

Linee guida per un

LINGUAGGIO INCLUSIVO

Emissione e Modifiche

REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVATO
0	13 Dicembre 2024	Prima emissione	Presidente

INDICE

01. INTRODUZIONE	5
02. COME USARE QUESTE LINEE GUIDA	7
03. LA POLITICA DI POLITECNICA	8
04. IL PESO DELLE PAROLE	11
05. IL LINGUAGGIO INCLUSIVO	12
La nostra professione declinata al femminile: le obiezioni più comuni	14
06. SONO COME SCRIVO: TECNICHE REDAZIONALI	16
07. NON SOLO PAROLE: L'IMPORTANZA DELLE IMMAGINI	18
08. ESEMPI PRATICI: TO DO / NOT TO DO	20
Suggerimenti pratici	21
09. VOCABOLARIO DI GENERE	22
10. UN AIUTO...	23
PER APPROFONDIRE	25



01. INTRODUZIONE

Le parole che utilizziamo plasmano la realtà che ci circonda, riflettono pensieri e influenzano comportamenti. Esse possono diventare strumenti potenti per promuovere equità, abbattere stereotipi e favorire la costruzione di una società più giusta e inclusiva.

Politecnica Building for Humans, con il suo impegno nella sostenibilità e nell'innovazione, riconosce che il linguaggio inclusivo non è solo una scelta linguistica, ma una responsabilità sociale.

Il linguaggio ha un ruolo centrale nella trasformazione culturale e sociale: definisce relazioni, modella percezioni e può contribuire a superare barriere culturali o di genere. In questo contesto, adottare un approccio inclusivo alle parole significa partecipare attivamente a un cambiamento positivo,

valorizzando la diversità e favorendo una comunicazione rispettosa e accessibile a tutti.

Per un'azienda come Politecnica, che opera in architettura, ingegneria e urbanistica, il linguaggio inclusivo rappresenta un valore aggiunto essenziale. Interfacciandosi quotidianamente con diverse comunità e clienti, Politecnica riconosce che la sensibilità verso le differenze culturali e sociali è cruciale per costruire relazioni autentiche, progettare spazi condivisi e promuovere il benessere collettivo.

L'obiettivo, quindi, non è solo adattarsi al cambiamento culturale in atto, ma anche guidarlo, dimostrando che l'inclusività è un pilastro fondamentale della nostra visione aziendale.

02. COME USARE QUESTE LINEE GUIDA

Questo documento si propone come un suggerimento per l'utilizzo di un linguaggio il più possibile inclusivo e attento alle differenze.

Si tratta quindi di un contributo, di un passo verso l'inclusione che non ha alcuna pretesa di essere definitivo. Anzi, molti sono ancora i dibattiti e le questioni aperte che speriamo possano essere affrontate anche all'interno della nostra azienda attraverso un dialogo tra e con tutto il personale, soci dipendenti e collaboratori.

Per questo motivo, queste Linee guida sono da considerarsi come un documento in divenire, da aggiornare ogni qualvolta si senta l'esigenza di sciogliere nuovi dubbi o affrontare nuove problematiche.

Gli accorgimenti suggeriti e le linee guida presentate sono come un vademecum da consultare ogni qualvolta vengano redatti documenti istituzionali oppure semplice comunicazione e, in ogni caso, quando se ne senta la necessità.

Non è possibile elencare le soluzioni univoche da applicare meccanicamente né dare una lista esaustiva dei contesti di applicazione delle regole grammaticali. È necessario di volta in volta procedere con un'attenta valutazione del testo che si sta producendo, o sul quale si va ad intervenire, scegliendo le strategie più adatte a quel contesto comunicativo.



03. LA POLITICA DI POLITECNICA

Politecnica Building for Humans si impegna a promuovere inclusione, equità e valorizzazione della diversità come principi fondamentali della propria strategia aziendale. Questi valori sono integrati in ogni aspetto della governance aziendale e guidano le scelte operative, favorendo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo possa sentirsi valorizzato e rispettato.

