



Lingua e linguaggio inclusivo

COORDINAMENTO

Elena Chiocchetti
Nataschia Ralli

TESTI DI

Arianna Bienati
Elena Chiocchetti
Flavia De Camillis
Elena Ferrato
Annette Lenz
Nataschia Ralli
Beatrice Savoldi

Lingua e linguaggio inclusivo

Con la nascita del movimento femminista negli anni Sessanta (> capitolo 1), l'attenzione verso tutte le forme di sessismo (> glossario), compreso quello linguistico, è diventata oggetto di discussioni scientifiche e popolari. Sessant'anni dopo il dibattito è più vivo che mai. Grazie soprattutto al movimento #MeToo e a una crescente attenzione dei media alle disuguaglianze di genere, il tema è tornato fortemente di attualità. Anche la lingua ne è stata travolta: un numero sempre maggiore di domande è stato posto dal pubblico alle istituzioni linguistiche, ad esempio all'Accademia della Crusca o, all'estero, alla Real Academia Española. Le domande riguardano la forma femminile delle professioni, l'utilizzo del maschile sovraesteso (per indicare cioè persone di qualsiasi genere), le strategie di visibilizzazione o neutralizzazione del genere (> infobox "Linguaggio inclusivo").

La questione non è banale. Semmai il contrario. Gli stereotipi di genere (per esempio "non fare la femminuccia") sono profondamente legati al modo in cui la lingua veicola i ruoli di genere, anche attraverso le parole che indicano titoli, cariche, professioni e mestieri. Diversi studi hanno sottolineato, ad esempio, l'importanza di annunci di lavoro inclusivi per incoraggiare le candidature di persone di tutti i generi evitando di perpetuare discriminazioni e ruoli stereotipati (Nardone, 2020; Gaucher et al., 2011). In assenza di un linguaggio inclusivo, la parità di genere è (più) difficile da raggiungere e può alimentare una serie di circoli viziosi: dal divario occupazionale di genere (> glossario) in termini di segregazione verticale e orizzontale (> capitolo 6) alla violenza di genere (> capitolo 8). In questo senso, comunicare in modo equo e inclusivo non significa certo risolvere tutte le disparità nella società ma contribuisce a superare pregiudizi e stereotipi di genere e a promuovere rispetto reciproco e parità di trattamento.





IN ALTO ADIGE

Chi desidera (o deve) scrivere in un linguaggio che non discrimini le persone in base al genere oggi ha a disposizione molti riferimenti e linee guida. In Alto Adige, la [legge provinciale n. 5/2010](#) prescrive che i testi della pubblica amministrazione siano formulati in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. Nel 2012 sono state pubblicate le prime linee guida per [italiano](#), [tedesco](#) e [ladino](#). Ogni lingua ha però tradizioni e strategie diverse per la scrittura inclusiva (>infobox "Linguaggio inclusivo"). Tradurre questo linguaggio può dunque essere una sfida. Quanto ci aiutano in questo compito i sistemi di traduzione automatica e le banche dati terminologiche?

La traduzione automatica è una tecnologia del linguaggio facilmente accessibile attraverso servizi online come Google Translate o DeepL che promette di facilitare la comunicazione globale e di abbattere le barriere linguistiche. Chiunque abbia usato questi strumenti negli ultimi anni avrà notato i miglioramenti nella qualità delle traduzioni. A un occhio più attento, però, non sarà sfuggito che i sistemi di traduzione automatica mostrano dei problemi a gestire il genere (*bias di genere* >glossario) (Savoldi et al., 2021).

Il bias di genere si riferisce a diversi comportamenti iniqui e a pregiudizi dei sistemi di traduzione automatica, quali la tendenza sistematica a ridurre la visibilità delle donne in traduzione e a propagare stereotipi. Ciò si nota, ad esempio, traducendo dall'inglese – una lingua che non distingue il genere per sostantivi come *friend* – a lingue come l'italiano, che invece distingue fra femminile e maschile (amica/amico). In questi casi gli attuali sistemi di traduzione automatica mostrano una preferenza per la traduzione al maschile, fatta eccezione per associazioni controverse (*sexy*

dancer reso al femminile con "ballerina sexy") e tradizionali ruoli di genere (*secretary* reso al femminile con "segretaria", ma il più prestigioso *secretary of state*, "segretario di stato", al maschile).

