



PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE
NELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE
E PRIVATE

Materiali per la formazione

GLOSSARIO

a cura di

Tindara Addabbo, Thomas Casadei, Tommaso Fabbri,
Chiara Mussida, Cecilia Robustelli, Carlotta Serra

Mucchi Editore

SESSISMO LINGUISTICO

CECILIA ROBUSTELLI

1. *Introduzione*

Con il termine *sessismo* si intende qualsiasi atteggiamento e comportamento discriminatorio in base al sesso, inteso come caratteristiche fisiche e biologiche che distinguono esseri maschili e esseri femminili. Con l'espressione *sessismo linguistico*, che traduce *linguistic sexism*, una nozione elaborata negli anni '60-'70 negli Stati Uniti, si intende il comportamento discriminatorio in base al sesso della persona a cui si fa riferimento e che viene attuato attraverso l'uso della lingua. Alla nozione di *sex* come parametro discriminatorio si affianca quella di *genere*, un concetto inteso come l'insieme di caratteristiche sociali e culturali che si accompagnano all'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Convenzionalmente l'introduzione in ambito linguistico del concetto di *genere* con accezione socioculturale – un termine trasversale a molte discipline e già presente anche in linguistica, dove indica una categoria grammaticale (genere grammaticale) – viene attribuita all'antropologa Gayle Rubin, che nel suo lavoro *The Traffic of Women. Notes on the Economical Politics of Sex* (1975) afferma che il genere è una classificazione degli esseri umani determinata dalla società in base alle loro caratteristiche sessuali (“The social organization of sex rests upon gender”).

La revisione del concetto di parità fra uomini e donne che si era fatta strada in quel periodo grazie soprattutto alla riflessione filosofica di ambito francese aveva chiarito che la parità di diritti non richiedeva l'omologazione della donna al paradigma socioculturale maschile, ma il riconoscimento e l'affermazione delle differenze tra donne e uomini. La disparità esistente sul piano sociale fra queste due categorie aveva messo chiaramente in luce la necessità di valorizzare il sesso/genere femminile, eliminando le discriminazioni esistenti a tutti i livelli.

La consapevolezza che il linguaggio gioca un ruolo potente in questo processo lo rese subito uno dei campi privilegiati per la ricerca di stereotipi, usi sessisti, formulazioni discriminanti, che in molti casi si rivelavano abitudini linguistiche radicate, alle quali non era stata mai annesso grande significato ma che ora venivano rilette come usi sessisti e messi in discussione. Le analisi degli usi linguistici sessisti relativi alla rappresentazione delle donne si aprono già nei primi anni Ottanta in molte lingue europee. Una ricca serie di esempi degli usi sessisti in sette lingue europee – danese, greco, italiano, norvegese, olandese, spagnolo e tedesco – fu offerta nel 1985 da un volume curato da una linguista femminista tedesca, Marlis Hellinger, dal titolo significativo *Sprachwandel Und Feministische Sprachpolitik: Internationale Perspektiven (Cambiamento linguistico e politica linguistica femminista: prospettive internazionali)*.

In Italia la questione del sessismo linguistico viene affrontata per la prima volta in modo sistematico e critico da Alma Sabatini (Sabatini, 1987), linguista, esponente del movimento femminista, autrice del saggio sulla lingua italiana pubblicato nel volume citato sopra e componente della prima Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, nel suo lavoro *Il sessismo nella lingua italiana*. Da un ampio spoglio di quotidiani e riviste, Sabatini mette in luce la presenza di una serie di *dissimmetrie* linguistiche, cioè di usi diversi della lingua a seconda che ci si riferisca a una donna o a un uomo, che si configurano come sessiste: *dissimmetrie semantiche*, relative per esempio all'uso di aggettivi, diminutivi, vezzeggiativi, metafore, eufemismi, forme di identificazione della donna attraverso l'uomo, e *dissimmetrie grammaticali*, rappresentate dall'uso del "maschile non marcato" (cioè del genere grammaticale maschile in riferimento sia al sesso maschile sia ad entrambi i sessi), dalla concordanza al maschile di nomi di genere/sesso diverso, da agentivi (nomi che indicano professione, mestiere, titolo, carica, ecc.) di genere grammaticale maschile anche se riferiti a donne, ecc. In questo breve lavoro prenderemo in esame le dissimmetrie grammaticali, di cui Sabatini presenta una dettagliata lista insieme alle relative *raccomandazioni* per ovviarvi.