L'adesione allo standard UNI/PdR 125:2022, che fornisce linee guida per la gestione della parità di genere tramite indicatori chiave di performance, testimonia la volontà di Politecnica di adottare un approccio strutturato e misurabile all'inclusio-

ne. Parallelamente, l'azienda partecipa a iniziative come Fondazione Libellula, impegnata nella prevenzione della discriminazione di genere e nella promozione di una cultura aziendale inclusiva.

Un elemento centrale di questa politica è l'integrazione di un linguaggio equo e rispettoso in tutte le comunicazioni, interne ed esterne. Questo approccio non solo rafforza l'identità aziendale, ma contribuisce a sensibilizzare i dipendenti e i partner verso l'importanza di una comunicazione inclusiva, riconoscendo il potenziale trasformativo delle parole per costruire relazioni autentiche e promuovere il cambiamento culturale.





04. IL PESO DELLE PAROLE

Le parole non sono neutrali: veicolano significati e valori che possono tanto consolidare quanto sfidare gli stereotipi radicati nella società.

Attraverso il linguaggio, definiamo la realtà, modelliamo le relazioni e trasmettiamo messaggi che influenzano i comportamenti e le percezioni delle persone. L'uso consapevole delle parole, quindi, non è solo un atto comunicativo, ma un gesto di responsabilità sociale.

Adottare un linguaggio di genere neutrale o inclusivo consente di abbattere barriere e di riconoscere e rispettare tutte le identità. Questo approccio evita formulazioni discriminatorie o limitanti e favorisce un dialogo che valorizza la diversità, contribuendo a costruire una cultura aziendale più equa e accogliente.

Per un'azienda come Politecnica, il linguaggio neutrale rappresenta un vantaggio concreto nella comunicazione aziendale: migliora la chiarezza dei messaggi, rafforza i valori di inclusività e sostenibilità e favorisce la creazione di relazioni autentiche con clienti, partner e comunità. La consapevolezza linguistica, infatti, è un elemento imprescindibile per rafforzare i valori aziendali e promuovere un ambiente in cui ogni persona si senta rappresentata e rispettata.

05. IL LINGUAGGIO INCLUSIVO

Molto spesso si pone l'obiezione che le vere priorità per il raggiungimento dell'equità di genere siano altre rispetto al linguaggio e che l'aumento del numero delle donne che occupano posizioni di vertice in Italia deve essere considerato più importante del genere grammaticale con cui queste vengono nominate.

Ciò non toglie però che l'invisibilità delle donne nella lingua italiana sia un dato di fatto e che la battaglia sul fronte del linguaggio rafforzi quella sul fronte sociale. Un linguaggio inclusivo rispetto al genere riconosce, allora, il cammino percorso e l'importanza delle donne nella società, nelle posizioni lavorative e istituzionali occupate; induce anche però una riflessione sui diritti che vengono ancora negati alle donne e sul cammino che si deve ancora percorrere.

Superato il dubbio che la grammatica italiana ponga un vincolo all'inclusività e accertato che il linguaggio non è di per sé sessista ma è il modo in cui lo usiamo che crea un'asimmetria linguistica, si osserva, purtroppo, che spesso sono proprio le donne a chiedere di essere definite al maschile, nel timore che il femminile sminuisca il loro impegno professionale. Riconoscere al genere grammaticale maschile una maggiore importanza e autorevolezza significa allora ritenere che l'accesso delle donne ai vertici della società, quando viene accettato, non possa prescindere dall'omologazione al modello maschile. Definire sé stesse usando il femminile e rendere visibile la propria presenza in quanto donna in posizioni di prestigio è un atto di affermazione della propria identità e di empowerment.

È pur vero che la mancanza di indicazioni specifiche e l'incertezza su quale sia la forma corretta dei nomi femminili spesso spinge le persone a usare il genere grammaticale maschile in riferimento alle donne. Dare nuovi nomi a realtà già presen-

ti nella quotidianità significa incrementare il patrimonio linguistico di una società. Ciò però non significa stravolgere la lingua italiana deformandone il sistema o travisandone le prescrizioni, ma semplicemente applicare le regole della grammatica rispettandone le norme, senza influenze di pregiudizi di genere. La dissimmetria presente oggi nella lingua italiana non è dovuta ad alcuna lacuna linguistica o grammaticale da imputare al sistema, bensì trova la sua radice negli stereotipi culturali e nella discriminazione di genere. I fattori che spingono verso il mutamento di una lingua sono di diverso tipo, tra cui di natura sociale e culturale, ma ne rispettano la struttura interna.

