

Il linguaggio di genere e la cultura paritaria

*Pina Rifiorati*¹

1. Linguaggio e parità di genere.

La tematica della rappresentanza paritaria non può prescindere da un confronto sul linguaggio di genere e, dunque, da un dibattito culturale, come correttamente ci ricorda il titolo delle nostre giornate di lavoro.

Le parole hanno lo scopo preciso di veicolare i concetti ai quali, proprio attraverso l'uso sapiente delle stesse, siamo in grado di attribuire un senso piuttosto che un altro.

Sebbene il linguaggio serva a collegare, unire, relazionare, in una parola a comunicare, esso può diventare strumento per discriminare, escludere, segregare: modificare il linguaggio, dunque, significa incidere sulla realtà che ci circonda, con la consapevolezza che la questione non è grammaticale, ma culturale e la lingua costituisce strumento utile ed essenziale per produrre e riconoscere i cambiamenti.

Il linguaggio non discriminatorio trova fondamento nel principio di eguaglianza sancito dalla Costituzione che, all'art. 3 comma 1 (*tutti i cittadini hanno par dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni personali, condizioni sociali e personali*), individua nella pari dignità un valore assoluto, mentre, al comma 2 (*“la Repubblica ha il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini impediscono il pieno sviluppo della persona umana l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica economica e sociale del paese”*), attribuisce alle istituzioni centrali e locali l'onere di rimuovere gli ostacoli che limitano l'applicazione di tale valore, di creare e diffondere le buone prassi, di realizzare azioni positive che, lungi dall'essere paradigmi formali e vuoti

¹ *Intervento svolto dall'autrice quale Presidente del CPO del COA di Udine al Congresso dell'ANM e del CPO dell'Ordine degli Avvocati di Matera, tenutosi a Matera il 13-14 settembre 2019 su “La cultura della rappresentanza paritaria: dall'uguaglianza formale all'uguaglianza sostanziale”.*

di contenuto, sono concreti progetti volti a contrastare le discriminazioni, anche linguistiche.

Dirimente è anche l'art. 51 della Costituzione relativo al libero accesso di uomini e donne agli uffici pubblici che, a seguito della riforma del 2003, ha introdotto le pari opportunità in Costituzione (“*a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità fra uomo e donna*”), a riprova che la realizzazione della rappresentanza paritaria in senso sostanziale è valore di rango primario e ha come ineludibile presupposto l'introduzione di regole vere e proprie che garantiscano la rimozione degli *ostacoli frapposti all'uguaglianza sostanziale*.

Quando le donne negli anni ottanta hanno iniziato a ricoprire ruoli professionali e istituzionali con una certa frequenza (ancora scarsa in senso assoluto, ma comunque finalmente degna di nota) - all'indomani della conquista delle libertà sessuali che le avevano impegnate negli anni '70 e dopo oltre settant'anni di lotte per la conquista dei diritti fondamentali (diritto di voto, diritto al lavoro, accesso all'esercizio delle funzioni pubbliche) - il problema del linguaggio neppure si poneva.

Le donne professioniste, lavoratrici, politiche continuavano ad essere nominate al maschile, cosicché la loro entrata in scena nella società e nel mondo del lavoro passò sotto silenzio, nascosta dietro il dito della regola cosiddetta del neutro maschile, inclusiva anche del femminile, del tutto sconosciuta nella nostra lingua che invece declina i sostantivi a seconda del genere.

In quegli anni, invero, precisamente nel 1987, era stato pubblicato, con la collaborazione della già istituita Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il pioneristico volume di Alma Sabatini “*Il sessismo nella lingua italiana*” e “*Le raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*” che si poneva lo scopo, come si legge in premessa “... *di dare visibilità linguistica alle donne e pari valore linguistico ai termini riferiti alle donne*”: all'epoca fu accolto più con sarcasmo, quello che troppo spesso fa capolino anche oggi, che con vero e proprio interesse, a riprova dell'evidente difficoltà nel nostro Paese di accettare che le donne ricoprano ruoli professionali, sociali e apicali.