Su questo tipo di dissimmetrie si aprì fin dalla prima pubblicazione del volume una serie di discussioni, vivissime ancora oggi, a quasi quarant'anni di distanza, soprattutto per quanto riguardava l'attribuzione di una funzione sessista all'uso del genere grammaticale maschile per termini che indicano la professione prestigiosa o il ruolo istituzionale ricoperto dalle donne. La relativa "raccomandazione" di usare invece la corrispondente forma femminile, creandola se non era disponibile, suscitò molte perplessità e rese il dibattito ancora più acceso. Fino a quel momento infatti ottenere il titolo maschile di *direttore*, *avvocato*, *ministro*, rappresentava per la donna una prova della tanto sospirata parità con l'uomo: le forme femminili corrispondenti non erano in uso, con poche eccezioni, e soprattutto risultava poco comprensibile la richiesta di usarle al posto di quelle maschili, diventate improvvisamente prova di un uso sessista della lingua e quindi discriminatorio nei confronti delle donne. La stessa perplessità interessò per altre proposte, come la condanna dell'uso di *uomo* in riferimento a uomini e donne (es. *I diritti dell'uomo*), e per quella dell'accordo al maschile di aggettivi e participi riferiti a donne e uomini (es. *Marco, Giulia e Sofia sono appena usciti* anziché *uscite*). Tra le raccomandazioni di cui abbiamo dato sopra alcuni esempi, quella di adottare l'uso del genere grammaticale femminile per i ruoli istituzionali e le professioni di prestigio ricoperte da donne ha assunto presto il ruolo di una sensibilissima cartina di tornasole.

La questione non è ancora risolta e continua a sortire discussioni non solo negli studi linguistici ma anche fra il pubblico non specialista, che però ricorre più a motivazioni basate sul gusto personale (es. le forme femminili non mi piacciono) o su fraintendimenti di questioni grammaticali (es. il genere grammaticale maschile è anche neutro) perché non ne conosce le ragioni di tipo scientifico. Ci è sembrato quindi opportuno e necessario, all'interno di questo breve schizzo sul tema del sessismo linguistico, concentrare l'attenzione proprio su questo punto, e chiarire le ragioni che, dal punto di vista linguistico, richiedono l'uso del genere grammaticale femminile e non maschile per i termini riferiti alle donne (e non solo per

quelli che indicano ruolo istituzionale o professionale). Per compiere questa operazione nelle pagine che seguono descriveremo, succintamente, la funzione e le proprietà del genere grammaticale, con particolare attenzione per i meccanismi che sottostanno all'assegnazione e all'accordo del genere grammaticale.

2. Il genere grammaticale

Nel linguaggio quotidiano e nei media le proposte di intervento di Alma Sabatini, e soprattutto quelle legate all'uso del genere grammaticale, si sono fatte strada lentamente, anche perché le abitudini linguistiche, soprattutto se di tipo morfologico (e anche sintattico, come vedremo più avanti) consegnate dalla tradizione non permettono mai uno scardinamento improvviso. A ciò si aggiunge che l'adozione generalizzata del genere grammaticale maschile nei casi descritti in precedenza rientrava nelle abitudini linguistiche di stampo androcentrico, ormai radicate, che riflettevano una società ancora in gran parte basata sul predominio maschile, oltre a riflettere la diffidenza verso le neoformazioni. Se a tutt'oggi i media, per esempio, si dimostrano più aperti verso l'uso dei termini femminili per i titoli professionali e i ruoli istituzionali riferiti alle donne, sebbene permangano qua e là incrostazioni linguistiche del passato (v. oltre), lo si deve a un lungo sforzo congiunto della politica internazionale, e nel caso specifico di quella dell'Unione europea, verso la parità, e delle istituzioni, nazionali: per esempio alle prese di posizione della Commissione Pari Opportunità della Federazione Nazionale della Stampa, alle iniziative di associazioni di giornaliste e giornalisti, e alle linee guida per il linguaggio istituzionale (Robustelli, 2012).

Anche il linguaggio istituzionale infatti ha risentito delle azioni politiche volte al raggiungimento della parità fra uomo e donna e successivamente al riconoscimento delle differenze di genere. I riflessi delle azioni politiche in questa direzione hanno interessato soprattutto, come vedremo, il linguaggio amministrativo, con particolare riguardo all'uso del genere grammaticale per i titoli profes-

sionali e i ruoli istituzionali riferiti alle donne (Robustelli 2012; Piemontese 2023).

