contesti di potere politico ed economico);
- l’attribuzione di caratteristiche fisse e [stereotipate](#) alle persone sulla base del genere di appartenenza, il che comporta – tra le altre conseguenze – la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di potere e la sottorappresentazione degli uomini nei contesti legati alla cura e alla dimensione interpersonale.

Capitolo 5

DISSIMMETRIE GRAMMATICALI: STRATEGIE ALTERNATIVE

A. Per riferirsi a una o più persone di genere noto

Laddove ci si riferisca a una persona specifica (“referente”) il cui genere è noto, è consigliabile utilizzare sempre il genere grammaticale corrispondente. Se si parla di un uomo si utilizzerà dunque il maschile; se si parla di una donna, si utilizzerà il femminile.

Anche quando un sostantivo non varia a seconda del genere (ad esempio “dirigente”), articolo, aggettivi e participi devono essere volti al femminile nel caso ci si riferisca a una donna:

INVECE DI...	USA...
Il Responsabile Unico del Procedimento è il Funzionario D.ssa Anna Taldeitali.	La Responsabile Unica del Procedimento è la Funzionaria D.ssa Anna Taldeitali.

Per riferirsi a più persone dello stesso genere, ugualmente si accorderà il genere grammaticale a quello delle persone.

INVECE DI...	USA...
Anna Taldeitali e Giulia Rossi sono stati nominati Funzionari.	Anna Taldeitali e Giulia Rossi sono state nominate Funzionarie.

Come fare quando ci si riferisce a più persone di genere diverso?

A1- Regole generali per declinare al femminile i nomi

Variano per genere al singolare e al plurale:

desinenza	singolare maschile	plurale maschile	desinenza	singolare femminile	plurale femminile
-o	sindaco	sindaci	-a	sindaca	sindache
-ario	funzionario	funzionari	-aria	funzionaria	funzionarie
-aio	notaio	notai	-aia	notaia	notaie
-aro	scolaro	scolari	-ara	scolara	scolare
-iere	tesoriere	tesorieri	-iera	tesoriera	tesoriere
-sore	assessore	assessori	-sora	assessora	assessore
-tore	amministratore	amministratori	-trice	amministratrice	amministratrici

Variano per genere solo al plurale, restano invariati al singolare

desinenza	singolare maschile	plurale maschile	desinenza	singolare femminile	plurale femminile
-atra	il pediatra	i pediatri	-atra	la pediatra	le pediatre
-ista	il giornalista	i giornalisti	-ista	la giornalista	le giornaliste
-a	il collega	i colleghi	-a	la collega	le colleghe

Non variano per genere né al singolare né al plurale

desinenza	singolare maschile	plurale maschile	desinenza	singolare femminile	plurale femminile
-e	il giudice	i giudici	-e	la giudice	le giudici
-bile	il responsabile	i responsabili	-bile	la responsabile	le responsabili
-crate	il burocrate	i burocrati	-crate	la burocrate	le burocrati
-ante	il negoziante	i negozianti	-ante	la negoziante	le negozianti
-ente	il parente	i parenti	-ente	la parente	le parenti

Sebbene questi nomi non varino per genere, bisogna comunque variare il genere di articoli, aggettivi e participi passati per accordarsi al genere della persona cui ci si riferisce:

“il giudice Mario Rossi è stato convocato”;
 “la giudice Maria Rossi è stata convocata”.

I nomi derivati con prefissi pro- e vice- seguono le regole di formazione del femminile relative al nome che segue il prefisso.

singolare maschile	plurale maschile	singolare femminile	plurale femminile
il prorettore	i prorettori	la prorettrice	le prorettrici
il vicesindaco	i vicesindaci	la vicesindaca	le vicesindache
il vicepresidente	i vicepresidenti	la vicepresidente	le vicepresidenti

Nomi composti con capo-:

- capo + nome riferito a persona (con funzione di predicato) → seguono le regole di formazione del femminile relative al nome che segue il suffisso
- capo + nome non riferito a persona (con funzione di soggetto) → il nome non varia per genere

singolare maschile	plurale maschile	singolare femminile	plurale femminile
il caporedattore	i capiredattori	la caporedattrice	le caporedattrici
il caposettore	i caposettore	la caposettore	le caposettore

Eccezioni

Alcuni nomi che escono in -a, di genere grammaticale al femminile, rimangono al femminile anche quando riferiti a uomini (la guardia, la guida).