Le Linee guida per un linguaggio ampio e inclusivo rispetto al genere muovono in questa direzione: rispettando le regole grammaticali, riconoscono che l'asimmetria linguistica è da cercare nell'uso e non nella forma. L'adattamento a un uso inclusivo del linguaggio non contrasta con le regole della lingua italiana, ma con gli stereotipi culturali storicamente perpetrati.



La nostra professione declinata al femminile: le obiezioni più comuni

Il settore delle professioni tecniche, storicamente dominato dalla presenza maschile, sta lentamente evolvendo con l'ingresso delle nuove generazioni che vedono un crescente numero di laureate in materie STEM. Tuttavia, alcune specializzazioni, come l'ingegneria strutturale e impiantistica, continuano a registrare una bassa rappresentanza femminile. A questo si aggiungono le disuguaglianze salariali, come evidenziato dai dati di Inarcassa, che mostrano un differenziale ancora allarmante.

Nonostante il crescente accesso delle donne a professioni tradizionalmente dominate dagli uomini, il linguaggio spesso perpetua l'idea di un mondo in cui le donne sono assenti da ruoli di prestigio o considerate meno adatte a ricoprirli. Professioni come ingegnera e architetta, quando declinate al femminile, incontrano resistenze che derivano più dagli stereotipi che da reali difficoltà linguistiche.

“Suona male”

L'obiezione più frequente riguarda la presunta cacofonia delle parole che rappresentano professioni declinate al femminile, come “ingegnera” o “architetta”. Questa resistenza non ha alcuna base linguistica solida, ma è dovuta al poco uso che se ne è fatto finora. Non è un caso che termini riferiti a ruoli di prestigio siano percepiti come “strani”, mentre parole come “segretaria” o “operaia” sono accettate da tempo nella lingua italiana. Il problema, quindi, non è il linguaggio, ma la percezione culturale del ruolo femminile.

“Se vuoi essere chiamata Ingegnera, allora dovrai chiamarmi Geometro”

Molte polemiche nascono da una scarsa conoscenza delle regole grammaticali. Il vocabolario italiano chiarisce che Geometra* è un sostantivo maschile e femminile, cosiddetto di genere comune mentre “Ingegnera”, sebbene utilizzato raramente, è il femminile di “Ingegnere”. Adotta-

re il femminile non significa stravolgere la lingua italiana, ma semplicemente rispettarne le norme, superando pregiudizi culturali radicati. Usiamolo e speriamo che tra qualche tempo non sia più “raro”!

“Quel che conta è la professione, non il genere della persona che la ricopre”

Questa convinzione, apparentemente neutrale, contrasta con il funzionamento della lingua italiana. Il genere neutro, che esisteva nel latino, si è perso nell'evoluzione dell'italiano, lasciando solo il genere maschile e femminile. Definire le professioni al maschile, ma considerarle neutre, è scorretto sia grammaticalmente sia culturalmente, poiché esclude simbolicamente il genere femminile. Spesso sono proprio le donne a chiedere di essere definite al maschile, temendo che il femminile possa sminuire il prestigio della loro professione. Definire sé stesse utilizzando il femminile non solo rispetta la grammatica italiana, ma rappresenta un atto di visibilità e affermazione. È un modo per riaffermare l'identità professionale e sfidare i pregiudizi culturali che ancora oggi limitano la piena rappresentazione delle donne nei ruoli di prestigio. L'empowerment, anche attraverso il linguaggio, è uno strumento potente per promuovere un cambiamento culturale e costruire una società più equa.



06. SONO COME SCRIVO: TECNICHE REDAZIONALI

Politecnica promuove l'adozione di tecniche che rendano il linguaggio inclusivo accessibile e applicabile a tutti i tipi di comunicazione.

Queste soluzioni pratiche permettono di superare le barriere legate al linguaggio, garantendo un messaggio chiaro, rispettoso e inclusivo per ogni interlocutore.