La questione che ancora oggi suscita i maggiori problemi in chi intenda usare un linguaggio non sessista e quindi rinunciare alla tradizionale prassi di uso del genere maschile per i titoli riferiti alle donne, riguarda proprio l'uso del genere grammaticale. Molte persone pensano, in nome di una errata convinzione (ma diffusa recentemente ad arte attraverso certi siti internet, tra cui Facebook, in base alla (errata) convinzione che la creatività linguistica individuale possa modificare qualsiasi fatto linguistico) che si possa scegliere a proprio piacere quale genere grammaticale usare. In realtà quando ci riferiamo agli esseri umani non è così: il genere grammaticale ha precise regole di assegnazione e di accordo che abbiamo acquisito nella prima infanzia e che applichiamo quotidianamente – anche se in modo generalmente inconsapevole – quando usiamo la lingua, allo stesso modo con cui applichiamo le regole relative all'uso del singolare o del plurale, o quelle relative ai tempi e ai modi verbali. Se non seguissimo queste regole non riusciremmo a comunicare o lo faremmo in modo difficilmente comprensibile. Diamo quindi qui alcuni cenni sui meccanismi che governano l'assegnazione e l'accordo del genere grammaticale, rimandando per una descrizione dettagliata agli studi specifici (tra tutti Corbett 1991 e 2006 e, con riferimento alla lingua italiana, Andorno 2006 e Thornton 2006 e 2009). Il linguaggio usato nelle due sezioni che seguono include necessariamente alcuni termini tecnici e richiama concetti di teoria linguistica ma una lettura attenta e gli esempi forniti aiuteranno a comprendere l'argomentazione.

3. *L'assegnazione del genere grammaticale*

Il genere grammaticale rappresenta una categoria presente in molte lingue del mondo e ha una funzione essenzialmente classificatoria. Viene assegnato ai nomi in base a criteri diversi a seconda che il nome indichi un oggetto inanimata (es. *tetto* o *porta*) o un

essere umano (es. *ragazzo* o *ragazza*). Qui prenderemo in considerazione soltanto l'assegnazione del genere grammaticale agli esseri umani che si ha nella lingua italiana. In questo caso il criterio di assegnazione del genere viene definito semantico o referenziale perché si basa sul sesso del/della referente, cioè della persona a cui si fa riferimento (Thornton, 2006). Nella lingua italiana, che possiede due generi grammaticali, maschile e femminile, ai termini con referente di sesso maschile risulta assegnato il genere grammaticale maschile, ai termini con referente di sesso femminile risulta assegnato il genere grammaticale femminile.

Il genere grammaticale viene segnalato (a) da morfemi flessivi o *desinenze*: *-o* per il maschile, es. *bambino*, e *-a* per il femminile, es. *bambina*; (b) dall'articolo: *il cantante/la cantante*; (c) da suffissi derivazionali (es. *caccia-tore/caccia-trice*). Questa assegnazione costituisce un principio di base della morfologia italiana, riscontrabile fin dalle attestazioni più antiche, e nell'italiano contemporaneo ha pochissime eccezioni del tutto ininfluenti sul piano del sistema: es. (*la guardia*, che è di genere grammaticale femminile anche se ha di norma un referente maschile (v. Thornton, 2006).

Si noti che, nonostante che le desinenze dei nomi indirizzino con una certa sistematicità verso una individuazione in termini di maschile/ femminile della persona a cui si fa riferimento – per esempio i nomi in *-o* sono maschili, quelli in *-a* sono femminili –, in realtà è l'accordo a dirci quale sia il genere grammaticale del termine usato, non la desinenza, come ci dimostra la possibilità di inferire il sesso del/della referente anche quando questo non è noto proprio attraverso l'accordo::

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 1a. È rientrato a casa tardi | (il referente è maschile) |
| 1b. È rientrata a casa tardi | (la referente è femminile) |

4. L'accordo del genere grammaticale

Il genere grammaticale del nome usato per il/la referente *controllo* – e infatti viene definito *controllore* – l'accordo grammaticale di tutti gli elementi che ad esso si riferiscono (articoli, aggettivi, sostantivi, pronomi, forme participiali), e che sono detti elementi *target*. Quindi se il nome *controllore* è di genere grammaticale maschile l'accordo di tutto ciò che ad esso si riferisce avviene attraverso il genere grammaticale maschile, mentre se il nome *controllore* è di genere grammaticale femminile l'accordo avviene attraverso il genere grammaticale femminile:

La nuova cuoca è stata assunta ieri

Il nuovo cuoco è stato assunto ieri

L'accordo grammaticale fra nome *controllore* e articolo/aggettivo/pronome/participio risulta normalmente rispettato. In caso contrario si hanno espressioni agrammaticali, cioè che non rispettano le regole della grammatica, e che sono qui indicate con un asterisco:

* Il nuova cuoca è stato assunta ieri

* La nuovo cuoca è stata assunto ieri

Come abbiamo più volte notato, spesso in italiano né la regola di assegnazione né quella di accordo di genere grammaticale vengono rispettate quando si usano termini che indicano una professione prestigiosa o un ruolo istituzionale di rilievo riferiti a donne.