2. Linee guida per l'uso di genere nel linguaggio amministrativo.

Negli anni 2000, quando al più si sentiva dire *avvocato donna* o *sindaco donna*, il tema dell'uso non discriminatorio del linguaggio è stato rimesso in scena e posto all'attenzione pubblica, anche in ambito istituzionale, grazie alle “*Linee guida per l'uso di genere nel linguaggio amministrativo*” di Cecilia Robustelli elaborato nel 2011, in collaborazione con l'Accademia della Crusca, e adottato da molte amministrazioni locali, dal Ministero Istruzione Università e Ricerca e dalle aziende sanitarie, attraverso la sottoscrizione di protocolli volte a siglare buone prassi linguistiche.

Il Protocollo più recente è stato adottato nell'agosto 2019 dal Comune di Milano che ha approvato “*Le linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune*” nel quale si legge fra l'altro “... *dagli avvisi ai cittadini alle delibere deve adottarsi un linguaggio più idoneo all'equilibrio di genere e utile al superamento di ogni tipo di discriminazione, adeguando al genere femminile il linguaggio usato dalla PA*”, in modo che il linguaggio negli atti amministrativi e nei moduli sia conforme ai principi di uguaglianza fra uomo e donna.

Numerosi Protocolli hanno coinvolto anche l'amministrazione della giustizia, soprattutto grazie al lavoro dei Comitati Pari Opportunità attivi presso gli Ordini degli Avvocati: nell'ambito delle varie tematiche legate alle disparità professionali, prima fra tutte quella sul legittimo impedimento a tutela della genitorialità, è stata affrontata la questione del linguaggio.

Cito fra gli altri i Protocolli di Milano e Bergamo del 2018 (nel quale si sottolinea l'importanza delle parole nella lotta alle discriminazioni in quanto “*la differenza per esistere va nominata*”) e il Protocollo di Cremona del 2019.

Quest'ultimo appare particolarmente significativo ove ha ritenuto necessario specificare che le colleghe devono essere chiamate avvocat^a e non signora, costringendoci a prendere atto che ancora oggi la discussione linguistica può vertere, non tanto e non solo sulla declinazione di genere, ma addirittura sul riconoscimento *tout court* del ruolo professionale in capo alle donne.

Ancora oggi, dunque, pur nell'evidenza della realtà che ci circonda - magistratura e avvocatura ove le donne sono presenti in numero di poco

superiore agli uomini nella prima e di poco inferire nella seconda - la presenza femminile rischia di restare nascosta “dentro” il genere maschile.

Eppure il termine avvocatessa lo troviamo già citato e presente non solo nel Salve Regina (preghiera del secolo XIV), ma anche nelle motivazioni della sentenza con la quale la Corte di Cassazione di Torino nel lontano 1885 bocciò l'iscrizione all'albo degli Avvocati di Torino di Lidia Poet – collega ed eroina del suo tempo che lottò per conquistare il proprio diritto al lavoro – all'esito dell'impugnazione dal solerte Procuratore del Re.

La Corte, fra le altre aberranti motivazioni (ne cito alcune: *“l'influenza del sesso sulle capacità e condizione giuridica è dovunque sempre stata tale che a riguardo delle donne è di dovere riconoscere e mantenere in massima uno stato particolarmente restrittivo dei diritti”*; *“quanto attiene alla cosa pubblica mantiene nella loro essenza un carattere virile prevalente così manifestamente decisivo che le donne non vi possono avere una parte attiva troppo estesa”*) ne adduce una di matrice linguistica: *“E di vero, non è poi argomento tanto lieve quello di trovarsi sempre adoperato il genere mascolino avvocato, e mai la parola avvocatessa, che pur esiste nella lingua italiana, e si usa nel comune parlare”*, escludendo dunque le donne dall'esercizio dell'attività forense in quanto la legge, parlando solo di avvocati, di certo non poteva riferirsi anche alle donne.