Il suffisso -essa: meglio evitare

In alcuni casi, si trova che la forma femminile viene formata con il suffisso -essa (ad esempio “professoressa” invece che “professora”, o “studentessa” invece che “la studente”). Questo suffisso aveva originariamente un’accezione canzonatoria o comunque svalutante che è parzialmente ancora percepita⁹. Per questo motivo, consigliamo di continuare a utilizzare la forma in -essa laddove l’uso è

⁹ Sabatini, 1987; Merkel *et al.*, 2012, Italia; Marcato & Thüne, 2002; Mucchi-Faina, 2005.

ormai consolidato (professoressa, dottoressa, studentessa), mentre, per tutte le altre parole, è preferibile formare correttamente il femminile (avvocata, sindaca, eccetera).

INVECE DI...	USA...
l'avvocatessa	l'avvocata
la presidentessa	la presidente
la vigilessa	la vigile

Il modificatore “donna”: no grazie!

*“Sempre più arbitri donna, sta cambiando qualcosa?”
(Parmateneo.it, 6 aprile 2021).*

In alcuni casi, per formare il femminile di una carica si antepone o post-pone il modificatore “donna” alla medesima carica al maschile (“l’arbitro donna”, “un avvocato donna”, “una donna giudice”). Questa scelta è da evitare per due motivi: da un punto di vista grammaticale, è scorretta e appesantisce il testo, mentre modificare la desinenza è più chiaro e conciso (“l’arbitra”, “l’avvocata”, “una giudice”); da un punto di vista del significato, aggiungere “donna” dopo una carica al maschile equivale a riconoscere che una donna che ricopre quel ruolo è un’eccezione da segnalare, mentre la norma è al maschile (vedi Sabatini, 1987).

INVECE DI...	USA...
un presidente donna	una presidente
un avvocato donna	un’avvocata
un giudice donna	una giudice

B. Per riferirsi a una o più persone di genere non noto

Quando ci si riferisce a diverse persone, o a una di genere non noto, si possono utilizzare due tipologie di strategie:

- strategie di *differenziazione*, che danno visibilità a entrambi i generi;
- strategie di *neutralizzazione* del genere, che permettono di non specificare informazioni sul genere.

B.1 Strategia di differenziazione

Questa strategia prevede di fare esplicitamente riferimento a entrambi i generi in forma il più possibile simmetrica.

Si ha così la forma duale, detta anche di sdoppiamento: ad esempio, invece che: “I ragazzi tra i 19 e i 22 anni residenti a Padova possono presentare domanda...” possiamo scrivere: “Le ragazze e i ragazzi tra i 19 e i 22 anni residenti a Padova possono presentare domanda...”.

Prima il maschile o il femminile?

Consigliamo di nominare prima il femminile e poi il maschile, per due motivi:

- normalmente tendiamo a nominare prima il maschile e poi il femminile, così come in un elenco nominiamo prima la norma e poi l’eccezione. Invertire l’ordine, antepoendo il femminile al maschile, ci aiuta a decostruire questa abitudine;
- nominare per ultimo il maschile ci permette di concordare aggettivi o participi passati che seguono al maschile, assicurando maggiore chiarezza e leggibilità al testo.

L’ordine è rilevante anche nelle rappresentazioni grafiche (per esempio istogrammi o tabelle). Vedi [qui](#) per le [strategie semantiche](#) in cui si confrontano donne e uomini.

LE DIVERSE FORME DI SDOPPIAMENTO			
forma	esempio	vantaggi	svantaggi
Estesa	le ragazze e i ragazzi	leggibile; pronunciabile; chiaro	ripetitivo; non breve
Contratta	le/i ragazze/i	economico	non pronunciabile
Solo articoli (nomi am- bigenere)	i/le insegnanti	economico	non pronunciabile
Aperta (moduli)	_i_ sottoscritt_ _____	permette di inserire il proprio genere; non richiede sdop- piamento	può essere poco chiaro

Quando usare la strategia di differenziazione

Quando si vuole rendere evidente il genere ed esplicitare che ci si riferisce sia a uomini che a donne.