Tra le principali tecniche adottate:

Sdoppiamento di genere: un approccio efficace per garantire la rappresentazione di tutti i generi, come nell'espressione "le professioniste e i professionisti". Questa tecnica è particolarmente utile nei contesti ufficiali, dove la precisione e l'inclusività sono fondamentali.

Forme neutrali: formulazioni come "le figure professionali" o "il personale" evitano riferimenti espliciti al genere, mantenendo il linguaggio chiaro e accessibile.

Evitare stereotipi: declinare correttamente i titoli professionali al femminile e al maschile contribuisce a scardinare pregiudizi linguistici. Ad esempio, usare "l'ingegnera" o "la giudice" al posto delle forme maschili generiche.

Evitare simboli complessi: come l'asterisco (*) o la schwa (ə), che possono risultare difficili da interpretare per alcuni lettori o per chi utilizza tecnologie assistive, garantisce che i messaggi siano comprensibili a un pubblico ampio e diversificato. La leggibilità e l'accessibilità sono valori fondamentali di queste scelte linguistiche.

Costituiscono una eccezione i documenti con carattere giuridico ed istituzionale, in relazione ai quali, come indicato dall'Accademia della Crusca¹, vige il principio della concisione ai quali si ispira la revisione generale attualmente in corso del linguaggio giuridico. In tale senso l'indicazione che viene data, pur nell'assoluto rispetto di un

¹ "Risposta al quesito sulla scrittura rispettosa della parità di genere negli atti giudiziari posto all'Accademia della Crusca dal Comitato Pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione" di gennaio 2023- Accademia della Crusca.



linguaggio inclusivo delle diversità di genere, è di limitare interventi che implicino riferimento raddoppiato ai due generi e optare per forme neutre o generiche (anziché "impiegati e impiegate" meglio "il personale"). Sempre in virtù di tali principi sono da evitare nei documenti giuridici l'asterisco al posto delle desinenze dotate di valore morfologico («Car* amic*, tutt* quell* che riceveranno questo messaggio...») e lo scevā o schwa. Ugualmente si potrà usare il maschile non marcato quando ci si riferisca in astratto all'organo o alla funzione, indipendentemente dalla persona che in concreto lo ricopra o la rivesta. Infine anche nei documenti giuridici si deve far ricorso in modo sempre più esteso ai nomi di professione declinati al femminile, con l'applicazione delle normali regole di grammatica (ingegnere > ingegnera, il presidente > la presidente...).

L'adozione di queste tecniche da parte di Politecnica riflette l'impegno a utilizzare un linguaggio che non solo rispetti le regole grammaticali della lingua italiana, ma che sia anche uno strumento di inclusione, declinato nei diversi contesti, capace di rappresentare ogni persona e di costruire un dialogo aperto e rispettoso.

07. NON SOLO PAROLE: L'IMPORTANZA DELLE IMMAGINI

La comunicazione visiva è altrettanto determinante quanto quella testuale nel trasmettere messaggi di inclusività e rispetto. Politecnica riconosce il ruolo fondamentale delle immagini nel modellare percezioni e nel promuovere una rappresentazione autentica della diversità.

Per questo motivo, l'azienda incoraggia la selezione di immagini che riflettano una pluralità di identità, superando rappresentazioni stereotipate come "donna=segretaria" o "uomo=manager". L'obiettivo è mostrare figure diverse, che rappresentino ruoli non convenzionali, come donne manager o uomini impegnati in mansioni domestiche. Questo approccio aiuta a decostruire i luoghi comuni radicati nella società e a promuovere un'immagine inclusiva e moderna.

Un linguaggio visivo rispettoso delle differenze di genere dovrebbe garantire un'equa rappresentatività in termini di numero, posizione e ruoli, evitando il rafforzamento degli stereotipi di genere. Tale approccio è valido non solo per le diverse identità di genere ma anche per persone con disabilità, età o etnie diverse. Tutte queste categorie rischiano facilmente di restare intrappolate nel ruolo di mere eccezioni alla norma. Una possibile soluzione è rappresentare individui molto differenti tra loro, in qualsiasi contesto, come lo sono nella società, e non solo legati al loro ruolo "eccezionale".