Questo comportamento linguistico, oltre a prefigurare un uso sessista della lingua, ha conseguenze gravi anche sul piano della comunicazione e della comprensione di ciò che si dice o si scrive. E già venticinque anni fa, nel 1999, un articolo uscito sul «Corriere della Sera» a firma della giornalista Lina Sotis metteva in evidenza le ambiguità – fino all'errata interpretazione – che ne possono derivare:

Il presidente ha gli occhi azzurri. Capita che, incontrandolo per strada, anche chi non è interessato alla sua disciplina si volti. Lo fanno più le donne degli uomini, in quanto ormai si voltano più loro per una bella donna che i maschi. Il presidente è stato votato da un terzo degli 8570 iscritti all'ordine degli architetti di Milano e adesso, con i suoi ricci neri e i suoi occhi mare d'atollo siede sorridendo dietro l'immensa scrivania che lo vede a capo di una delle categorie più fantasiose, folte, litigiose, affascinanti ed invidiose della città. Ha un figlio, Nicola, e un'amata nipote, Valentina, un marito lontano ma vicino con cui non vive insieme, ma si vede. Al presidente, che ha lavorato a lungo con Zanuso, piacciono i grandi spazi vuoti, ma soprattutto piace stare sul cantiere. Daniela Volpi, ragazza di 52 anni, è il nuovo presidente degli architetti. (*Il presidente ha gli occhi azzurri*, «Corriere della Sera», 4.11.1999)

Il ruolo fondamentale svolto dal genere grammaticale all'interno di un testo rende inaccettabili le varie proposte per oscurarlo che sono circolate in anni recenti, su tutte la sostituzione delle desinenze con un simbolo (@, *, schwa), un tema che qui ci limitiamo a citare rimandando per la discussione alla bibliografia relativa (si vedano, tra gli altri, Giusti, 2022; Robustelli, 2021; Thornton, 2022).

5. *Perché permane la diffidenza verso l'uso delle forme femminili?*

Nonostante infiniti articoli, studi, pubblicazioni per l'uso non sessista del genere grammaticale, l'estensione dell'uso del genere grammaticale maschile ai termini professionali e istituzionali riferiti a donne nel linguaggio quotidiano, istituzionale, dei media, è ancora frequente, ed è spesso richiesto dalle donne stesse. Dal momento che le forme femminili sono perfettamente compatibili con i meccanismi morfologici di formazione delle parole dell'italiano, le ragioni per le quali vengono preferite le forme maschili non sono evidentemente di tipo morfologico o lessicale. Né sembrano ricollegabili ad altre motivazioni grammaticali, anzi: come abbiamo visto la disparità fra genere del referente e genere grammaticale che si ha in questi casi crea notevoli difficoltà sul piano interpretativo.

Perché allora moltissime singole persone aderiscono a questo uso “esteso” del maschile? Se intervistate sul perché delle loro scelte, otteniamo motivazioni sostanzialmente riconducibili alle seguenti:

- a) incertezza rispetto alla correttezza morfologica della forma femminile;
- b) presunta “bruttezza” della medesima;
- c) supposta “neutralità” del genere maschile.

Per quanto riguarda i punti (a) e (b) è opportuno ricordare che la possibilità di formare nomi femminili è garantita da quegli stessi meccanismi di formazione delle parole per i quali ogni anno entrano nella nostra lingua decine di neoformazioni la cui possibile “bruttezza” non impedisce loro di arricchire il lessico dell’italiano. Con l’eccezione di pochi casi, non sussistono infatti motivazioni di ordine fonetico o fonomorfologico che impediscano l’uso delle neoforme femminili che appunto, anche se “nuove”, riflettono strutture morfologiche già attestate nella lingua italiana (Thornton, 2012). L’esitazione nei confronti di nuove forme femminili può, casomai, essere motivata con la receniorità di tali forme rispetto a quelle maschili già entrate nell’uso, e quindi con la necessità di quell’acclimatamento lessicale che si richiede normalmente per le neoformazioni. Non ci sono ostacoli di tipo grammaticale, quindi, all’uso di termini professionali quali *architetta*, *chirurga*, *direttrice*, *ingegnera*, *ispettrice*, *medica*, *notaia*, *procuratrice*, *rettrice*, *revisora dei conti* e di termini che indicano ruoli istituzionali come *assessora*, *cancelliera*, *consigliera*, *deputata*, *funzionaria*, *ministra*, *sindaca*, ecc.

Per quanto riguarda il punto (c), cioè la presunta “neutralità”, specialmente se usato al plurale, del genere maschile – una convinzione radicata in molti parlanti – si precisa che l’uso dei termini di genere grammaticale maschile riferiti a esseri maschili e a esseri femminili può essere definito *inclusivo* o *esteso*, ma non per questo il loro genere grammaticale si trasforma da maschile in *neutro*: il loro genere grammaticale rimane maschile. Pertanto alla formulazione *Il Premio Nobel per la Medicina 2023 è stato assegnato agli scienziati*

Drew Wessman e Katalin Karikò è preferibile Il Premio Nobel per la Medicina 2023 è stato assegnato allo scienziato Drew Wessman e alla scienziata Katalin Karikò.