Se già nel secolo scorso era dunque chiaro che l'avvocatessa non è la Madonna, ma che in quella preghiera le si attribuisce il ruolo di assistenza e difensora tipico della nostra professione, dovremmo anche noi dopo un secolo accettarlo come sostantivo appropriato.

3. Il pregiudizio è più forte della grammatica.

Perché tante resistenze?

Proviamo ad esaminarle, riconducendole in tre gruppi argomentativi ed evidenziando come esse non fanno riferimento a regole oggettive, ad argomenti razionali, ma hanno piuttosto un richiamo squisitamente culturale, legato a stereotipi e/o pregiudizi ancora molto radicati nel nostro Paese.

I benaltristi ritengono che l'utilizzo delle parole di genere sia indifferente rispetto alla tematica discriminatoria, affermando che ci sono questioni e problemi più importanti di cui occuparci.

Perché non occuparcene con le parole giuste?

Il linguaggio è sostanza e veicolo fondamentale dei cambiamenti culturali, se è vero che chi parla bene pensa bene, è altresì corretto affermare che nessun cambiamento sarà possibile senza un utilizzo appropriato e soprattutto consapevole dei termini e delle parole. Nell'ambito delle politiche antidiscriminatorie gli aspetti linguistici costituiscono il fondamentale e ineludibile punto di partenza, utile a rendere visibile il ruolo delle donne, a riconoscerlo, anziché occultarlo o segregarlo. Cambiare il lessico, usando peraltro le regole esistenti, non significa enfatizzare le differenze, come pure qualcuno ha detto, ma superarle proprio attraverso il loro riconoscimento.

A parere di altri e altre, il lessico al femminile è cacofonico: *“avvocata non si può sentire”* sento spesso dire da colleghi e colleghe (a onor del vero soprattutto colleghe) i quali e le quali tuttavia non hanno risposte razionali quando domando loro come mai non trovano altrettanto impronunciabili parole come maestra, infermiera e cameriera, mestieri di cura da sempre svolti dalle donne e per i quali riconoscere il femminile non ha destabilizzato alcuno. Abbiamo sdoganato e accettato neologismi come bannare e digitare, mutuando parole da altre lingue e inquinando la nostra senza per nulla scandalizzarci, ma non riusciamo a dire *prefetta* o *difensora* (in Spagna utilizzati da sempre), a riprova che è solo l'uso generalizzato di un termine a fare la differenza: più la useremo più sarà musica per le nostre orecchie.

Infine coloro che insistono con la regola del neutro maschile rendono oltremodo evidente come il pregiudizio può essere più forte della grammatica e della sintassi. *“Conta la professione”*, mi dicono spesso le colleghe, *“ il ruolo che è sostantivo maschile”*, affermazioni che lasciano trasparire il timore, dettato da secoli di segregazione sociale, istituzionale e lavorativa, che il proprio mestiere, se declinato al maschile, possa assumere maggiore autorevolezza, nella malcelata convinzione che sarà meno faticoso acquistare prestigio e credibilità se verremo appellate al maschile, mentre, se siamo avvocate, dobbiamo innanzitutto superare i pregiudizi culturali legati al sesso e poi discutere di competenza (*“il rifugio rassicurante del femminile nel maschile garantisce alla donna che ricopre il ruolo quella patina di serietà e, se vogliamo, di consuetudine che impegno e abnegazione non sono in grado di assicurare”* spiega F.