Potrebbe essere utile per posizioni o contesti dove, stereotipicamente, ci aspettiamo di trovare solo uomini o solo donne: ad esempio, per lavori legati all'ambito politico e/o scientifico, dove le donne sono sottorappresentate, o in lavori di cura ("gli e le insegnanti di scuole dell'infanzia", "gli e le assistenti domiciliari"), in cui gli uomini sono sottorappresentati.

Quando non usare la strategia di differenziazione

- quando il testo è lungo e prevede molte ripetizioni o periodi lunghi, ad esempio un regolamento o uno statuto. Questo perché lo sdoppiamento appesantisce il testo;
- quando non si vuole rendere particolarmente visibile il genere;
- quando si vogliono includere persone che non si identificano come uomini o come donne (vedi [identità di genere](#)).

Come concordare aggettivi e verbi

Per motivi di chiarezza del testo, consigliamo di concordare al maschile aggettivi o verbi che si riferiscono a un elenco di persone che comprende sia uomini che donne.

Ad esempio, nella frase “lavoratori e lavoratrici sono *invitate*”, potrebbe sorgere il dubbio che l’invito sia esteso solo alle lavoratrici, mentre nella forma “lavoratrici e lavoratori sono *invitati*” i due generi sono comunque esplicitati, ma è più immediatamente chiaro che l’invito è esteso a entrambi i generi.

Consigliamo quindi di:

- nominare prima il femminile nella forma duale;
- accordare aggettivi o participi all’ultimo nome, il maschile.

B.2 Strategie di neutralizzazione

Questa tipologia di strategie ha come obiettivo quello di riferirsi alle persone senza veicolare informazioni legate al genere. Ad esempio, se invece di scrivere “Avviso di selezione per laureato in ingegneria” scriviamo “Avviso di selezione per persona con laurea in ingegneria”, abbiamo una formulazione che non veicola nessuna informazione relativa al genere della persona che si vuole assumere e, di conseguenza, limitiamo la possibilità di condizionare, anche implicitamente, le persone che vogliono candidarsi o quelle che devono effettuare la selezione.

Quando usare le strategie di neutralizzazione

- quando non si vuole veicolare nessuna informazione sul genere, rendendolo un dato “trasparente”;
- quando si ha un testo lungo, in cui lo sdoppiamento appesantisce il testo;
- quando si può intervenire in maniera strutturale su un testo;
- quando si vogliono includere anche le persone che non si identificano come maschi o come femmine.

Quando non usare le strategie di neutralizzazione

- quando si vuole rendere evidente il genere;
- quando ci si rivolge a persone con ridotta comprensione della lingua (le forme perifrastiche possono essere più astratte e meno semplici da capire).

Esistono tanti modi per non veicolare informazioni legate al genere della persona di cui si parla. Di seguito una tabella con vari esempi:

LE DIVERSE STRATEGIE DI NEUTRALIZZAZIONE			
strategia	esempio	vantaggi	svantaggi
uso del <i>passivo</i>	“la domanda deve essere presentata entro...”	economico, leggibile, pronunciabile	meno chiaro
forme <i>impersonali</i>	“si deve presentare la domanda entro...”	economico, leggibile, pronunciabile	meno chiaro
<i>pronomi indefiniti</i>	“chi vuole candidarsi deve presentare domanda entro...”	economico, leggibile, pronunciabile. chiaro	
<i>rivolgersi direttamente a chi legge</i>	“se vuoi candidarti devi...” “se vuoiLe candidarsi deve...”	economico, leggibile, pronunciabile, chiaro (soprattutto la forma in 2 ^a persona)	non adatto a tutte le tipologie di testi, meno chiaro (soprattutto la forma in 3 ^a persona)
L'utilizzo di <i>nomi privi di referenza di genere</i>	“le persone interessate devono presentare domanda entro...”	leggibile, pronunciabile, chiaro	meno economico
L'utilizzo di <i>nomi collettivi o riferiti al servizio</i> invece che alla persona	“il personale docente deve presentare domanda entro...”	leggibile, pronunciabile, economico	non sempre chiaro (soprattutto per regolamenti)
L'utilizzo di <i>simboli</i> che sostituiscono le tradizionali desinenze	“lə interessatə devono presentare domanda entro...” “l* interessat* devono...”	economico, esplicitamente inclusivo rispetto alle persone non binary	non leggibile, non pronunciabile (tranne la ə), poco chiaro

