
Sollecitazioni alle Amministrazioni Pubbliche del territorio campano per diffondere e agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale tramite l'utilizzo di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, modulistica, ecc.) in attuazione della Direttiva n. 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica, rubricata "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

Premessa

Il percorso di rimozione degli ostacoli giuridici alla piena affermazione del principio di eguaglianza tra i generi, deve necessariamente essere accompagnato dalla realizzazione di azioni e di interventi trasversali, tesi a valorizzare la passione, i saperi, l'intelligenza delle donne in tutti gli ambiti della nostra società e, soprattutto, a tutelare la dignità e la inviolabilità della loro soggettività. E' evidente, quindi, che il percorso da realizzare è anche culturale. Una cultura rispettosa delle differenze di genere si traduce, innanzitutto, nell'utilizzo di un'appropriata terminologia volta a rendere immediatamente identificabile il genere femminile ancora fortemente discriminato. Un linguaggio non sessista e/o non androcentrico può essere sicuramente un potente strumento di promozione dell'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini e può contribuire all'affermazione di una cultura plurale rappresentativa della nostra moderna società. Purtroppo, ancora oggi, siamo costrette/i a registrare come il maschile sia il genere grammaticale maggiormente utilizzato, tanto nel plurale (quale plurale inclusivo), quanto nel singolare, perfino quando ci si riferisce a persone di sesso femminile. Ciò accade maggiormente negli atti normativi e negli atti amministrativi nella modulistica, e nei documenti di lavoro in genere in uso presso le PP.AA. Le cause sono da ricondurre alla lenta e faticosa affermazione delle donne negli ambiti della nostra società dove, spesso, l'uomo è il "*deus ex machina*". I ruoli pubblici, le istituzioni e/o le professioni, da sempre appannaggio degli uomini, hanno costretto le donne, che andavano a ricoprire gli stessi ruoli ed a svolgere le stesse professioni, ad adeguarsi alle definizioni maschili e/o a preferirle per il timore di vedere il loro ruolo indebolito. La declinazione dei diritti e delle posizioni rigidamente al maschile non hanno reso visibili le donne nella vita pubblica. Da ciò deriva l'esigenza di eliminare l'evidente discriminazione perpetrata attraverso l'utilizzo del genere maschile, quando questo viene usato anche con doppia valenza per indicare il femminile (il cosiddetto "maschile neutro"), e di promuovere l'uso di termini istituzionali declinati al femminile quando questi si riferiscono al genere femminile. L'invito ad un corretto uso del linguaggio, che sia rispettoso dell'identità di genere, dunque, rappresenta una delle azioni positive che gli organismi di parità e, nello specifico, nelle PP.AA., i CUG, sono, per ultimo dalla direttiva 2/19, chiamati a sollecitare. In Italia non esiste, ancora, una norma di rango primario che imponga l'uso di un linguaggio normativo o amministrativo rispettoso dei generi né abbiamo esaustive ed aggiornate linee guida che abbiano valenza nazionale, laddove in molti Paesi europei l'attenzione ad un corretto uso del genere nei linguaggi tecnici ed amministrativi è già un dato acquisito. Nel nostro Paese il discorso è, comunque, in progress da qualche decina di anni, soprattutto grazie ad iniziative sollecitate per lo più da Organismi di Parità. Le raccomandazioni contenute, per ultimo, nella Direttiva 2/19 – Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la Pubblica Amministrazione –



