



Linee guida  
per un

# linguaggio INCLUSIVO

Chi fa la guardia alle parole  
fa la guardia al mondo  
(*Michela Murgia*)

Femmina penso,  
se penso l'umano  
(*Edoardo Sanguineti*)

## Una (breve) premessa: perché il linguaggio inclusivo

Il linguaggio è uno strumento che non solo ci permette di descrivere la nostra realtà ma che contribuisce anche a modellarla. Nel farlo, può rafforzare, se non addirittura creare, stereotipi e forme di discriminazione. Sono moltissimi gli studi che, a dirla senza tecnicismi, indagano "il potere" del linguaggio, nei suoi meccanismi e nelle sue caratteristiche. Qui, però, vogliamo solo ricordare che il linguaggio è uno degli elementi distintivi della cultura di una società e, come tale, ne è un prodotto e una rappresentazione. E anche che, come ogni altro elemento culturale, può – e deve – **modificarsi nel tempo**: per riflettere una realtà mutata (basti pensare all'ingresso delle donne in professioni un tempo esclusivamente maschili), ma anche e soprattutto per aiutarci a modellare una realtà paritaria, rispettosa delle differenze e inclusiva.

Sia chiaro: non sarà solo il linguaggio a permetterci di raggiungere questo obiettivo. Anzi, difficilmente il linguaggio potrà essere *completamente* inclusivo: anche solo nel momento in cui parliamo o scriviamo in italiano, stiamo escludendo chi non conosce la lingua. Questa non è però una valida ragione per non impegnarci e riflettere di fronte all'uso del linguaggio. E non solo di questo: inclusività, infatti, significa riuscire a comprendere nel contesto ogni minoranza, ogni gruppo che rischia di rimanere escluso. Gli ambiti d'inclusione sono moltissimi: gruppi di differente età, religione, etnia, nazionalità... Per questa ragione, abbiamo inserito in queste linee guida anche alcuni suggerimenti di base per una scrittura inclusiva anche nei confronti di persone con disabilità visive e disturbi specifici dell'apprendimento.

Concludiamo questa breve premessa con un'indicazione generale, la più importante. Queste linee guida sono suggerimenti pratici che speriamo possano essere utili nella creazione di documenti di varia natura; per **facilitarne l'uso**, le abbiamo volute rendere quanto più possibile sintetiche e pragmatiche. Ma anche fossero ben più dettagliate e ricche, a nulla potrebbero valere rispetto all'elemento più importante per la creazione di un linguaggio inclusivo: la riflessione che dovremmo sempre fare prima di scrivere un testo, preparare una presentazione, realizzare qualsivoglia documento. Chiediamoci chi stiamo escludendo e come possiamo evitarlo, perché il linguaggio è sufficientemente ricco e flessibile da consentirci di trovare soluzioni adatte in moltissimi casi, per le diverse occasioni e finalità. E, magari, chiediamoci *perché* abbiamo rischiato di fare quell'esclusione: di sicuro sarà un valido aiuto per interiorizzare concetto e pratica dell'inclusività.

## Regole di base

### 1. Usa il femminile

**Professioni e ruoli istituzionali possono e devono essere declinati al femminile**: sindaca, avvocatessa, medica etc. sono parte della lingua italiana, come si può facilmente verificare con un dizionario Zingarelli.

*E se il termine finisce già in -a o -e?* In questi casi, la forma non cambia ma si antepone l'articolo femminile: la presidente, la dirigente, la pediatra. Lo stesso avviene con termini composti come "capodipartimento" (la capodipartimento) e con i termini stranieri (la project manager). I termini con desinenza al maschile -ere, -iere e -tore, invece, si declinano al femminile (ingegnere/ingegnera; revisore/revisora; rettore/rettrice).

*Perché vanno evitati termini come "avvocatessa" o "presidentessa"?* La ragione è che queste forme erano usate con una connotazione dispregiativa, ma non trovano alcuna ragione nelle regole grammaticali italiane. Possiamo però impiegare, per il loro uso ormai consolidato, le forme "professoressa" e "dottoressa".

### 2. Concordanze di genere

Quando si fa riferimento a più persone, eventuali **aggettivi dovrebbero essere concordati con il genere dell'ultimo nome impiegato**. Quindi scriveremo o diremo, per esempio, "La presidente e il segretario sono arrivati", e "Il presidente e la segretaria sono arrivate".