4. Conclusioni

Le cause che rallentano l'introduzione dei termini che indicano ruoli istituzionali o titoli professionali riferiti alle donne di genere femminile non risultano quindi motivate, come abbiamo visto, da fatti strettamente linguistici. Possono piuttosto essere ricondotte a ragioni di tipo sociolinguistico, legate ai (rapidi) mutamenti dello status sociale della donna che hanno accelerato negli ultimi decenni il loro accesso a nuove professioni e ruoli istituzionali prima riservati agli uomini richiedendo l'uso di forme femminili ancora non pienamente acclimatate. Sembra quindi che l'italiano mostri ancora esitazioni a riflettere nel suo lessico il percorso di emancipazione femminile che si è snodato in tutta Europa a partire dalla fine dell'Ottocento per quanto riguarda la conquista di nuovi ruoli e professioni da parte delle donne, nonostante che proprio al linguaggio sia stato riconosciuto un ruolo fondamentale nel percorso di costruzione della parità fra uomo e donna. Per questo negli anni, a partire dal *Codice di stile* promosso dall'allora Ministro per la Funzione Pubblica Sabino Cassese nel 1993, l'uso non sessista della lingua è stato proposto anche per la comunicazione istituzionale che per definizione deve essere non discriminante. La prassi scrittoria molto variegata che emerge dall'esame della documentazione delle amministrazioni pubbliche a proposito dell'uso del genere, dovuta a una serie di fattori quali la receniorità della proposta di intervenire sul linguaggio amministrativo; la sua tradizione secolare; la novità insita nel cambiamento di abitudini linguistiche consolidate (su tutte l'uso del maschile inclusivo); la difficoltà di intervenire sui testi senza il pieno possesso delle nozioni linguistiche necessarie, è quindi destinata a cambiare (Cortelazzo e Pellegrino, 2003; *Guida*, 2011; Robustelli, 2012a,

2012b; Piemontese, 2023). Lo sforzo compiuto da molte amministrazioni per affrontare la questione anche attraverso la formazione scientifica del personale incoraggia a sperare che l'applicazione dei numerosi suggerimenti raccolti dalla letteratura scientifica, e circolanti in vario formato all'interno degli uffici, avvenga in modo sempre più consapevole dell'importanza di conciliare l'importanza di usare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la necessità di chiarezza e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo. Si tratta di un obiettivo riaffermato recentemente dalla *Strategia nazionale per la Parità di genere 2021-2026*¹ del governo italiano che considera fra gli strumenti trasversali all'attuazione della parità la «promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste» e in particolare l'«adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici» e dalle *Linee guida sulla Parità di Genere nell'Organizzazione e Gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni* che inseriscono l'uso del linguaggio di genere, con particolare riferimento all'uso dei titoli professionali e istituzionali femminili, tra le azioni finalizzate all'*empowerment*² femminile e alla diffusione della leadership femminile all'interno della PA (Robustelli, 2023). La parità di genere è infatti riconosciuta come obiettivo strategico sia nei contesti aziendali che istituzionali, a livello nazionale e internazionale.

¹ <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026>.

² https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf.

Riferimenti bibliografici

- ANDORNO C., *Accordo di genere e animatezza nell'uso del sistema pronominale italiano. Ipotesi per uno studio*, in S. LURAGHI e A. OLITA (a cura di), *Linguaggio e genere*, Roma, Carocci, 2006, pp. 124-142.
- Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione Pubblica, 1993.
- CORBETT G.G., *Gender*, Cambridge, Cambridge University Press, 1991.
- CORBETT G.G., *Agreement*, Cambridge, Cambridge University Press, 2006.
- CORTELAZZO M. e PELLEGRINO F., *Guida alla scrittura istituzionale*, Roma-Bari, Laterza, 2003.
- GIUSTI G., *Inclusività della lingua italiana, nella lingua italiana: come e perché. Fondamenti teorici e proposte operative*, in «Deportate, esuli, profughe. Rivista telematica di studi sulla memoria femminile», 48, 2022, pp. 1-19.
- Guida 2011 = Guida alla redazione degli atti amministrativi*, Firenze, Ittig e Accademia della Crusca, 2011.
- PIEMONTESE M.E. (a cura di), *Il dovere costituzionale di farsi capire*, Roma, Carocci, 2023.
- ROBUSTELLI C., *Uso della lingua e valorizzazione delle differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, in R. BIANCHERI (a cura di), *La rivoluzione organizzativa. Le differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, collana "Studi di genere e pari opportunità", Pisa, Plus - Pisa University Press, 2012a, pp. 115-123.
- ROBUSTELLI C., *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Comune di Firenze e Accademia della Crusca, 2012b.
- ROBUSTELLI C., *Donne, grammatica e media*, G. Giornaliste, Roma, 2014. https://www.sns.it/sites/default/files/2021-05/2014%20donne_grammatica_media.pdf.
- ROBUSTELLI C., *Lingua italiana e questioni di genere*, Roma, Aracne, 2018.