Eurac Research ha analizzato (Progetto "MT@BZ" - 2021) la traduzione automatica di un campione di decreti provinciali e ha notato che il sistema di traduzione automatica impiegato faceva fatica a rispettare le norme di scrittura non sessista che le istituzioni provinciali devono applicare. Ad esempio, se in una frase compariva lo sdoppiamento del nome al maschile e al femminile, il sistema di traduzione automatica spesso proponeva solo il maschile, come nel caso di "gli alunni e le alunne" reso con *Schüler* oppure *Antragsteller/Antragstellerin* tradotto con "il richiedente". Alle volte capitava anche che la macchina ripetesse il maschile, come nel caso di "la direttrice o il direttore" reso con *der Direktor oder der Direktor*. Questa traduzione non solo è scorretta, ma è anche insensata.

Scrivere in modo inclusivo è possibile anche grazie a nomi collettivi (corpo docente, *Kundenschaft*) ed epiceni, cioè uguali per tutti i generi (*Führungskraft*, persona) (>infobox "Linguaggio inclusivo"). Anche questi, però, sono stati tradotti spesso in modo sessista: *Führungskräfte* è diventato "i direttori", mentre *die betroffene Person* è stato reso con "l'interessato".

Sebbene le radici del bias di genere siano molteplici e sfaccettate, un ruolo cruciale è giocato dai dati linguistici su cui i sistemi di traduzione automatica vengono addestrati con algoritmi di apprendimento automatico. Tali dati, che sono di produzione umana – quali pagine di Wikipedia o giornali – riflettono infatti pregiudizi sociali che le macchine apprendono e riproducono.

Anche il sistema di traduzione automatica usato nell'esperimento di Eurac Research è stato addestrato con dati linguistici che presentano il bias di genere (De Camillis et al., 2023). Si tratta dell'insieme di leggi e decreti contenuti nella banca dati [LexBrowser](#), molti di questi scritti prima dell'entrata in vigore della legge provinciale n. 5/2010. È probabile che questi testi usino, solo o prevalentemente, la forma maschile riferita a persone di qualsiasi genere e che superino (ancora) in numero quelli scritti in un linguaggio inclusivo. La macchina non fa altro che propagare e riprodurre un aspetto linguistico che ha riscontrato nella maggior parte dei dati linguistici a sua disposizione. Come a dire: se la macchina legge 85 testi scritti in carattere Times New Roman e 15 in Calibri, scriverà con maggiore probabilità in Times New Roman.

Contrastare il bias di genere è una sfida sostanziale nella traduzione automatica. Questa sfida richiede la creazione di metodi capaci di identificare traduzioni che contengono bias e conseguentemente di ridurre il problema, così da assicurare lo sviluppo di tecnologie più eque e inclusive.



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Così come i sistemi di traduzione automatica, anche i dizionari e le banche dati terminologiche sono costruiti basandosi su grandi raccolte di testi, che possono rappresentare una lingua nel suo insieme o uno specifico ambito tematico.

Da qui vengono estratte le parole da trattare e gli esempi di uso reale (cioè presi da libri, articoli di giornale, pagine web, ecc.) per spiegarne il significato. Anche i dizionari e le banche dati terminologiche possono contenere dei bias di genere, che provengono soprattutto dai testi scelti per la compilazione.