Esempi

Di seguito, una tabella con una lista di parole frequenti nei testi del Comune esaminati, di cui viene riportato il femminile e, laddove possibile, una strategia di neutralizzazione.

maschile	femminile	opzione senza informazione relativa al genere *
amministratore	amministratrice	l'amministrazione / chi amministra
anziano	anziana	persona anziana / persona al di sopra dei ... anni
assessore	assessora	l'assessorato
l'avvocato	l'avvocata	
il bambino	la bambina	
beneficiario	beneficiaria	la persona che beneficia / chi beneficia
candidato	candidata	la persona candidata / chi ha presentato la sua candidatura
il capogruppo	la capogruppo	chi è capogruppo
cittadino	cittadina	la cittadinanza / la comunità cittadina
il cliente	la cliente	
il commercialista	la commercialista	
il commerciante	la commerciante	
il componente	la componente	le persone componenti, coloro che compongono
il concorrente	la concorrente	chi concorre
il coniuge	il coniuge o la coniuge	
il consigliere	la consigliera	il Consiglio
il dipendente	la dipendente	il personale dipendente
il diplomato	la diplomata	la persona con diploma
il direttore	la direttrice	la Direzione, chi dirige
il dottore	la dottoressa	
l'esaminatore	l'esaminatrice	chi esamina, la commissione esaminatrice
il figlio	la figlia	la prole
il funzionario	la funzionaria	
il garante	la garante	chi è garante/ la persona garante

maschile	femminile	opzione senza informazione relativa al genere *
il genitore	la genitrice	
il giovane	la giovane	le persone giovani
l'interessato	l'interessata	le persone interessate
l'iscritto	l'iscritta	la persona iscritta
l'istruttore	l'istruttrice	
il ministro	la ministra	
il minore	la minore	le persone minorenni / chi ha meno di ...
l'operatore	l'operatrice	
il partecipante	la partecipante	chi partecipa
il presidente	la presidente	la Presidenza / chi presiede
il ragioniere	la ragioniera	
il redattore	la redattrice	la Redazione
il responsabile	la responsabile	chi ricopre il ruolo di responsabile
il rettore	la rettrice	il rettorato
il revisore	la revisora	
lo scrutatore	la scrutatrice	chi scruta
il segretario	la segretaria	la Segreteria
il sindaco	la sindaca	
il socio	la socia	
il sottoscritto	la sottoscritta	
il sottoscrittore	la sottoscrittrice	
lo sportivo	la sportiva	chi pratica sport
il titolare	la titolare	chi è titolare di...
l'utente	l'utente	
il vincitore	la vincitrice	chi ha vinto...
il volontario	la volontaria	

** abbiamo lasciato vuota questa colonna quando non ci pareva ci fossero formule particolarmente economiche o chiare da suggerire. Se si vogliono utilizzare quei termini senza fornire informazioni sul genere, si può sempre ricorrere a una delle strategie di neutralizzazione proposte in alto.*

