

Tra burocrazia e stereotipi: la sfida delle università italiane per un linguaggio più inclusivo

Nel 1993 la Presidenza del Consiglio dei ministri emana un *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso dell'amministrazione pubblica*, in cui si denuncia che quest'ultima "attraverso i suoi atti, appare come un mondo di uomini in cui è uomo non solo chi autorizza, certifica, giudica, ma anche chi denuncia, possiede immobili, dichiara". Se è vero che attraverso il linguaggio diamo forma alla realtà e modelliamo il nostro modo di vivere, e se è vero ciò che gli studiosi raccontano da secoli, cioè che tra lingua e cultura intercorre un rapporto strettissimo, viene naturale chiedersi – ventinove anni dopo quello scritto – quale sia lo stato del linguaggio inclusivo in una delle istituzioni pubbliche che più contribuiscono alla formazione della cultura: l'università.

Gender plan e comunicazione inclusiva

Oggi gli atenei italiani si occupano di tematiche di genere in modi diversi. Ad esempio con l'istituzione dei Cug, i Comitati Unici di Garanzia, centri che si occupano del rispetto dell'uguaglianza di genere e dell'integrazione delle disuguaglianze in università. O tramite il Gender equality plan, un documento programmatico attraverso il quale l'università stabilisce le azioni da adottare per promuovere la cultura dell'inclusività. Leggendoli, ci si rende conto di quanto le università prestino una sempre maggiore attenzione al modo in cui comunicano. "L'importanza è duplice – spiega **Giovanni Boccia Artieri**, Prorettore alla comunicazione dell'università di Urbino Carlo Bo – adottare un linguaggio inclusivo in ateneo aiuta a normalizzare il linguaggio di genere, divulgandolo. E poi un'università che fa proprie queste tematiche si schiera, dà un segnale importante".

"La nostra scelta – prosegue Boccia Artieri – è stata portare il linguaggio inclusivo in ogni scritto dell'università, dal piano strategico ai documenti ufficiali dell'ateneo, passando per le comunicazioni che inviamo al ministero dell'Istruzione. Quello su cui dobbiamo lavorare adesso è una revisione della documentazione ufficiale, che ha spesso formule che sono incrostate dalla norma".

Un obiettivo che si è posta anche la Luiss Guido Carli nel Gep del triennio 2022-2024. Accanto a obiettivi come lo studio sulla fattibilità di un asilo nido di ateneo, l'istituzione di quote di genere o la possibilità di inserire distributori di assorbenti in università, si trovano infatti la volontà di creare percorsi di formazione sugli stereotipi nel linguaggio, la somministrazione di un questionario sulla percezione di genere, e infine proprio la revisione della modulistica.

Non temi di nicchia

All'ideazione di proposte per il gender plan quest'anno hanno partecipato anche le studentesse di Hortensia, la prima organizzazione transfemminista nella storia della Luiss. **Chiara Fabiano**, studentessa di International relations nel collettivo, ne racconta così la nascita: "La nostra è un'università di studi sociali, e per me era assurdo che non ci fosse un'associazione che si dedicatesse interamente a diffondere cultura sul femminismo e gli studi di genere". Prendendo in prestito il nome della prima avvocata romana, Hortensia, le studentesse hanno deciso di lavorare perché ci fosse una maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere. "Tendenzialmente questi temi diventano di nicchia – spiega Fabiano – anche se in realtà riguardano la società in maniera trasversale: l'inclusività e la trasformazione sociale passano anche per il linguaggio".

È d'accordo **Massimo Prosperococco**, responsabile della comunicazione all'università dell'Aquila, che parla di "problema culturale" nell'adottare una comunicazione inclusiva. "Proprio in questi giorni stiamo preparando in ateneo dei brevi messaggi video da far girare tra studenti e studentesse,

in cui spieghiamo alcuni concetti relativi al linguaggio di genere. Ma ne abbiamo anche altri in preparazione, dedicati alla postura da adottare nei confronti delle persone con disabilità. Anche qui si tratta di un problema culturale: le persone tendono a usare il termine che viene ritenuto il più morbido, ‘diversamente abile’, una locuzione che in realtà non fa che porre l’accento sulla disabilità”.

“Negli uffici, poi, – continua Prosperococco – c’è ancora difficoltà a usare termini corretti; si parla di ‘invalido’ o addirittura ‘handicappato’. È anche questo un tipo di linguaggio su cui lavorare”.