Tutti conosciamo i dizionari ma non possiamo dire lo stesso delle banche dati terminologiche. Per capire la differenza ci servono alcune informazioni preliminari. Sia i dizionari tradizionali (lessicografici) che le banche dati terminologiche sono vere e proprie raccolte di parole, organizzate però in modo diverso: il dizionario elenca, nella stessa voce, tutti i significati di ogni parola (“libretto”: piccolo libro, taccuino, documento di identità di un veicolo, ecc.); la banca dati terminologica elenca, nella stessa voce, tutte le parole che indicano un dato significato (libretto di circolazione, carta di circolazione).

Storicamente, almeno per le lingue romanze, le parole elencate nei dizionari seguivano due ordini: alfabetico (A-Z); maschile-femminile. Ciò significa che “casa” viene prima di “cosa”, ma “infermiere” viene prima di “infermiera”, quest’ultima solitamente presentata tra parentesi: “infermiere, (-a)”. Di recente alcuni dizionari hanno identificato bias di genere nelle loro raccolte e hanno intrapreso diverse strade per dare maggiore visibilità alla donna e rappresentare il mondo in modo meno androcentrico. Il dizionario di lingua tedesca Duden (online), ad esempio,

ha deciso di registrare i mestieri e le professioni due volte: una volta al maschile (*Lehrer*), definito come “uomo che...”; una volta al femminile (*Lehrerin*), “donna che...”. Un lavoro simile è stato svolto dal dizionario di lingua spagnola che ha ridefinito alcune professioni come “persona che...”. Il dizionario di lingua italiana Treccani, invece, ha deciso di adottare solo l’ordine alfabetico; in questo modo “infermiera”, nell’edizione cartacea del 2022, precede “infermiere”.

Anche in terminologia si sta dibattendo su come rendere visibili i nomi femminili di professioni, mestieri, ruoli, ecc., nel pieno rispetto dei principi terminologici. Alcune banche dati terminologiche istituzionali da anni registrano anche le forme femminili in modo sistematico, la maggior parte invece non lo fa.

Il problema è metodologico: in terminologia l’elemento principe è il concetto che non è legato al genere. Pensiamo ad esempio al concetto di “gatto”. Ci immaginiamo un animale a quattro zampe, peloso, di modeste dimensioni, perlopiù domestico, che fa le fusa. Se il gatto è maschio o femmina, persiano o siberiano, a pelo lungo o corto, questo non incide sul suo essere gatto. Applicando questo ragionamento ai nomi delle professioni, se pensiamo ad esempio a “sindaco”, in teoria restiamo su un piano astratto. Ci riferiamo alla funzione, indipendentemente dal sesso della persona che la svolge. Quando però si sa che la funzione è svolta da una donna, a molte persone viene spontaneo chiamarla al femminile: “sindaca”. Il dibattito sta proprio qui: da come si interpreta la funzione dipende la sua rappresentazione nelle banche dati terminologiche e su questo la terminologia non ha ancora raggiunto un consenso.

Le spinte della società verso una comunicazione più inclusiva hanno esteso il dibattito, soprattutto nel mondo tedescofono, anche alle forme pensate per dare visibilità alle persone non-binarie (es. *Lehrer*in*, *das Lehry*) e a come trattarle nelle risorse terminologiche, anche dal punto di vista del loro riuso informatico (per esempio, motori di ricerca, sistemi di traduzione automatica).

Il tema è quanto mai attuale e necessita di risposte chiare e condivise. Un primo passo in questa direzione è stato intrapreso dal Consiglio per la terminologia tedescofono (Rat für Deutschsprachige Terminologie) che sta redigendo un documento di buone pratiche con riflessioni e soluzioni per l’attività terminologica. È un passo importante a cui speriamo di trovare risposte per la rappresentazione delle forme femminili nel Sistema informativo per la terminologia giuridica *bistro* e fornire così un prezioso aiuto per chi scrive e traduce in Alto Adige.