Capitolo 6

DISSIMETRIE SEMANTICHE: STRATEGIE ALTERNATIVE

Come evitare di veicolare stereotipi di genere

- Riferirsi a donne e uomini in maniera il più possibile simmetrica; se si sceglie di nominare la posizione o la carica di una persona, o il nome e cognome, farlo sia per uomini che per donne.
- Evitare di chiamare le donne per nome o in relazione a un altro uomo (padre o marito); se necessario per la comprensione del testo, riferirsi successivamente con nome e cognome. Non chiamare le donne con il cognome del marito.
- Quando si chiama una donna per cognome, evitare di anteporre l'aggettivo "la", che segnala il femminile (implicitamente segnandolo come eccezione).
- Evitare i riferimenti all'aspetto fisico, alla vita privata o alla maternità di una donna quando non sono pertinenti o necessari.
- Negli esempi, cercare di evitare di rinforzare stereotipi, quali riferirsi sempre a uomini per posizioni di potere e a donne per posizioni di cura ("l'ingegnere Mario Rossi", "la maestra Maria Rossi").
- Porre attenzione alla scelta del referente in testi che articolano confronti legati al genere. In particolare, va evitato l'uso sistematico del genere maschile come punto di riferimento da cui il genere femminile si discosta. Ad esempio, meglio evitare frasi del tipo: "Le donne tendono ad avere un'aspettativa di vita più alta", in cui il termine di paragone non è esplicitato e quindi è implicito che il punto di riferimento normativo è l'uomo.

Capitolo 7

ESEMPI DI RISCrittURA DI TESTI

Sono qui proposti degli esempi di riscrittura di testi del Comune, proposti dai referenti e dalle referenti dei diversi Settori in quanto testi rappresentativi e frequentemente usati. Il senso di questa sezione è primariamente offrire esempi concreti delle strategie sopra proposte; le riscritture non sono prescrittive, né sono l'unica riscrittura possibile. Alcuni testi presentavano un misto di strategie linguistiche inclusive e non inclusive: in questi casi, per una maggiore chiarezza delle riscritture proposte, abbiamo leggermente modificato i testi di partenza.

ATTO DI DELEGA

Il sottoscritto.....
C.F.nato a....., il
.....,

in qualità di: (*barrare la casella corrispondente*)

- **proprietario** dell'immobile sito in via
- **proprietario** dell'immobile sito in via,
confinante con l'immobile sito in via.....
- titolare del seguente diritto reale sull'immobile sito in via.....
.....: (*indicare il diritto: usufrutto, superficie, enfiteusi, uso, abitazione, servitù prediale, ecc.*).....
- **amministratore** del condominio sito in via.....
legale rappresentante della società.....,
proprietaria dell'immobile sito in via.....
- **promissario** acquirente dell'immobile sito in via,
titolare del seguente interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a
una situazione giuridicamente tutelata e collegata ai documenti dei quali è
chiesto l'accesso: (*spiegare*)

DELEGO

il sig./la sig.ra, C.F.....
nato/a il a presentare istanza di accesso
agli atti per l'immobile sito in via
....., nonché a visionare ed estrarre copia di documentazione amministrativa.

Data e luogo.....

IL DELEGANTE (firma leggibile)

- allegare copia del documento di identità **del delegante** e **del delegato**.

ATTO DI DELEGA – VERSIONE RISCRISSA

l sottoscritt_
 C.F.nat_ a....., il

in qualità di: (*barrare la casella corrispondente*)

- proprietari_ dell'immobile sito in via.....
- proprietari_ dell'immobile sito in via....., confinante con l'immobile sito in via.....
- titolare del seguente diritto reale sull'immobile sito in via.....
: (*indicare il diritto: usufrutto, superficie, enfiteusi, uso, abitazione, servitù prediale, ecc.*).....
 amministrat____
 del condominio sito in via..... legale rappresentante della società....., proprietaria dell'immobile sito in via.....
- promissari_ acquirente dell'immobile sito in via
- titolare del seguente interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata ai documenti dei quali è chiesto l'accesso: (*spiegare*)

DELEGO

(nome e cognome)....., C.F.....
 nat_il.....a presentare istanza di accesso agli atti per l'immobile sito in via, nonché a visionare ed estrarre copia di documentazione amministrativa.

Data e luogo.....

LA PERSONA DELEGANTE (firma leggibile)

- allegare copia del documento di identità della persona delegante e della persona delegata.

AVVISO PUBBLICO

PROCEDURA SELETTIVA, PER COLLOQUIO, PER LA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO/PARZIALE E DETERMINATO, PRESSO IL COMUNE DI PADOVA, NEL PROFILO DI **CUOCO** – CAT. B3

(...)