- ROBUSTELLI C., *Promozione della parità e discriminazione linguistica nel percorso di emancipazione femminile in Italia*, in «LI^dO. Lingua italiana d'oggi», 18, 2021, pp. 21-38.
- ROBUSTELLI C., *Sostenibilità, lingua e genere*, in M. BIFFI, M.V. DELL'ANNA, R. GUALDO (a cura di), *L'italiano e la sostenibilità*, Firenze-Roma, Accademia della Crusca - goWare, 2023, pp. 137-150.
- SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987.
- THORNTON A.M., *L'assegnazione del genere*, in S. LURAGHI, A. OLITA (a cura di), *Linguaggio e genere*, Roma, Carocci, 2006, pp. 54-71.
- THORNTON A.M., *Quando parlare delle donne è un problema*, in A.M. THORNTON, M. VOGHERA (a cura di), *Per Tullio De Mauro. Saggi offerti dalle allieve in occasione del suo 80° compleanno*, Roma, Aracne, 2012, pp. 301-316.
- THORNTON A.M., *Genere e igiene verbale: l'uso di forme con ə in italiano*, in «AION», 11, 2022, pp. 11-54.

PROFILI DI AUTORI E AUTRICI – CURATORI E CURATRICI

TINDARA ADDABBO è Professoressa ordinaria di Politica Economica nel Dipartimento di Economia “Marco Biagi” dell’Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore e, dal 2019, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità.

Componente del Comitato scientifico della Fondazione Marco Biagi e Coordinatrice dell’Osservatorio sull’equità di genere della stessa, è anche componente della Giunta del CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità e del CAPP - Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche di Unimore.

Componente del Comitato Scientifico della *start-up* universitaria IDEM-Mind the Gap, ha partecipato alla stesura delle “Linee guida per il disegno dei Gender Equality Plan” del Gruppo di Lavoro Commissione di Genere della CRUI, delle “Linee guida per il bilancio di genere delle Università” della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e delle “Linee guida per la stesura dei Bilanci di genere” nell’approccio *ben-essere* dei comuni per Regione Emilia-Romagna.

EDOARDO ALES è Professore ordinario di Diritto del Lavoro nel Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie dell’Università degli Studi di Napoli “Parthenope” e insegna *Social and Labour Market Regulation* presso il Dipartimento di Scienze Politiche della LUISS.

Dal 2006 è esperto nazionale per l’Italia dell’ECE-ICF, consorzio che supporta la Commissione Europea in materia di diritto e politiche del lavoro.

Dal 2012 è componente del Comitato Scientifico e Coordinatore dell’Osservatorio sul *management* partecipato nel settore privato e pubblico (OSMAPART) della Fondazione Marco Biagi (Università di Modena e Reggio Emilia).

Dal 2013 presiede la Commissione di Certificazione dei Contratti di lavoro e d'Appalto dell'Università di Cassino.

È cofondatore e condirettore della “Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale”, componente del Comitato di Direzione del “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, nonché uno dei coordinatori della Rivista “Diritti Lavori Mercati” e co-editor di “DLM.int”.

BARBARA GIOVANNA BELLO è Ricercatrice di tipo b (RTDB) presso il Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici dell'Università della Tuscia, Viterbo, ove è docente di Filosofia del diritto e di Giustizia digitale.

Dal 2012 co-cordina il WG “Gender, Law and Society” del Research Committee of Sociology of Law e dal 2013 è componente del Berkeley Center on Comparative Equality and Anti-Discrimination Law (University of California, Berkeley School of Law).

È stata, fra l'altro, borsista DAAD e Marie Curie, svolgendo soggiorni di ricerca a Bochum, Berlino e Freiburg im Breisgau.

Corrispondente del CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità dell'Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore, fa parte dell'Officina informatica “Diritto Etica Tecnologie” istituita presso il Centro, nonché della Rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio.

Si occupa, in una prospettiva di filosofia e sociologia del diritto, di diritti umani, intersezionalità, mobbing, prevenzione e contrasto delle discriminazioni, discorso d'odio offline e online, giustizia sociale e digitale.

THOMAS CASADEI è Professore ordinario di Filosofia del Diritto nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore, ove insegna anche Teoria e prassi dei diritti umani e Didattica del diritto e media education.

Co-fondatore insieme al Prof. Gianfrancesco Zanetti del CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità, Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore, dal

2022 ne è il Direttore. Dal 2019 è Delegato del Rettore alla Comunicazione e Portavoce di Ateneo.

Ha fatto parte dell'Unità di ricerca di Unimore nell'ambito del progetto Horizon 2020 EQUAL-IST "Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions". È inoltre componente della "Red Iberoamericana de Investigación sobre Formas Contemporáneas de Esclavitud y Derechos Humanos".

