

## SINDACA O SINDACO? QUESTIONI DI LINGUAGGIO DI GENERE



Il linguaggio veicola significati e valori personali e sociali e nello stesso tempo può influenzare il modo di interpretare la realtà di altre persone.

In questo modo gli stereotipi e i pregiudizi vengono veicolati in modo inconsapevole attraverso le persone e attraverso il tempo.

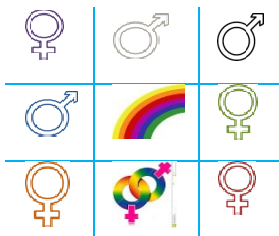
In particolare attraverso il linguaggio, spesso, riproponiamo uno stereotipo di genere che relega, ancora oggi, le donne in ruoli tradizionali anziché valorizzare la loro presenza negli ambiti sociali, economici e scientifici.

Nello stesso tempo veicoliamo alle bambine una immagine di donna nella quale identificarsi, con limitazioni sulla possibilità di intraprendere alcune carriere professionali o cariche pubbliche, le quali influenzeranno a loro volta la bambina sul percorso di studi più adeguato al suo ruolo e non alle sue attitudini, alimentando quindi un circolo vizioso.

I primi studi sul linguaggio di genere risalgono alla fine degli anni '80, restituendoci un quadro di svilimento della figura femminile, che attraverso il modello linguistico sessista assegna loro un ruolo subordinato.

Da allora qualcosa è cambiato ma **il linguaggio è ancora prevalentemente maschile**, soprattutto nel mondo del lavoro, perché per molti anni le professioni sono state appannaggio esclusivo dell'uomo (AVVOCATO, CHIRURGO, MINISTRO, ECC.).

Al contrario **se riconosciamo e valorizziamo le differenze anche nel linguaggio potremmo dare visibilità alle donne e al loro contributo alla società** e contemporaneamente sottolineare alle bambine che possono a loro volta diventare astronave, scienziate, ministre, ecc..



## VISIONI DIFFERENTI

### Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



## L'IMPORTANZA DEL LINGUAGGIO DI GENERE

a cura di Barbara Peres



L'arcinota Accademia della Crusca ha accettato l'invito del Comune di Firenze, collaborando alla stesura delle prime Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, nell'ambito del progetto "Genere & Linguaggio".

Lo scopo di questo progetto è scardinare quelle abitudini culturali in base alle quali la declinazione al femminile non viene usata per molti (troppi) ruoli.

**Il ruolo della donna nella società ed una sua più adeguata rappresentazione pubblica richiedono però un uso più consapevole della lingua ed il resto è questione d'abitudine.**

**Nessuno si sognerebbe di definire "ballerino" Carla Fracci**, così come nessuno mette in dubbio che a fianco ai maestri ci siano le maestre, sebbene questi termini portino ad immaginare due ruoli diversi: il maestro è spesso inteso come autorità (maestro di musica, maestro di vita), mentre la maestra riporta ancora indiscutibilmente solo ai banchi delle scuole elementari.

**Per poter raggiungere la vera parità di genere, le donne devono poter partecipare a pieno titolo ai ruoli decisionali del paese e per giungere a questo risultato il riconoscimento dei loro ruoli lavorativi e nella società è un passaggio fondamentale.**

Il linguaggio non è immutabile, basti pensare all'evoluzione delle parole "famiglia" e "familiare", arricchite da una "g" in un lasso di tempo relativamente breve.

Perché quindi non usare "avvocata" o ministra"? Perché "impiegata" va bene ed "architetta" invece no? Semplicemente perché non siamo ancora abituate, perché "non suona", ma non suona solo perché è un termine molto poco usato: l'Accademia della Crusca ha infatti chiarito che "architetta", "sindaca", "primarja", "assessora", "prefetta", "deputata", "calciatrice" sono termini corretti.

Naturalmente ci sono parole che, per contro, vengono declinate solo con l'articolo: la preside, la giudice, la docente, la sindacalista, per esempio.

Altri termini, infine, hanno un femminile consolidato che termina in "essa": poetessa, campionessa, professoressa...

Salvata quindi la lingua italiana, resta da capire perché ancora così spesso si usi l'espressione maschile quando si parla di una donna o, peggio ancora, nel dubbio ci si rivolga a lei col generico "signora" anche se si ha di fronte una pluri-laureata con master a pioggia.

**Il problema è l'abitudine.**

Per molti secoli alcuni ruoli sono stati tipicamente maschili e la declinazione al femminile, sebbene corretta, non è mai stata necessaria.





## VISIONI DIFFERENTI

### Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



Il linguaggio però non serve solo a scambiare informazioni: serve anche ad affermare il proprio sé, a dare entità e dignità alle cose.