Per la stessa ragione di concordanza, si declinano anche eventuali aggettivi associati alla professione (es. professoressa ordinaria).

### 3. No al maschile generico

Normalmente, quando si fa riferimento a un gruppo di persone che comprende sia maschi sia femmine, o il cui genere non è noto, in italiano si usa il

maschile (es. i cittadini, tutti coloro che, etc). Questo approccio **marginalizza la presenza femminile e degli altri generi** (e ne può anche mascherare l'assenza: pensate a un articolo scientifico firmato da un generico "gli autori": sono state coinvolte anche donne, oppure no?) ed è pertanto da evitare.

Sempre in quest'ottica, ricordiamo di prestare attenzione ed evitare l'uso del termine "uomo" per indicare l'umanità: meglio fare riferimento agli umani (es. L'inquinamento causa molti danni sia all'ambiente sia agli uomini → L'inquinamento causa molti danni sia all'ambiente sia agli esseri umani).

In alcuni contesti, per esempio nelle e-mail, possiamo anche scegliere una desinenza neutra come la schwa (ə), l'asterisco (\*), il numero 3, spesso scelti proprio per richiamare l'attenzione sull'importanza del linguaggio inclusivo. Tuttavia, va ricordato che questi simboli non sono accessibili per le persone con disabilità visive o DSA che usano i lettori di schermo, pertanto il loro impiego dev'essere ragionato.

### 4. Titoli di cortesia: "signorina" addio

In molte lingue, compresa la nostra, lo stato civile delle donne può essere indicato da un titolo specifico: è la *signorina* italiana, la *mademoiselle* francese, la *miss* inglese, la *fraulein* tedesca. L'assenza di un corrispettivo maschile, che rende questi titoli una forma di disparità, unito al fatto che ormai il loro uso non rispecchia più necessariamente lo stato civile, rende il loro impiego piuttosto anacronistico e sconsigliato: **in assenza di altri titoli, meglio optare per "signora"**.

Ovviamente, l'uso del "la" davanti a un nome o cognome femminile (es. la Rossi) è del tutto da evitare.

## 5. Lo strano caso della donna senza cognome

È uno strano fenomeno che si verifica spesso, sui mass media ma anche durante le interazioni della vita quotidiana e professionale in cui ci sono uomini e donne: l'uomo è sempre citato con nome e cognome propri, o con il titolo professionale (ingegnere, professore ecc.), mentre la donna è sempre "Giulia, Maria, Elena...". Non importa se sta dirigendo il CERN, è sempre "Fabiola". Questa pratica spersonalizza il soggetto e fa perdere soggettività, nonché autorevolezza. **Cerchiamo di usare sempre nome, cognome e titolo:** solo così le donne in certe posizioni o ruoli non saranno più viste come mosche bianche o eccezioni.

## 6. Non solo genere

Cercare di rendere il linguaggio inclusivo significa non limitarsi al genere. Tra i vari ambiti d'inclusione per i quali possiamo agire sul linguaggio inclusivo, possiamo fare qualche importante considerazione sull'abilismo (la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità), perché, come per il genere, **anche la disabilità è facile fonte di discriminazione, di etichettatura e stereotipi.**

Innanzitutto, si parla di "persone con disabilità" (con dislessia, con autismo etc.) o "persone disabili" (autistiche, dislessiche etc.). La prima opzione è un esempio di *first-person language*, che mette appunto la persona al primo posto; la seconda, minoritaria, rappresenta un esempio di *identity-first person* ed è usata soprattutto in contesti di attivismo, perché rende il concetto di disabilità un elemento su cui porre l'attenzione e la sensibilità.

Da non usare, invece, "disabile" come aggettivo sostantivato, cioè come vero e proprio appellativo della persona, come fosse la sua unica caratteristica. E nemmeno "diversamente abile", che pone un ulteriore accento proprio sulla diversità, o altre forme "politicamente corrette" quali "non vedente/udente": meglio usare i termini "cieco/a, sordo/a", oppure "persona con disabilità visive/uditive".