I suoi interessi di ricerca, negli ultimi anni, si sono concentrati sui diritti umani e le loro violazioni a partire dalle diverse forme della discriminazione, sui diritti delle donne e delle bambine nella prospettiva del femminismo giuridico, sulle pratiche istituzionali di inclusione sociale.

YLENIA CURZI è Professoressa associata di Organizzazione Aziendale nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore.

È coordinatrice del Corso di dottorato in "Lavoro, Sviluppo e Innovazione" di Unimore.

È Componente del Comitato scientifico della Fondazione Marco Biagi e Coordinatrice dell'Osservatorio su Performance Management.

I suoi principali interessi di ricerca includono: *performance management*, pratiche/sistemi di gestione delle risorse umane e benessere sul lavoro (settore privato e pubblico); organizzazione, digitalizzazione e benessere sul lavoro (settore privato e pubblico); scelte organizzative per promuovere luoghi di lavoro inclusivi.

TOMMASO FABBRI è Professore ordinario di Organizzazione Aziendale nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia – Unimore.

È Direttore del Dipartimento di Economia Marco Biagi e Vice Direttore della Scuola di Dottorato E4E (Engineering For Economics – Economics for Engineering).

È Vice presidente del Comitato Scientifico della Fondazione Marco Biagi.

I suoi principali interessi di ricerca includono: performance management, l'apprendimento organizzativo, il benessere sul lavoro, la gestione delle prestazioni, la “dataficazione” del lavoro e la gestione delle risorse umane basata sui dati.

ENRICO FABRIZI è Professore ordinario di Statistica Economica nella Facoltà di Economia e Giurisprudenza dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, sede di Piacenza, ove insegna Metodi quantitativi per le decisioni aziendali in banca, Ricerche di marketing, Statistics.

In precedenza ha svolto attività di ricerca e didattica presso il Dipartimento di Statistica dell'Università di Bologna e presso il Dipartimento di Matematica e Statistica dell'Università di Bergamo.

I suoi interessi di ricerca si concentrano sulle metodologie di campionamento dei sondaggi, sull'inferenza bayesiana applicata all'analisi dei dati raccolti tramite sondaggi complessi e sulla stima di piccola area.

Di recente ha dedicato particolare attenzione alla valutazione dei parametri legati alla povertà e all'ineguaglianza.

ANDREA GIRARDI, dottore di ricerca in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione” conseguito presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia - Unimore e la Fondazione Marco Biagi (2023), è Assegnista di ricerca dell'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del Progetto Ecosister (PNRR) incentrato sullo studio della misurazione di sostenibilità delle filiere produttive in Emilia-Romagna.

I suoi interessi di ricerca si concentrano sui sistemi di misurazione degli impatti non finanziari delle organizzazioni, sul *management accounting* per la sostenibilità, sull'economia circolare, nonché su *accountability*, NPO, *social impact*, *social capital* e *crowdfunding*.

Come *Doctoral visiting* ha fatto parte del gruppo di ricerca CRS presso la Royal Holloway University of London e collabora con il gruppo di ricerca Business Ethics and Social and Environmental Accounting (RIBES) presso il Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Trento.

ULPIANA KOCOLLARI è Professoressa associata di Economia Aziendale nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore.

È presidente del Corso di Laurea Magistrale in Direzione Consulenza d'Impresa e componente del Collegio dei docenti del Corso di Dottorato in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione” di Unimore.

Ha condotto diverse ricerche che, attraverso il dialogo continuo con le aziende pioniere della Responsabilità Sociale d'Impresa e Sostenibilità, hanno prodotto strumenti e modelli per misurare e comunicare la sostenibilità delle aziende.

Al centro delle sue indagini sono i processi di *accountability* delle organizzazioni che si prefiggono di offrire tramite la loro attività economica, un contributo ai problemi sociali e ambientali creando valore condiviso verso una pluralità di *stakeholder*.

Partecipa a numerosi progetti di ricerca in collaborazione con le altre università e imprese impegnate nella responsabilità sociale finanziati dall'UE, dal Ministero dell'Università e della Ricerca, dalla Regione Emilia-Romagna e da altri enti di ricerca.

CHIARA MUSSIDA è Professoressa associata di Politica Economica nella Facoltà di Economia e Giurisprudenza dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, sede di Piacenza.

Qui insegna Economia del lavoro, Macroeconomics for Business, Managerial Economics, Teorie e politiche microeconomiche (mod. Teorie microeconomiche)

I suoi principali interessi di ricerca sono relativi a: economia del lavoro, *gender equality*, violenza di genere.

Collabora con la Robert F. Kennedy Human Rights - Italia per l'organizzazione di seminari sul *gender gap*, e con WeWorld per la redazione del Rapporto “Quanto costa il silenzio? Indagine nazionale sui costi economici e sociali della violenza sulle donne”.

