

Mozione n. 92

Oggetto: Linguaggio di genere nelle istituzioni regionali

MASSOLINO, CELOTTI, PELLEGRINO, FASIOLO, CAPOZZI, LIGUORI, HONSELL, MORETUZZO, MORETTI, BULLIAN, CARLI, CONFICONI, COSOLINI, MARTINES, MENTIL, PISANI, POZZO, PUTTO, RUSSO

Il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia

TENUTO CONTO dello stretto legame tra l'uso del linguaggio e la disparità sociale di potere, come affermato dal linguista Norman Fairclough;

CONSIDERATA dunque l'importanza del linguaggio di genere in un'ottica di inclusione e di abbattimento degli stereotipi, nella consapevolezza che il linguaggio è un potente motore di cambiamento;

CONSIDERATO l'uso attuale totalizzante del linguaggio androcentrico, cioè incentrato sulle persone di genere maschile, negli atti e documenti amministrativi e la conseguente subordinazione linguistica del genere femminile;

PRESO ATTO che l'uso del maschile sovraesteso ha di per sé origini storiche i cui effetti oggi da più parti si cercano di superare;

CONSIDERANDO che la lingua è in continua evoluzione, sotto la spinta di trasformazioni sociali e culturali, e che esiste un'ampia letteratura nonché numerose buone pratiche dal punto di vista istituzionale per un uso consapevole della stessa;

CONSIDERATA la mancanza di un prontuario o regolamento d'uso interno all'Amministrazione regionale per il linguaggio inclusivo, che offra soluzioni linguistiche realmente inclusive e rispettose anche delle regole grammaticali e della funzionalità della lingua italiana;

PRESO ATTO del parere espresso dall'Accademia della Crusca in risposta a un quesito sulla parità di genere negli atti giudiziari posto dal Comitato Pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione, dove viene affermato testualmente che:

“I principi tradizionalmente invocati per stabilire le regole o raccomandazioni per un uso della lingua rispettoso della parità di genere sono i seguenti:

- 1) evitare in maniera assoluta il maschile singolare perché a torto considerato non marcato (da alcuni definito inclusivo o, meno correttamente, neutro);
- 2) evitare l'articolo determinativo prima dei cognomi femminili, perché genera un'asimmetria con quelli maschili;

3) accordare il genere degli aggettivi con quello dei nomi che sono in maggioranza o più vicini all'aggettivo;

4) usare il genere femminile per i titoli professionali che sono riferiti a donne.”;

CONSIDERANDO che nello stesso testo la Crusca prosegue affermando che: “Secondo chi sostiene questi principi, l'operazione non solo sana un'ingiustizia storica e ripulisce la lingua dai residui patriarcali di cui sarebbe ancora incrostata, ma ha anche una finalità educativa rispetto alla popolazione presente e futura, perché la lingua condizionerebbe la percezione della realtà, cioè il modo con cui le persone colgono e interpretano il mondo”;

PRESO ATTO del Manuale per la redazione degli atti amministrativi, pubblicato nel 2011 dall'Accademia della Crusca in collaborazione con il CLIEO (Centro di linguistica storica e teorica: italiano, lingue europee e lingue orientali) e l'ITTIG (Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica), nel quale viene espresso che “Nel caso di destinatari non definiti usare possibilmente formulazioni che non specificano il genere (la persona responsabile anziché il/la responsabile), nomi che fanno riferimento alla carica (la direzione anziché il direttore/la direttrice), perifrasi con chi/coloro + verbo alla terza persona singolare o plurale (chi è incaricato di..., coloro che hanno l'incarico di...)”;

TENUTO CONTO che il richiamo alla necessità di usare un linguaggio non discriminatorio è contenuto anche nella Direttiva ministeriale 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata per attuare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo: “[le amministrazioni pubbliche devono] utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)”;

PRESO ATTO della Carta di Pordenone, il protocollo d'intesa “Media e Rappresentazione di Genere” per promuovere una rappresentazione rispettosa della dignità della persona nell'ambito dell'informazione e della comunicazione sottoscritto tra Comune di Pordenone, Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Pordenone, Commissione Pari Opportunità del Comune di Pordenone, Consigliera di Parità Provincia di Pordenone, Ordine dei Giornalisti del Friuli Venezia Giulia, Assostampa del Friuli Venezia Giulia, Circolo della Stampa di Pordenone, Associazione Voce Donna Onlus - Centro Antiviolenza di Pordenone, Teatro Comunale “G. Verdi” di Pordenone;

VALUTANDO che il dibattito sul sessismo della lingua italiana, avviato già nel 1987 con “Il sessismo nella lingua italiana”, a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, è ampiamente maturo e ormai largamente accettato, nonché utilizzato da molte istituzioni della pubblica amministrazione;

TENUTO CONTO della posizione favorevole all'uso del corretto linguaggio di genere della Commissione Regionale Pari Opportunità;

Tutto ciò premesso,

impegna il Presidente della Regione e la Giunta regionale:

1) ad adottare un prontuario sulla comunicazione inclusiva, redatto previo accordo con la

Commissione Regionale Pari Opportunità, da distribuire a enti, agenzie e società regionali e alle e ai dipendenti regionali;

2) a dare mandato agli uffici dell'Amministrazione regionale e dei suoi enti di prestare attenzione al linguaggio di genere e a prediligere il termine "persona" o "persone" ogniqualvolta possibile, usando sia il genere femminile che maschile ove l'uso della parola "persona" non fosse possibile, in tutti i nuovi documenti e atti, prevedendo un progressivo adeguamento anche degli atti esistenti;

3) ad adeguare di conseguenza le comunicazioni esterne, inclusi i siti internet;

4) a promuovere iniziative affinché nelle attività istituzionali e durante i lavori dell'Assemblea legislativa venga rispettato il linguaggio di genere nelle comunicazioni verbali;

5) a farsi promotrice, anche avvalendosi di ComPA FVG, di corsi di formazione specifici rivolti alle proprie e ai propri dipendenti finalizzati a una maggior consapevolezza sul linguaggio di genere, nonché a un suo uso nel rispetto della lingua italiana e delle lingue minoritarie presenti in regione.

Presentata alla Presidenza il giorno 27.08.2024