Non è solo il mondo di lingua italiana e tedesca che si chiede come non discriminare le persone in base al genere nella comunicazione. In molte lingue (per esempio, giapponese, turco, ungherese) i sostantivi non hanno un genere e dunque non si pone la questione linguistica. Altre lingue hanno sviluppato soluzioni inclusive da diversi anni (per esempio, in inglese si usa il pronome (> glossario) *they* al singolare per indicare persone di genere ignoto o persone non-binarie; in Svezia *hen* è entrato nel dizionario dell’Accademia della lingua svedese come terzo pronome personale accanto al femminile *hon* e al maschile *han*). In alcune lingue le soluzioni sono paragonabili a quelle proposte per l’italiano e il tedesco (> info-box “Linguaggio inclusivo”). Si usano segni grafici (per esempio, il punto mediano in francese:

sportif-ive-s è l’unione del maschile *sportifs*, sportivi, e del femminile *sportives*, sportive) o nuovi morfemi neutri (ad esempio, la -e in portoghese, così da creare una forma non-binaria *amigues* accanto ad *amigas*, amiche, e *amigos*, amici). Anche in molte lingue slave ci si interroga sulle strategie di inclusione, proponendo soluzioni diverse, non sempre del tutto condivise e accettate.



PROSPETTIVE

Molte soluzioni per la scrittura inclusiva hanno incontrato resistenze e sono state avanzate proposte di tornare al maschile “tradizionale”, all'estero come in Alto Adige. A oggi non si può prevedere quali forme si diffonderanno stabilmente in alcune lingue, quali saranno ufficializzate dalle autorità linguistiche, quali saranno presto superate. C'è chi ha proposto il maschile riferito a tutti i generi come unica forma davvero inclusiva, anche per le persone non-binarie, sia al singolare sia al plurale. C'è chi invece oramai non rinuncia più alle forme inclusive. Non è facile e forse nemmeno possibile trovare un'unica soluzione accettata da tutte le persone e adatta a tutti i contesti comunicativi. È un processo complesso e graduale che richiede impegno, consapevolezza ed empatia. In questo momento, comunicare in modo inclusivo è di fatto una scelta, ma gli sforzi di oggi potranno diventare la prassi comunicativa di domani.



Annette Lenz



INTERVISTA AD ANNETTE LENZ: LINGUAGGIO RISPETTOSO DELL'IDENTITÀ DI GENERE NELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE ALTOATESINA

Annette Lenz, direttrice dell'Ufficio Questioni linguistiche della Provincia autonoma di Bolzano dal 2002. In passato ha lavorato come traduttrice nell'Ufficio traduzioni della Regione autonoma Trentino-AltoAdige/Südtirol e presso il Centro PensPlan.

Come sono nate le direttive per il linguaggio di genere dell'amministrazione provinciale altoatesina?

Quando abbiamo ricevuto l'incarico di redigere delle direttive per un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere nell'amministrazione provinciale, per la lingua tedesca esistevano già da tempo delle linee guida su cui fare affidamento. È stato invece più difficile sviluppare soluzioni per l'italiano; all'epoca per la lingua italiana non c'erano strategie condivise nemmeno in Svizzera. Non c'era praticamente nulla per il ladino. Quindi abbiamo svolto un lavoro pionieristico per quanto riguarda queste due lingue. Per noi era importante tenere in considerazione il contesto specifico della nostra amministrazione. Dovevamo creare delle linee guida su misura per la Provincia, tenendo conto delle tipologie testuali più comuni, delle denominazioni degli uffici e delle funzioni, del multilinguismo. Fin dall'inizio abbiamo evitato di proporre soluzioni identiche per tutte le lingue. Ogni lingua ha le sue peculiarità, non solo grammaticali. In un testo a due colonne, ad esempio, può esserci uno sdoppiamento in tedesco, ma una formulazione neutra in italiano, o viceversa. Non è stato facile trovare soluzioni per tutti i tipi di testi dell'amministrazione. Come si può formulare un testo giuridico, in cui la certezza del diritto ha la priorità assoluta, in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere? È invece molto più facile rendere inclusivo un opuscolo o un sito web, soprattutto se lo si fa fin dall'inizio (è molto più difficile riformulare tutto a posteriori!). In questo caso ci sono numerose possibilità, come rivolgersi direttamente all'utente, che non sono previste in un testo di legge. Non esistono soluzioni standard.