Il Comune di Padova indice la procedura selettiva pubblica, per colloquio, per la formazione di una graduatoria per l'assunzione a tempo determinato nel profilo di **Cuoco**, categoria B, con contratto di lavoro subordinato e con orario di lavoro a tempo pieno/parziale. (...)

ART. 1 – REQUISITI PER L'AMMISSIONE

(...)

C. CITTADINANZA ITALIANA (sono equiparati ai cittadini italiani gli italiani non appartenenti alla Repubblica e i cittadini della Repubblica di San Marino e della Città del Vaticano) o della cittadinanza di uno degli stati membri dell'Unione Europea. Possono partecipare anche i familiari dei cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria.

I cittadini stranieri devono possedere, ai fini dell'accesso ai posti della Pubblica Amministrazione, i seguenti ulteriori requisiti: godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza; essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica; avere adeguata conoscenza della lingua italiana;

(...)

F. NON ESSERE **STATO ESCLUSO** DALL'ELETTORATO POLITICO ATTIVO, NON **ESSERE STATO DESTITUITO O DISPENSATO O LICENZIATO O DICHIARATO DECADUTO** DALL'IMPIEGO PRESSO UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, per persistente insufficiente rendimento o a seguito di procedimento disciplinare, anche nel caso in cui l'impiego sia stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e non essere stato **destinatario** di un provvedimento di recesso per giusta causa da parte di una Pubblica Amministrazione.

AVVISO PUBBLICO – VERSIONE RISCRIITTA

PROCEDURA SELETTIVA, PER COLLOQUIO, PER LA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO/PARZIALE E DETERMINATO, PRESSO IL COMUNE DI PADOVA, NEL PROFILO DI **CUOCO O CUOCA** – CAT. B3

(...)

Il Comune di Padova indice la procedura selettiva pubblica, per colloquio, per la formazione di una graduatoria per l'assunzione a tempo determinato nel profilo di **Cuoco o Cuoca**, categoria B, con contratto di lavoro subordinato e con orario di lavoro a tempo pieno/parziale.

(...)

ART. 1 – REQUISITI PER L'AMMISSIONE

(...)

C. CITTADINANZA ITALIANA (le **persone italiane** non appartenenti alla Repubblica e le **persone con cittadinanza** della Repubblica di San Marino e della Città del Vaticano sono equiparate a **quelle con cittadinanza italiana**) o della cittadinanza di uno degli stati membri dell'Unione Europea.

Possono partecipare anche **i familiari e le familiari delle persone con cittadinanza** degli Stati membri dell'Unione Europea non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e le **persone con cittadinanza** di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di **rifugiato o rifugiata** ovvero dello status di protezione sussidiaria.

Le persone senza cittadinanza italiana devono possedere, ai fini dell'accesso ai posti della Pubblica Amministrazione, i seguenti ulteriori requisiti: godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza; essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per **le persone con cittadinanza** della Repubblica; avere adeguata conoscenza della lingua italiana;

(...)

F. NON ESSERE SOGGETTO A ESCLUSIONE DALL'ELETTORATO POLITICO ATTIVO, DESTITUZIONE O DISPENSA O LICENZIAMENTO O DECADIMENTO RISPETTO ALL'IMPIEGO PRESSO UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, per persistente insufficiente rendimento o a seguito di procedimento disciplinare, anche nel caso in cui l'impiego sia stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e non essere **aver ricevuto** un provvedimento di recesso per giusta causa da parte di una Pubblica Amministrazione.

TESTO DI PADOVANET

AFFIDO FAMILIARE: ACCOGLIENZA TEMPORANEA DI BAMBINI E RAGAZZI

Il Comune di Padova, Settore Servizi Sociali, ha attivato il Centro per l'affido e la solidarietà familiare (Casf): un progetto che ha l'obiettivo di coordinare e promuovere l'affido familiare di **bambini e ragazzi** in temporanea difficoltà nel territorio del Comune di Padova.

L'affido familiare è l'accoglienza presso la propria abitazione di **un minore** che appartiene a una famiglia in difficoltà. **Il bambino o il ragazzo** può essere **italiano, straniero, portatore di disabilità**. L'affido può prevedere l'accoglienza per alcune ore della giornata o della settimana. Può essere a tempo pieno per una durata breve e definita, in caso di problemi transitori dei **genitori**.