L’oscurazione delle donne

Un anno e mezzo fa la professoressa **Anna Thornton** ha redatto per l’università dell’Aquila il manuale *Per un uso della lingua italiana rispettoso dei generi*, che poi è stato distribuito anche fuori dalle mura dell’ateneo. Nella prima pagina del libro, Thornton si trova ad attuare una pratica che è diventata abituale per chi si occupa di tematiche di genere: contare le donne. “Nell’università dell’Aquila studiano e lavorano quasi 10 mila donne – scrive la professoressa – la cui presenza è oscurata a causa delle scelte linguistiche operate. In molti moduli i dati vanno inseriti in spazi liberi dopo le parole ‘il sottoscritto’, ‘nato a’; oppure si usa una forma contratta come ‘Il/la sottoscritto/a’ che, oltre a non essere facilmente leggibile, spesso prosegue con forme singole riportate esclusivamente al maschile”. Un altro caso è quello dei bandi di concorso: “Spesso si parla solo di ‘ricercatori’ o ‘professori’, in una forma che può essere considerata una discriminazione attuata in modo indiretto”, scrive Thornton.

Questo spiega perché alcune università, come l’ateneo di Bologna, abbiano deciso di dotarsi di linee guida per un linguaggio inclusivo. “La lingua che quotidianamente usiamo, basandoci il più delle volte su automatismi, operando scelte che seguono convenzioni e consuetudini – si legge nel documento programmatico – è in realtà un’assai potente leva di azione e cambiamento, capace di modellare i nostri comportamenti e contribuire alla costruzione sociale della realtà”.

“Numerosi studi – continua il testo – hanno mostrato un risvolto cognitivo del genere al quale decliniamo le parole. E l’idea che il maschile possa contenere, senza nascondere, il femminile, ha fatto sì che molti nomi di professioni a lungo riservate solo agli uomini abbiano trovato tardi nella lingua comune una loro declinazione al femminile”.

Linguaggio e potere

È un concetto che diventa pane quotidiano anche per le giovani studentesse che frequentano le aule delle università italiane. “Ho imparato dalla mia docente di linguistica che il linguaggio serve a distribuire il potere – racconta **Cristina De Simone**, che studia lettere all’università dell’Aquila – I termini ‘ministro’ e ‘ministra’ utilizzano la stessa regola di ‘cameriere’ e ‘cameriera’. Perché allora cameriera non ci sembra cacofonico? Perché si dà per scontato che una donna possa fare la cameriera, ma non che possa ricoprire un ruolo di potere come quello di ministra”. Agli inizi del Novecento, quando le donne hanno iniziato a laurearsi in medicina, c’è stato chi ha accolto con scherno il termine ‘dottoressa’, tanto che molte donne scrivevano sul biglietto da visita ‘dottore’. È un qualcosa che accade anche oggi, quando una direttrice d’orchestra si fa chiamare ‘direttore’, o una rettrice universitaria preferisce autodefinirsi ‘rettore’.

È **Alma Sabatini**, nel suo *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, a spiegarne il motivo. “Il desiderio, non sempre conscio, di dar risalto al diverso livello della carica – scrive – è forse il motivo che induce molte donne nei gradi più alti a preferire il titolo maschile; il che non fa che confermare che il genere maschile è il più autentico detentore di potere e prestigio. E

che la donna, se vuole salire di grado, si deve adeguare”. Il fatto che oggi nessuno trovi più nulla di cui ridere nel termine ‘dottoressa’ deve forse farci pensare che abituando il nostro orecchio potremmo trovare normali in futuro forme come ‘rettrice’, ‘direttrice’, ‘architetta’ o ‘medica’.

Soluzioni creative

A fronte di una comunicazione burocratica che stenta a cambiare, spesso sono i docenti e le docenti a scegliere di adottare un linguaggio inclusivo all’interno delle aule. Per Chiara Fabiano l’ispirazione è stata la professoressa che in triennale le ha insegnato “a non anteporre il ‘la’ davanti ai cognomi delle scrittrici”, mentre De Simone racconta che nel suo dipartimento la maggioranza dei docenti e delle docenti usa maschile e femminile, a lezione e nelle e-mail. “La mia professoressa di linguistica – dice – nei suoi profili social fa un grande uso dello schwa (la ‘e’ rovesciata che è un modo, assieme agli asterischi, di identificare il neutro nel linguaggio scritto, *ndr*). Lei è di Napoli, e quel suono nel napoletano esiste, questo per lei è motivo di grande vanto”.