Come sono state accolte e implementate le direttive?

L'accoglienza è stata molto positiva. In dieci anni ho avuto a che fare con un solo dirigente che all'inizio

era contrario. Per quanto riguarda la loro implementazione, non abbiamo notato differenze rilevanti tra le lingue ufficiali della Provincia. Ci hanno chiesto e continuano a chiederci aiuto per la formulazione di brochure o disegni di legge, abbiamo organizzato workshop sull'argomento e collaborato con diverse persone per sviluppare soluzioni specifiche per i loro testi. Anche altri enti, organizzazioni, associazioni, ecc. ci chiedono spesso di poter utilizzare le nostre direttive come base per le loro.

Qual è la posizione dell'amministrazione provinciale sui segni grafici come l'asterisco e sul suffisso schwa?

La nostra missione è ancora la stessa, cioè rendere visibili e trattare uomini e donne allo stesso modo in tutti i testi dell'amministrazione provinciale. Abbiamo anche il compito di garantire un linguaggio chiaro e leggibile e la certezza del diritto nei nostri testi è la massima priorità. Ovviamente seguiamo il dibattito sull'inclusione del terzo genere. Per alcuni tipi di testo e gruppi target, dal 2021 abbiamo concesso un po' più di libertà in termini di strategie inclusive. Per i testi giuridici, tuttavia, continuiamo a escludere l'uso di forme con asterisco, due punti, schwa o simili. Questo perché un gruppo molto più ampio di persone, rispetto a coloro che non desiderano essere identificate come donne o uomini, sarebbe penalizzato durante la lettura di questi testi. Sono le persone con difficoltà di apprendimento o di lettura, persone cieche o ipovedenti (almeno finché la conversione audio automatica non diventa più affidabile) e persone con una comprensione limitata delle nostre lingue ufficiali, come ad esempio chi ha un background migratorio. In ogni caso, osserviamo con attenzione gli sviluppi e ci adegueremo se e quando sarà il momento.



Le nuove generazioni e i femminili di professione

Il dibattito sull'uso del femminile per designare professioni tradizionalmente maschili è stato molto acceso negli ultimi anni in Italia. Si pensi, ad esempio, alla politica, in cui donne con cariche istituzionali hanno rivendicato i titoli di "ministra" o "sindaca", quando altre invece hanno preferito il maschile. A mano a mano che le donne hanno iniziato a ricoprire ruoli di prestigio sociale più elevato, accanto a forme comuni come "commessa" o "cameriera", la lingua italiana ha iniziato a registrare nuove forme femminili come "architetta" o "magazziniera", o quanto meno si è instillato in chi parla o scrive il dubbio su come chiamare queste figure lavorative.

Per capire l'impatto del dibattito sulle nuove generazioni, abbiamo osservato come studentesse e studenti di scuole superiori in lingua italiana in Alto Adige denominino le professioni svolte dai genitori, chiedendoci se ci fossero delle differenze rispetto alla norma linguistica proposta dai dizionari Treccani e Sabatini Coletti. In alcuni casi vi è la totale aderenza alla norma, non solo per ruoli tradizionalmente femminili, come "cameriera", "commessa", "segretaria d'azienda", ma anche per professioni tradizionalmente maschili come "poliziotto" o "ragioniera"; in altri, invece, si notano sia una certa creatività nell'espressione dei femminili di professione, come in "imprenditoria", sia segnali di dubbi linguistici per femminili poco frequenti nell'uso che danno luogo a combinazioni interessanti, come "medico chirurga". Nonostante si tenda a esplicitare i generi biologici dei genitori attraverso i nomi di genere grammaticale femminile e maschile, ci sono 75 casi su 636 in cui si descrive la professione di entrambi al maschile (uno è "imprenditore" e l'altro è "avvocato"): potrebbero essere tutte coppie omogenitoriali, oppure, la componente femminile potrebbe essere stata oscurata da un maschile sovraesteso. In quest'ultimo caso, che cosa spinge studentesse e studenti a evitare il femminile quando descrivono la professione della madre? Che cosa ne pensate voi?