Nei casi più complessi, quando i **genitori** esprimono forti difficoltà, l'accoglienza è a tempo pieno e per un periodo prolungato anche di alcuni anni. Durante l'affido **il bambino o il ragazzo** mantiene costanti rapporti, d'intesa con i servizi sociali, con la propria famiglia.

L'affido familiare coinvolge diversi soggetti e permette:

- **ai bambini e ai ragazzi**, inseriti in una famiglia affidataria scelta in base ai loro bisogni e alla loro situazione, di trovare un ambiente equilibrato e sereno per la loro crescita;
- alla famiglia, in temporanea difficoltà, di superare i propri problemi;
- alla famiglia affidataria di sperimentare una concreta forma di solidarietà nei confronti di **un bambino o di un ragazzo**, mettendo in gioco le proprie risorse individuali e familiari.

Chi può diventare **affidatario**

Possono essere affidatarie le coppie, con o senza figli, sposate o conviventi, e le persone singole.

TESTO DI PADOVANET – VERSIONE RISCRIITTA

AFFIDO FAMILIARE: ACCOGLIENZA TEMPORANEA DI [BAMBINE/I](#) E [RAGAZZE/I](#)

Il Comune di Padova, Settore Servizi Sociali, ha attivato il Centro per l'affido e la solidarietà familiare (Casf): un progetto che ha l'obiettivo di coordinare e promuovere l'affido familiare di [minori](#) in temporanea difficoltà nel territorio del Comune di Padova.

L'affido familiare è l'accoglienza presso la propria abitazione di [un o una minore](#) che appartiene a una famiglia in difficoltà, [italiana o straniera](#). [La persona accolta può avere una disabilità](#). L'affido può prevedere l'accoglienza per alcune ore della giornata o della settimana. Può essere a tempo pieno per una durata breve e definita, in caso di problemi transitori [della famiglia di origine](#).

Nei casi più complessi, quando [quest'ultima esprime](#) forti difficoltà, l'accoglienza è a tempo pieno e per un periodo prolungato anche di alcuni anni. Durante l'affido [il minore o la minore](#) mantengono costanti rapporti, d'intesa con i servizi sociali, con la propria famiglia.

L'affido familiare coinvolge diversi soggetti e permette:

- [alla persona accolta](#), inserita in una famiglia affidataria, scelta in base ai suoi bisogni e alla sua situazione, di trovare un ambiente equilibrato e sereno per la sua crescita;
- alla famiglia, in temporanea difficoltà, di superare i propri problemi;
- alla famiglia affidataria di sperimentare una concreta forma di solidarietà, mettendo in gioco le proprie risorse individuali e familiari.

Chi può diventare [soggetto affidatario](#)

Possono essere affidatarie le coppie, con o senza figli, sposate o conviventi, e le persone singole.

TESTO DI PADOVANET – BANDO

CONCORSO PER L'ASSUNZIONE DI N. 3 **OPERAI CAPO** – CAT. B3

(...)

Per sostenere la prova pratica **i candidati** devono presentarsi muniti di:

- idoneo documento di riconoscimento con fotografia;
- certificazione verde Covid-19 (green pass base) o referto relativo ad un test antigenico rapido o molecolare, effettuato mediante tampone oro/rino-faringeo presso una struttura pubblica o privata accreditata/autorizzata in data non antecedente a 48 ore dalla data di svolgimento della prova, obbligatorio per tutti i candidati ammessi alla prova pratica (ai sensi del D.L. n. 24 del 24 marzo 2022);
- autodichiarazione già compilata e sottoscritta.

Ai candidati convocati sarà permesso l'ingresso nella sede concorsuale esclusivamente nel rispetto delle predette prescrizioni.

La mancata presenza alla prova d'esame è considerata rinuncia da parte **del candidato** e comporterà l'esclusione dal concorso.