Infine, no alle scelte compassionevoli e pietistiche: non si soffre di una disabilità (o di una malattia: ricordiamo anzi che la disabilità non è una malattia in sé), né si è costretti su una carrozzina. Ultima

nota: le persone con disabilità non sono infanti e non hanno quindi bisogno di essere trattate come tali, quindi evitiamo di rivolgerci loro (come purtroppo avviene ancora, soprattutto nel parlato) come fossero tali, con linguaggio infantile e impoverito o anche, per esempio, salutare in un contesto formale con un "buongiorno" per poi dire "ciao" a eventuali persone con disabilità.



## Linguaggio inclusivo: strategie pratiche

### Inclusività di genere senza appesantire il testo

Il principio alla base di un linguaggio inclusivo per quanto riguarda il genere è l'attenzione alla visibilità del genere femminile e dei generi non rappresentati. È per questa ragione che si consiglia di dare il più possibile evidenza a entrambi i generi, nel contesto scritto come nel parlato, esplicitandoli sempre: è il cosiddetto **uso simmetrico del genere**. Tuttavia, è innegabile che questa soluzione possa appesantire un testo scritto, o anche un discorso orale, rendendolo meno chiaro e comprensibile. Tanto più che, per coerenza, la scelta di esplicitare i generi dovrebbe essere mantenuta per tutto il testo (o il discorso orale).

*Come possiamo quindi essere inclusivi senza inficiare la comprensibilità del testo?*

La strategia alternativa all'uso simmetrico del genere è quella detta di oscuramento, che prevede due possibilità.

- La prima è **impiegare termini alternativi che non abbiano riferimenti di genere** (es. ricercatori e ricercatrici → il gruppo di ricerca; cittadine e cittadini → la cittadinanza; i politici → il mondo della politica; i dipendenti e le dipendenti → il personale etc). In questa strategia rientra anche l'uso dei pronomi indefiniti (es. i ricercatori che vogliono iscriversi al convegno → chi vuole iscriversi al convegno).
- La seconda alternativa è **scegliere una forma impersonale**: per esempio, "gli autori devono inviare l'abstract" diventa "si deve inviare l'abstract". È anche possibile usare le forme passive ("l'abstract deve essere inviato") ma, poiché anch'esse tendono ad appesantire i testi, si consiglia di limitarne l'uso.

*Quale strategia scegliere?*

Entrambe sono valide, entrambe hanno i loro limiti. L'uso simmetrico del genere non solo può in alcuni casi appesantire il discorso ma, vale la pena sottolinearlo, è inclusivo solo fino a un certo punto: infatti, esplicita una divisione binaria dei generi (maschio e femmina) nella quale c'è chi non si identifica. D'altro canto, questa strategia ha il vantaggio di essere non solo inclusiva per i due generi ma anche "emersiva", cioè di sottolineare la presenza femminile.

Come dice il nome stesso, la strategia di oscuramento non ha questo vantaggio ma risulta più inclusiva per le persone non binarie, oltre a poter rendere più sintetico un testo.

La risposta è dunque: dipende! Fate una valutazione sul tipo di testo sul quale lavorate e sui suoi obiettivi: in un testo breve, per esempio, l'esplicitazione dei due generi può essere davvero complessa, soprattutto se i termini devono essere ripetuti spesso. Il miglior consigliere è sempre il buon senso, da non confondere con "abbiamo sempre fatto così".

### Documenti accessibili

Oltre alla scelta del linguaggio, vi è almeno un altro aspetto su cui possiamo agire concretamente per evitare l'abilismo, in particolare nei confronti delle persone con disabilità visive e disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Vale infatti la pena evidenziare l'importanza di rendere i documenti digitali accessibili **anche a chi usa tecnologie assistive come i lettori di schermo**: di seguito qualche suggerimento.

## Formato del documento

Evitare i documenti scansionati, che sono file d'immagine non interpretabili dai lettori di schermo  
il formato più idoneo è il PDF accessibile, che si crea a partire da file Word, PowerPoint o Excel accessibili

## Struttura

Per file Word, usare gli stili di intestazione per le diverse parti del testo (titolo, sottotitolo, paragrafo etc.)  
Per file Excel e PowerPoint, assegnare titoli esplicativi e univoci alle diverse schede; per PowerPoint, inoltre, è importante assicurarsi di aver impostato il corretto ordine di lettura