Linguaggio inclusivo



Cos'è

uso della lingua non sessista, rispettoso di tutte le identità di genere
Anche: linguaggio di genere, linguaggio ampio, linguaggio esteso



Approcci

- 1) *visibilizzare* donne e/o persone non-binarie
- 2) *neutralizzare* non evidenziando alcun genere



Tipo di lingua

- 1) *agenera* (per esempio, estone, turco)
Le parti del discorso non marcano il genere.
In estone: *Insener unustas oma jope*.



- 2) *con genere naturale*, inteso in senso binario m/f (per esempio, inglese, svedese)
I sostantivi generalmente non si distinguono per genere, alcuni pronomi sì.
In inglese: *The engineer forgot his (m) / her (f) jacket*.



- 3) *con genere grammaticale* (per esempio, italiano, tedesco)

I sostantivi hanno un genere (m/f/n), molte parti del discorso concordano con il genere del sostantivo. Il genere dei sostantivi riferiti a persone spesso coincide con quello biologico.
In tedesco: *Der Ingenieur vergaß seine Jacke (m)*. *Die Ingenieurin vergaß ihre Jacke (f)*.



Strategie

- 1) *lessicali*

- termini epiceni, cioè uguali per m/f (per esempio, *persona, collega*), prestando attenzione a altri elementi che rivelano il genere (per esempio, *Rossi è collega di Bianchi; Neri è riconoscente* anziché *grato/a*)
- termini collettivi (per esempio, *la cittadinanza*)
- termini riferiti a organi, uffici, ecc. (per esempio, *la presidenza*)
- sdoppiamento (per esempio, *i lavoratori e le lavoratrici; il direttore o la direttrice*)

Per le lingue come l'inglese si è diffuso l'uso di pronomi neutri o non-binari (per esempio *they* singolare) quando si parla di persone di genere sconosciuto o non-binarie.



- 2) *sintattiche*

formulazioni passive (per esempio, *è stato richiesto*), impersonali (per esempio, *si è deciso*), relative (per esempio, *chi lavora*)
formulazioni all'infinito o imperativo (per esempio, *firmare o firma sul retro* anziché *firma dell'intestatario sul retro*)



- 3) *morfologiche**

nuovi morfemi non-binari (per esempio, -ə /-ɜ in italiano; *la lavoratorə* al singolare, *lɜ lavoratorɜ* al plurale; -y in tedesco: *das Arzty* accanto a *der Arzt* e *die Ärztin*, -es in spagnolo: *nosotres amigas* accanto a *nosotras amigas* e *nosotros amigos*)



- 4) *simboli**

asterisco in italiano (per esempio, *car* tutt**), chiocciola in spagnolo (per esempio, *compañer@s*), punto mediano in francese (per esempio, *les président·e·s*), due punti in tedesco (per esempio, *Forscher:innen*), ecc.

*strategie non (ancora) accettate dalle grammatiche, a volte sperimentali, ma diffuse in diversi ambienti



Consigli

- 1) Valutare se la comunicazione si rivolge a tutte le persone a cui è destinata. Parole chiave: rispetto, attenzione, sensibilizzazione.
- 2) Conciliare le strategie per la comunicazione inclusiva con esigenze di leggibilità e comprensibilità ed eventuali linee guida. Troppi sdoppiamenti possono risultare pesanti, troppe frasi passive o termini riferiti a organi o uffici creano un tono impersonale, ecc.
- 3) Scegliere sin dall'inizio una strategia adeguata al testo, al mezzo, al target; è meglio pensarci prima che dover sistemare a posteriori, a volte riscrivendo tutto.
- 4) Tentare non nuoce, anzi. Spesso basta un po' di allenamento!