TESTO DI PADOVANET – BANDO – VERSIONE RISCRIITA

CONCORSO PER L'ASSUNZIONE DI N. 3 PERSONE PER LA POSIZIONE DI OPERAIO O OPERAIA CAPO – CAT. B3

(...)

Documenti da presentare in sede di prova pratica:

- idoneo documento di riconoscimento con fotografia;
- certificazione verde Covid-19 (green pass base) o referto relativo ad un test antigenico rapido o molecolare, effettuato mediante tampone oro/rino-faringeo presso una struttura pubblica o privata accreditata/autorizzata in data non antecedente a 48 ore dalla data di svolgimento della prova, obbligatorio per tutti i candidati ammessi alla prova pratica (ai sensi del D.L. n. 24 del 24 marzo 2022);
- autodichiarazione già compilata e sottoscritta.

A chi ha ricevuto una convocazione sarà permesso l'ingresso nella sede concorsuale esclusivamente nel rispetto delle predette prescrizioni.

La mancata presenza alla prova d'esame è considerata rinuncia da parte del candidato o della candidata e comporterà l'esclusione dal concorso.

BIBLIOGRAFIA

- American Psychological Association (2021). *Inclusive language guidelines*. <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf>.
- Agenzia Entrate (2020). *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*. POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO ITALIANO.
- Bem, S.L., Bem, D.J. (1973). Does sex-biased job advertising “aid and abet” sex discrimination? *J. Appl. Soc. Psychol.* 3, 6–18. doi: 10.1111/j.1559-1816.1973.tb01290.x.
- Boroditsky, L., Schmidt, L.A., Phillips, W. (2003). Sex, syntax and semantics. In D. Gentner e S. Goldin-Meadow (Eds.), *Language in mind: Advances in the study of language and thought* (pp. 61-79). MIT Press.
- Città di Torino (2017). *Linee Guida per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere nell'attività amministrativa*.
- Gaucher, D., Friesen, J., Kay, A.C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisement exists and sustains gender inequality. *J. Pers. Soc. Psychol.* 101, 109-128. doi: 10.1037/a0022530.
- Marcato, G., Thüne, E.-M. (2002). Gender and female visibility in Italian. In M. Hellinger e H. Bußmann (Eds.), *Gender across languages: The linguistic representation of women and men*, Vol. 2, pp. 187-217). John Benjamins Publishing Company.
- Merkel, E., Maass, A., Frommelt, L. (2012). Shielding women against status loss. The masculine form and its alternatives in the Italian language. *J. Lang. Soc. Psychol.* 31, 311-320. doi: 10.1177/0261927X12446599.
- MIUR (2018). *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur*.
- Mucchi-Faina, A. (2005). Visible or influential? Language reforms and gender (in)equality. *Soc. Sci. Inform.* 44, 189-215. doi: 10.1177/0539018405050466.
- Prewitt-Freilino, J.L., Caswell, T.A., Laakso, E.K. (2012). 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), 268-281. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0083-5>.

- Robustelli, C. (2012). *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*.
- Sabatini, A. (1987). *Il Sessismo Nella Lingua Italiana, Commissione Nazionale per la Realizzazione Della Parità tra Uomo e Donna, Roma*. Consultabile a: <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/962032/il%20sessismo%20nella%20lingua%20italiana.pdf>.
- Sczesny, S., Formanowicz, M., Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? *Frontiers in Psychology*, 7, Article 25. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>.
- Stahlberg, D., Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen [The impact of masculine generics on the cognitive inclusion of women]. *Psychol. Rundsch.* 52, 131-140. doi: 10.1026//0033-3042.52.3.131.
- Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L., Sczesny, S. (2007). "Representation of the sexes in language," in *Social Communication. A Volume in the Series Frontiers of Social Psychology*, ed. K. Fiedler (New York, NY: Psychology Press), 163-187.
- Stout, J.G., Dasgupta, N. (2011). When he doesn't mean you: gender-exclusive language as ostracism. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 3, 757-769. Doi: 10.1177/0146167211406434.
- Università degli Studi di Padova (2017). *Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere*.
- Whorf, B.L. (1956). *Language, thought, and reality: selected writings*. Technology Press of Massachusetts Institute of Technology: Cambridge, Mass.