Fusco nel suo *“La lingua e il femminile nella lessicografia italiana, tra stereotipi e (in)visibilità*, ed. dell’Orso, 2012)

Le regole grammaticali, dunque, per quanto precise, vengono disapplicate o applicate con difficoltà, a volte smentite, altre volte ignorate e derise (pensiamo alle solite battute che si sentono dire *“allora devo dire pediatro”*, *“perché un uomo non si chiama giornalista”*..., detto da chi ignora che in quei sostantivi l’ultima desinenza non declina il genere che invece troverà riconoscimento con l’utilizzo dell’articolo), altre volte addirittura inventate, come quella dell’inclusione al maschile che, pure, tiene banco da decenni.

Dunque il problema non è la lingua e le sue regole, ma le convinzioni culturali di cui il linguaggio è espressione e i dissensi e le resistenze che ancora ci sono, dimostrano come consuetudine e tradizione sono più forti della ragione e ci impediscono di vedere la realtà intorno a noi, rendendoci ciechi davanti alle differenze.

4. Il linguaggio nell’amministrazione della giustizia.

Il linguaggio utilizzato riveste una fondamentale importanza anche nell’amministrazione della giustizia, soprattutto quando si tratta di tutelare i diritti di persone discriminate che spesso vengono colpevolizzate o sono oggetto di vittimizzazione secondaria. Valgano come esempio le domande sulle abitudini sessuali che ancora oggi si sentono formulare alle vittime di violenza sessuale, come non fossero passati quarant’anni, ma un solo giorno, dal processo per stupro del ’78, trasmesso all’epoca dalla Rai e conservato al Moma di New York, e dalle parole della collega Lagostena Bassi *“non sono il difensore di Fiorella, ma l’accusatore di un certo modo di fare processi per stupro”*, come se il bene giuridico tutelato in quelle tipologie di reati fosse ancora la morale pubblica e non la dignità della persona.

La dott.ssa Paola Di Nicola, con la quale ho l’onore di condividere questa tavola rotonda, ha avuto la sensibilità di affrontare e di porre all’attenzione di magistratura e avvocatura il tema del pregiudizio, anche linguistico, che può essere più importante del giudizio in quanto può deviare, condizionare e compromettere chi è chiamato ad applicare la legge.

5. Conclusioni.

Dunque le norme, come la grammatica, non riescono a scardinare la cultura e gli stereotipi, anche linguistici, che ci rimandano ancora a un modello di donna che, pur non sembrando più attuale, resiste.

I linguisti ci insegnano che la lingua ha una struttura dinamica che cambia in continuazione, che modella e nomina le evoluzioni e i cambiamenti sociali, è il costrutto di una società e la conseguenza di un ambiente e di un modo di pensare, crea la realtà e la descrive. Se attraverso il linguaggio vogliamo rappresentare la società che ci circonda, ove le cariche sono assolte da uomini e donne, è necessario adeguare il nostro linguaggio

Di tale necessità devono convincersi e farsi portatrici innanzitutto le donne. Anche i cambiamenti culturali più complessi si possono ottenere se chi subisce la discriminazione ne diventa consapevole: la lingua è questione sostanziale e non marginale nella conquista della parità, dobbiamo superare insicurezza e disistima ataviche che, ancora oggi, portano molte di noi a ritenere di maggiore pregio e potere l'utilizzo del maschile.

L'avvocatura, impegnata nella difesa dei diritti fondamentali, gioca anche in questo caso il ruolo fondamentale di contribuire al progresso civile del Paese, alla diffusione della legalità, a fianco dei cittadini e a tutela dei loro diritti, in applicazione dei principi fondamentali della Costituzione.

I comitati pari opportunità, quali organismi istituzionali presenti in tutti (o quasi) gli ordini professionali, resi obbligatori dalla legge professionale del 2012, hanno il compito di accendere i riflettori sulle disparità, sulle zone di ombra, guardando alla realtà che ci circonda da un nuovo punto di vista: un lavoro che ci può esporre alla derisione, a volte anche alle offese, ma che ci rende visionarie e visionari, come lo sono state spesso e in tempi molto più difficili altre donne e uomini prima di noi.