## Font

Preferire i font sans serif (come Arial, Helvetica, Verdana, Calibri), che risultano più leggibili  
Evitare il corsivo e il sottolineato (quest'ultimo da mantenere solo per gli hyperlink)  
Optare per dimensioni del carattere di 12-14 punti

## Impaginazione

Usare l'allineamento a sinistra ed evitare invece il giustificato, che introduce alterazioni di spazio tra parole e lettere  
Scegliere un'interlinea di 1,2-1,5  
Inserire il testo alternativo per eventuali immagini e grafici

## Altre note generali

Sempre per ragioni di accessibilità del documento, è sconsigliato l'uso di simboli come @, \*, 3, che, sebbene rappresentino soluzioni inclusive per quanto riguarda il genere, non lo sono altrettanto per le persone che usano lettori di schermo  
Word, Excel e PowerPoint hanno a disposizione lo strumento di verifica accessibilità per individuare eventuali problemi

## Questioni (anche) d'immagine

Un breve paragrafo solo per ricordare che la riflessione sull'inclusività dei documenti (o dei discorsi) dovrebbe riguardare tutto il loro contenuto, non solo il testo. Consigliamo quindi di riflettere anche eventuali immagini che si vogliono inserire, per esempio in una presentazione: in un gruppo di persone, per esempio, sono presenti sia uomini sia donne? Ci sono solo persone caucasiche? Vi sono anche persone con disabilità? Sono tutte persone giovani, o tutte vecchie?

Insomma, **chiediamoci sempre: chi stiamo escludendo? E: possiamo evitarlo?**

## Per approfondire e arricchire

### Strumenti pratici e testi rapidi

Sull'uso del genere per le professioni: **Valigia Blu**, *La questione delle professioni al femminile una volta per tutte*, <https://www.valigiablue.it/professioni-nomi-femminili/>

Sull'accessibilità degli strumenti digitali: **Agenzia per l'Italia digitale**, *Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici*, [https://trasparenza.agid.gov.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto\\_allegati/2235515345400\\_OLinee+guida+accessibilita+versione+rettifica+del+21+dic+2022\\_rev\\_rsc.pdf](https://trasparenza.agid.gov.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/2235515345400_OLinee+guida+accessibilita+versione+rettifica+del+21+dic+2022_rev_rsc.pdf)

Per un linguaggio inclusivo in inglese: **European Parliament**, *Gender-neutral language in the European Parliament*, [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL\\_Guidelines\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf)

Uno strumento interessante di conversione dei testi in ottica d'inclusività basato sull'IA, ancora imperfetto ma che vale la pena provare a usare: <https://takegroup.it/inclusive-talk/>

Per fonti e spunti di riflessione sul linguaggio abilista: la pagina dedicata sul sito dell'**Accademia della Crusca**, <https://accademiadellacrusca.it/it/parole-nuove/abilismo/18496>

Ormai tutte le università italiane si sono dotate di linee guida per un linguaggio inclusivo, disponibili online. Ciascuna può dare spunti utili: qui vi lasciamo il link di quelle dell'**Università di Genova**, nostro socio fondatore: <https://unige.it/albo/download/9912>

Differenze tra genere e sesso (e sul perché anche la divisione binaria di quest'ultimo è sostanzialmente un'approssimazione): <https://www.salute-sessuale.ch/temi/caratteristiche-sessuali-e-identita-di-genere>

### Per letture più approfondite



**Alba Sabatini**, *Il sessismo nella lingua italiana* (1986). È un saggio solo apparentemente datato, ma che costituisce ancora uno dei principali capisaldi del linguaggio inclusivo italiano



**Michela Murgia**, *Stai zitta* (2021). Un libro che evidenzia il legame che esiste tra le ingiustizie che viviamo e le parole che sentiamo, analizzando il legame fra il potere del linguaggio e l'esclusione



**Elena Paolini e Maria Chiara Paolini**, *Mezze persone* (2022). Un libro che parla di abilismo per decostruirlo, analizzarlo, spiegarlo, e mostrarlo per quello che è: qualcosa in cui siamo tutti immersi e che ci nuoce.



**Lorenzo Gasparrini**, *Non sono sessista, ma...* (2019). Un libro-guida per riconoscere il sessismo, consapevole o meno, insito nelle parole che scegliamo di usare, per capire come ci viene imposto e realizzare come possa essere evitato