Anche i colori giocano un ruolo significativo. Politecnica invita a superare i dualismi tradizionali, come il rosa per le donne e l'azzurro per gli uomini, optando invece per una palette cromatica ampia e creativa, che esprima originalità e apertura. Nel caso si utilizzino raffigurazioni simboliche in riferimento ai generi, sarebbero da evitare associazioni stereotipate quali, ad esempio, il rossetto o la scarpa con il tacco per designare il genere femminile o la cravatta per il genere maschile.

Sarebbe inoltre opportuno evitare di rafforzare gli ideali estetici dominanti e prediligere immagini in cui i soggetti abbiano fisicità e tratti eterogenei, al fine di non diffondere immagini omologate e idealizzate di donne e uomini.

L'uso consapevole di immagini e colori non è solo una scelta estetica, ma un messaggio chiaro di equità e rispetto. In questo modo, Politecnica dimostra il proprio impegno a creare una comunicazione visiva coerente con i valori aziendali, capace di ispirare un cambiamento positivo e di includere ogni persona nel racconto visivo della propria missione.



08. ESEMPI PRATICI: TO DO / NOT TO DO

L'uso del linguaggio inclusivo richiede attenzione e consapevolezza, soprattutto per evitare stereotipi nei titoli professionali, nella modulistica e nella comunicazione quotidiana.

Ecco una tabella pratica con esempi di utilizzo corretto e scorretto del linguaggio di genere:

Da evitare	Da preferire
La Rossi	La direttrice Rossi
Un ingegnere donna	L'ingegnera
Il presidente	La presidente
Gli italiani	Il popolo italiano
I professionisti	Le figure professionali
Cari colleghi	Cari colleghi e care colleghe
Un responsabile donna	La responsabile
I lavoratori	Le lavoratrici e i lavoratori
Bambini	Bambine e bambini
Gli utenti possono partecipare	Le persone interessate possono partecipare

Suggerimenti pratici

- **Accordo del genere grammaticale:** quando ci si riferisce ad una persona di genere femminile la grammatica italiana prevede l'uso della forma femminile. Per le stesse regole, anche tutte le altre parti del discorso declinabili si accordano col genere. La concordanza al femminile si dovrebbe rispettare in tutto il documento, sia nel corpo che nell'intestazione e firma (es. "la dottoressa Rossi, ministra").
- **Esplicitazione del genere:** per rendere visibile il genere femminile quando ci si riferisce ad un gruppo di persone misto, è possibile adottare la strategia di sdoppiamento, facendo emergere entrambi i generi tramite la ripetizione dei termini declinati sia alla forma femminile che maschile (es. "l'architetto Giovanni Rossi e l'architetta Sara Bianchi" invece di "gli architetti Giovanni Rossi e Sara Bianchi"). In alternativa si può usare un termine che oscura il genere ovvero sostantivi o le formule che si riferiscono ad entrambi i sessi (es. "il personale dipendente" invece di "i dipendenti").
- **Titoli professionali:** declinare sempre correttamente al femminile e al maschile (es. "l'architetta" e "l'avvocata") evitando l'uso del maschile generico.
- **Modulistica:** preferire espressioni neutre come "chi partecipa" o "le figure professionali" invece di "i partecipanti" o "i professionisti".
- **Comunicazione quotidiana:** includere entrambi i generi (es. "Cari colleghi e care colleghe") o utilizzare forme inclusive (es. "benvenutə a tutti").

Queste linee guida aiutano a evitare formule sessiste o stereotipate, favorendo una comunicazione equa e rispettosa. Adottando queste buone pratiche, Politecnica conferma il proprio impegno verso un linguaggio che valorizzi la diversità e promuova l'inclusione.

09. VOCABOLARIO DI GENERE

Un linguaggio attento e consapevole riconosce tutte le identità, valorizzando l'importanza di declinare correttamente i termini al femminile e al maschile laddove appropriato. Questo approccio contribuisce a costruire un dialogo inclusivo, rispettoso delle differenze e privo di stereotipi.