**Il messaggio veicolato dal linguaggio è fondamentale e contribuisce a creare e mantenere stereotipi, perciò continuando a riferirci alle donne usando termini maschili continueremo a far suonare il loro ruolo come un qualcosa di anomalo.**

Se i mass media usassero regolarmente le declinazioni femminili di alcuni ruoli, in poco tempo questi termini entrerebbero nel linguaggio quotidiano esattamente come è successo per tutta una serie di neologismi ormai di uso comune come "selfie", "twittare", "social".

A questo punto non resta che dire che la lingua italiana è semplicemente permeata di sessismo, mentre è assolutamente aperta a qualsiasi new entry non riguardi la parità di genere.

**Cominciamo quindi col riconoscere l'esistenza delle donne dalle espressioni più semplici: "buongiorno a tutti" può essere arricchito da "e tutte", "fraterni saluti" può essere definitivamente archiviato e sostituito con "calorosi saluti" e le professioniste (si astengano i maschietti dal confermare con battutine sessiste quanto ho affermato finora) potranno felicemente essere declinate al femminile.**

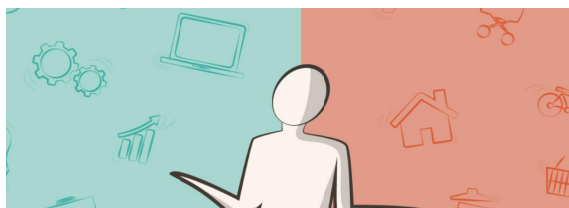
#### PER SAPERNE DI PIU'....

##### **Il sessismo nella lingua italiana** di Alma Sabatini

Presidenza del Consiglio dei Ministri.  
Dipartimento per l'informazione e l'editoria, 1986

## NUOVE REGOLE PER IL CONGEDO PARENTALE DAL PARLAMENTO EUROPEO

### 10 giorni di congedo di paternità retribuito

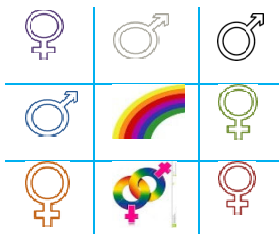


Il 4 aprile 2019 il Parlamento europeo ha approvato le nuove regole europee su condizioni lavorative più flessibili per contrastare la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro, aumentare gli incentivi per incoraggiare i padri a richiedere i permessi familiari e promuovere la parità di genere.

Dopo la conferma del Consiglio, gli stati membri dovranno integrarle nella propria legislazione entro il successivo biennio.

#### Punti chiave delle nuove regole:

- **congedo di paternità retribuito** della durata di **almeno 10 giorni** destinato al padre o alla figura familiare equivalente dopo la nascita di un figlio, retribuita almeno come un giorno di permesso per malattia;
- diritto individuale di **minimo 4 mesi di congedo parentale**, di cui i primi **due mesi sono retribuiti e non trasferibili da un genitore all'altro**. L'importo della retribuzione prevista per il periodo non trasferibile deve essere deciso singolarmente dagli stati membri;
- **diritto a cinque giorni lavorativi all'anno** di permesso per coloro che **devono assistere familiari a carico o gravemente malati**;
- **rafforzamento dei diritti** per i genitori lavoratori, **con figli di almeno otto anni**, e i lavoratori **che prestano assistenza ai familiari a carico o gravemente malati** di poter richiedere **modalità di lavoro flessibili**, come turni di lavoro flessibili o con orari ridotti.



## VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni  
UILCA Lombardia e Milano



### STOP AI VOUCHER BABY SITTER E PER I SERVIZI PER L'INFANZIA

L'INPS ha comunicato con messaggio n. 1343, che dal 1° gennaio 2019 non è più possibile presentare domanda per accedere al contributo per i servizi di baby sitting e per i servizi all'infanzia.

Il contributo, introdotto sperimentalmente nel 2013, consisteva in un voucher in alternativa al congedo parentale, non è stato prorogato dalla Legge di bilancio 2019.

Tale misura ha rappresentato un sostegno per le madri lavoratrici che volevano rientrare al lavoro, il venir meno da parte del Governo alle politiche di sostegno delle famiglie rappresenta anche una scarsa considerazione al tasso di natalità negativo del paese causato, in buona parte, alla difficoltà delle famiglie a conciliare i tempi di vita.



*Vi piace la Newsletter del Coordinamento Pari Opportunità della UILCA Milano e Lombardia? Avete suggerimenti o argomenti da approfondire riguardanti le pari opportunità?*

**SCRIVETECI.**

[pari.opportunita@uilcalombardia.it](mailto:pari.opportunita@uilcalombardia.it)



### PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL SETTORE CREDITIZIO E FINANZIARIO

“ Un contratto da conquistare per valorizzare il ruolo dei bancari e per il rilancio del settore del credito, quali fattori centrali per lo sviluppo del Paese, la tutela del risparmio e della clientela, la crescita occupazionale e l'inclusività sociale ”

#### SALARIO E OCCUPAZIONE - DIRITTI E TUTELE



**Rinnovo CCNL Credito  
INIZIANO LE ASSEMBLEE  
VIENI A VOTARE**