“Spesso c’è disaccordo su quali forme usare – racconta **Sophie Pascale**, presidentessa dell’associazione Hortensia alla Luiss – nel profilo Instagram della nostra associazione usiamo lo schwa, mentre altre preferiscono la forma combinata di maschile e femminile. Io, nello scritto, scelgo di usare maschile, femminile e asterisco, per essere più inclusiva possibile”. Non è una questione solo all’interno di Hortensia: il dibattito su quale mezzo linguistico sia il più inclusivo, infatti, è un discorso aperto nella società in generale.

Come scrive **Paolo D’Achille** nella prefazione al manuale di Thornton, “la tematica di genere è una di quelle su cui più pesano i pregiudizi ideologici, non solo in politica, ma anche negli studi linguistici, ai quali si richiederebbe uno sforzo di oggettività”.

“Anche per questo – continua D’Achille – nell’uso si registra una varietà di forme tale da suscitare perplessità nel vasto pubblico, che ha bisogno di certezze normative sul piano grammaticale, vuole avere una ‘regola’ in base alla quale stabilire cosa è giusto e cosa è sbagliato”.

“Non penso ci sia una risposta univoca – ammette Fabiano – ma cercare di usare un linguaggio più neutro (per esempio rivolgendosi alla ‘comunità studentesca’ invece che a ‘studentesse e studenti’) potrebbe essere un modo per non anteporre il genere alla persona”. Una soluzione proposta da diverse linee guida degli atenei italiani, che suggeriscono perifrasi prive di referenze di genere, come “persona”, o “personale docente”, o anche “chiunque arrivi in ritardo”.

“Una mia amica che seguiva un corso a Bruxelles – continua Fabiano – mi ha raccontato che presentandosi al docente dovevano indicare il pronome con il quale preferivano ci si rivolgesse a loro. In Italia stiamo ancora sperimentando”.

Un’inclusività per tutti

Nello spettro del linguaggio inclusivo, infatti, non rientra solo l’attenzione all’uso del genere femminile. Se il linguaggio non è solo forma, ma sostanza, l’inclusività può e deve riguardare tutte le soggettività: dalle persone con disabilità, come già detto, alle persone non binarie, cioè che non si riconoscono né nel genere maschile né in quello femminile.

Come **Aki**, studente dell’università di Urbino che ha avviato un percorso di transizione di genere e aspetta con ansia l’introduzione delle carriere alias nell’ateneo, che è stata proposta dai neo-eletti al Consiglio nazionale degli studenti universitari. “Io non pretendo che un professore o una professoressa abbia l’attenzione di utilizzare per ognuno dei suoi 100 o 200 studenti e studentesse il

pronomi d'elezione, che magari trascende il sesso biologico. Però trovo che il pensare alla carriera alias dimostri una grande apertura dell'università verso le tematiche Lgbtq+”.

La carriera alias, nelle università che la prevedono, offre la possibilità a chiunque faccia parte della comunità universitaria e abbia avviato un percorso di transizione di genere di ottenere una nuova documentazione accademica che tenga conto del nome di elezione che si è scelto a fronte del proprio 'dead name', il nome assegnato alla nascita che non si riconosce più come proprio. Questo anche se non si è ancora ottenuta la rettifica anagrafica dei documenti d'identità. Al 2021 sono 32 su 68 gli atenei in Italia che concedono a studenti e studentesse questa possibilità. Di questi, solo cinque lo prevedono per i docenti, e due per il personale tecnico-amministrativo.

È Aki a spiegare l'importanza di questa istituzione per una persona in transizione: “Il percorso di accettazione che si compie affronta molti ostacoli, interni ed esterni, e spesso crea disagio sentire il proprio 'dead name', che non si sente più appartenente alla propria persona. Un altro passo in avanti sarebbe anche quello di dare la possibilità di scegliere 'altro', oltre a 'maschio' o 'femmina' quando si compila un documento. So che può sembrare una piccolezza, ma non lo è”.

Non rivoluzione, ma atto dovuto

Al di là delle diverse soluzioni immaginate, un punto è stato ribadito con forza da tutti gli interlocutori e da tutte le interlocutrici: l'università mette in campo la conoscenza, ed è suo dovere proporre indicazioni per una maggiore inclusività nel linguaggio.

Lo spiegano bene le linee guida per la visibilità del genere dell'Alma Mater di Bologna. “L'università – si legge – è un'istituzione che deve prestare attenzione al proprio linguaggio e valorizzare il suo ruolo propulsivo. La scommessa è quella di evolvere verso un futuro più equo, giusto e inclusivo. In questo la lingua può esserci amica. Modificarla non è un atto rivoluzionario, è un atto dovuto”.