Ecco un glossario con esempi di termini comuni declinati in modo inclusivo:

Maschile	Femminile
Ingegnere	Ingegnera
Presidente	Presidente*
Architetto	Architetta
Direttore Generale	Direttrice Generale
Magistrato	Magistrata
Sindaco	Sindaca
Responsabile	Responsabile
Avvocato	Avvocata
Consulente	Consulente

Utilizzare forme declinate correttamente è essenziale per superare barriere culturali e linguistiche che perpetuano l'uso esclusivo del maschile. Adottare un linguaggio rispettoso del genere valorizza il contributo di ogni individuo, promuovendo un senso di appartenenza e rappresentatività.

Politecnica, attraverso l'adozione di un vocabolario inclusivo, dimostra che il linguaggio può essere uno strumento di uguaglianza, capace di favorire una comunicazione autentica e rispettosa in tutti i contesti aziendali.

* "Presidente" è invariabile e specificabile aggiungendo l'articolo appropriato, ad esempio "la Presidente".

10. UN AIUTO...

Di seguito riportiamo alcune proposte di domande che bisognerebbe porsi durante la composizione di un testo che sia ampio e inclusivo.

- Il testo contiene espressioni connotate per genere che possono essere sostituite con formule non marcate?
- Il testo utilizza il maschile plurale per indicare una collettività?
- Il testo adotta stereotipi professionali o sociali di genere?
- Il testo rispetta le concordanze di genere per entrambi i sessi?
- Il testo presenta dissimmetrie di genere non giustificate?

PER APPROFONDIRE

Per chi volesse saperne di più e approfondire il tema del linguaggio inclusivo e della parità di genere, si consigliano le seguenti risorse:

“Linee guida UNI per la parità di genere nel linguaggio” (UNI, 2024). Un documento che fornisce indicazioni pratiche e concrete per l'adozione di un linguaggio neutrale e inclusivo, applicabile in vari contesti professionali e aziendali.

“Linee guida per un linguaggio inclusivo rispetto al genere” (CNR, 2024).

“La neutralità di genere nel linguaggio usato dal Parlamento Europeo” (2018). Un importante riferimento per comprendere le politiche linguistiche adottate dal Parlamento Europeo per promuovere l'uguaglianza di genere.

Materiali formativi di Variazioni srl: “Il linguaggio inclusivo: le tue parole creano il mondo” (Politecnica, 2024). Un incontro formativo che esplora l'importanza di un linguaggio inclusivo, offrendo strumenti pratici per applicarlo nel contesto aziendale.

“Vademecum sul linguaggio di genere” - Università degli Studi di Milano (2021). Un utile compendio che offre esempi concreti e linee guida per l'uso di un linguaggio non sessista nelle comunicazioni accademiche e professionali.

“Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere” - Città Metropolitana di Milano (2022). Un documento che fornisce un approccio pratico per l'adozione di un linguaggio inclusivo nella pubblica amministrazione.

“Risposta al quesito sulla scrittura rispettosa della parità di genere negli atti giudiziari posto all'Accademia della Crusca dal Comitato Pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione” - Accademia della Crusca (2023).

Queste risorse offrono una visione approfondita delle pratiche di linguaggio inclusivo e sono fondamentali per chi desidera integrare questi principi in modo consapevole e coerente nelle proprie comunicazioni.

POLITECNICA

building for humans

HEAD OFFICE

Modena

Via Galileo Galilei, 220
41126 Modena
T. +39 059 35 65 27

OPERATING OFFICES

Florence

Viale Amendola, 6 int. 3
50121 Firenze
T. +39 055 200 16 60

Milan

Via della Moscova, 12
20121 Milano
T. +39 02 629 125 12

Rome

Piazza Alessandria
00198 Roma
T. +39 02 629 125 12

BRANCHES WORLDWIDE

Bucharest

Strada Subcetate 24
Camera 3, Etaj 1, Ap 4

Copenhagen

H. C. Andersens Boulevard 37,
5th c/o The Italian Chamber of
Commerce, 1553

Kingstown

Bonadie Street 298, Saint Vincent
and the Grenadines

PROJECT OFFICES

Belmopan, Belize

Freetown, Sierra Leone

Georgetown, Guyana

Nairobi, Kenya

Kingston, Jamaica

ALL RIGHT RESERVED

Reproduction without written permission
from Politecnica is prohibited.

info@politecnica.it
www.politecnica.it