Consigliera di Parità della Regione Campania

Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità-che individua le Amministrazioni Pubbliche tra i luoghi nevralgici per la diffusione, l'innovazione e il cambiamento culturale attento alle differenze di genere, non debbono essere più eluse. Le Pubbliche Amministrazioni, pertanto, sono sollecitate a rivedere atti e comportamenti ed a valorizzare l'identità di genere anche attraverso l'utilizzo, in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, modulistica ecc.), di termini non discriminatori. In questo processo di revisione possono essere di aiuto i suggerimenti contenuti sia nel lavoro svolto da Alma Sabatini nelle "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana" (estratto da "Il sessismo nella lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987), sia nel lavoro svolto dalla linguista Cecilia Robustelli nelle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" realizzato da una iniziativa del Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze in collaborazione con l'Accademia della Crusca. In molte Università italiane sono stati svolti studi ed elaborate riflessioni sull'importanza delle parole come efficace strumento della lotta alle disuguaglianze di genere ed alcune di esse hanno iniziato un processo di modifica del linguaggio usato negli atti burocratico-amministrativi e nella modulistica. La Regione Campania ha iniziato un interessante percorso verso la promozione di una cultura democratica, inclusiva delle differenze e, quindi, rispettosa delle identità di genere. Mi preme qui ricordare il percorso di formazione rivolto ai giornalisti ed alle giornaliste campane sull'uso del corretto linguaggio di genere attraverso i mezzi di comunicazione e di informazione e realizzato dalla Consigliera di Parità regionale in collaborazione con l'Ordine dei giornalisti della Campania ed il Sindacato Unitario Giornalisti Campania, ed ancora, più nello specifico, la recente, significativa Circolare della Giunta Regionale della Campania -Direzione Generale per le Risorse Umane: "Diffusione e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche per sensibilizzare sulla cultura di genere"- dell'08/06/2020 a firma della Direttrice Maria Messina ed il suo Staff ed approvata dal CUG della Regione. E' necessario, quindi, prefiggersi, con ancora più determinazione, l'obiettivo della sensibilizzazione della società ad un uso corretto della lingua italiana rispettosa dell'uguaglianza dei generi, per contrastare le troppe discriminazioni che le donne sono ancora costrette a subire, tra cui l'odioso fenomeno della violenza. Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a fare emergere la scarsa visibilità, l'esclusione e l'occultamento delle donne e, quindi, a valorizzarle anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio normativo ed amministrativo attento e rispettoso delle identità di genere.

Tenuto conto delle disposizioni contenute nelle:

- Direttiva 23 maggio 2007 (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*) della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Funzione Pubblica in attuazione delle sollecitazioni provenienti dall'Unione Europea con la Direttiva UE/54/2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo;
- Legge 183/2010, di modifica del D. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii;
- Direttiva n. 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica, rubricata "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (che raccomanda l'utilizzo, in tutti i documenti di lavoro, di termini non discriminatori);



Consigliera di Parità della
Regione Campania



Si sollecitano

tutte le PP.AA. operanti nel territorio campano affinché, in ottemperanza alle raccomandazioni contenute per ultimo nella direttiva 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica, contribuiscano, anche avvalendosi di un processo di revisione della documentazione in uso negli uffici, a diffondere e ad agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale rispettosi della promozione delle pari opportunità tra i generi e, quindi,:

- a)- a procedere alla sostituzione dei nomi di professioni e dei ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili e, quindi, all'introduzione, nel linguaggio amministrativo, di nuove forme femminili, come assessora, sindaca, segretaria/direttrice generale e ad accompagnare i nomi neutri con gli articoli appropriati al genere (la dirigente e non il dirigente) . etc, etc.;
- b)-all'abolizione del maschile inclusivo ed alla sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, modulistica, etc.) usando il più possibilmente sostantivi o nomi collettivi che includano le persone dei due generi.
- c) - relativamente agli EE. LL. della Campania, a riscrivere i propri atti (in primis lo Statuto) nel rispetto di un linguaggio rappresentativo di entrambi i generi.

Per la rielaborazione e la elaborazione dei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, modulistica ecc.) si consiglia di consultare le indicazioni ed i suggerimenti contenuti nei lavori :

- *“Il sessismo nella lingua italiana “*, di Alma Sabatini , pubblicato nel 1987 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. (Sabatini curò la pubblicazione dal titolo *“Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana, linee guida rivolte alle scuole e all'editoria scolastica per proporre l'eliminazione degli stereotipi di genere dal linguaggio”*).
- *“Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche”* pubblicato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (1993) e successivamente nel Manuale di Stile.
- *“Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo”*, di Cecilia Robustelli

Napoli, 03/08/2020

Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo
Consigliera di Parità regionale Campania