FRANCESCA NEPOTI è Dottoranda (XXXVII° ciclo) del Corso di Dottorato in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione” del Dipartimento di Economia “Marco Biagi” - Fondazione Marco Biagi, presso l'Uni-

versità di Modena e Reggio Emilia - Unimore, dove si dedica ad un progetto di ricerca sul rapporto fra i Sistemi di Performance Management e l'emergente disciplina della *Diversity Equity and Inclusion*.

È inoltre cultrice della materia di Organizzazione aziendale e Performance Digitalizzazione e Inclusione presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi.

Dal 2022 è componente dell'Osservatorio Performance management costituito presso la Fondazione Marco Biagi, cornice nella quale ha progettato interventi e corsi sul tema della *Diversity Equality and Inclusion*.

FEDERICA PALMIROTTA è Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore.

Presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi è cultrice della materia di Diritto del lavoro avanzato, di Diritto delle Risorse Umane e di Diritto privato e commerciale con elementi di diritto internazionale.

Dal 2020 è componente del Comitato Organizzativo del Convegno Internazionale in memoria di Marco Biagi; è anche componente dell'Osservatorio sul Lavoro Digitale e Multilocale e dell'Osservatorio sull'Equità di Genere, costituiti presso la Fondazione Marco Biagi, nonché componente del team di giovani ricercatrici e ricercatori che compongono l'IDEM Lab all'interno della start-up universitaria IDEM-Mind the Gap. Fa parte del Comitato Editoriale della rivista «Italian Labour Law e-Journal».

CECILIA ROBUSTELLI è Professoressa ordinaria di Linguistica italiana presso il Dipartimento di Studi linguistici e culturali dell'Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore. Si occupa in particolare di storia della grammatica, linguistica storica, politica linguistica italiana nell'Unione europea, del rapporto tra lingua e genere e di sessismo nella lingua italiana e di linguaggio amministrativo.

Consulente per la politica linguistica dell'Accademia della Crusca in ambito europeo per l'attività della *European Federation of Na-*

tional Institutions for Language (EFNIL), ha fatto parte del suo comitato esecutivo.

È una delle ventisette fondatrici della Rete REI e fa parte del *Centro di Ricerca, Trasferimento e Alta Formazione di Linguistica Storica e Teorica (CLIEO)* fondato dall'Accademia della Crusca.

È Presidente dell'Associazione per la qualità degli atti amministrativi fondata da ITTIG-CNR e dall'Accademia della Crusca.

Dal 2021 fa parte della Commissione regionale Pari Opportunità della Regione Toscana ed è vicepresidente del EFNIL: European Federation of National Institutions for Language.

Dal 2022 fa parte del Comitato scientifico dell'Ordine dei Giornalisti della Toscana.

ELENA SARTI ha conseguito il dottorato di ricerca in “Relazioni di Lavoro” nell'Università di Modena e Reggio Emilia, ed attualmente è Ricercatrice a tempo determinato di tipo a (RTDA) nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

È titolare di insegnamento presso la Fondazione UniverMantova dove si occupa di marketing e management delle destinazioni turistiche.

In passato ha lavorato come assegnista di ricerca e ricercatrice postdoc sui seguenti temi: resilienza d'impresa, ben-essere, salute fisica e mentale, sviluppo umano, discriminazione e stress lavoro-correlato presso l'Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore e presso l'Università di Ginevra.

Esperta in metodi quantitativi (microeconometria) e qualitativi, collabora alla stesura di studi e-report all'interno di diversi gruppi di ricerca.

CARLOTTA SERRA è Direttrice generale della Fondazione Marco Biagi e componente del Consiglio di amministrazione della *start-up* universitaria IDEM-Mind the Gap. È stata componente del Comitato di progetto di GE&PA nell'ambito del quale ha svolto il ruolo di Coordinatrice organizzativa.

Publicato
nel mese di settembre del 2024

I materiali raccolti in questo volume, in forma di voci per un Glossario, sono tra i frutti del progetto *GE&PA: Gender Equality & Public Administration* finanziato dalla Regione Emilia-Romagna.

Essi analizzano il nesso tra discriminazioni (*di genere*) e istituzioni, mettendo a fuoco le nozioni di *discriminazione* e di *parità di genere* nei contesti lavorativi, il *mobbing* come fenomeno sociale e fattispecie giuridica, le norme che consentono *la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro*.

Altre voci trattano alcuni profili cruciali per promuovere la parità di genere: la definizione di *indicatori* che, insieme e disaggregati, svelano le diseguaglianze e rimandano a politiche in grado di contrastarle efficacemente; la rilevanza dei *Bilanci* e dei *Piani di Eguaglianza di genere*; i *processi organizzativi* e le alleanze tra *stakeholder* che, nei contesti territoriali, possono consentire di perseguire prospettive di *benessere, inclusione, rispetto della diversità*; il contrasto al *sessismo linguistico*.