



## Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere



**Raccomandazioni  
per l'uso di un linguaggio ampio  
e non discriminatorio dell'identità di genere  
nei documenti, pubblicazioni e comunicazioni  
dell'Istituto Superiore di Sanità**

Istituto Superiore di Sanità

**Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere nei documenti, pubblicazioni e comunicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità.**

Gruppo di lavoro per la promozione di un linguaggio rispettoso del genere

2023, viii, 43 p.

Il presente documento è il frutto del gruppo di lavoro creato in seno al Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS) allo scopo di promuovere una maggiore consapevolezza sull'uso di un linguaggio non sessista e ampio sotto il profilo del genere nei documenti, nelle pubblicazioni e nelle comunicazioni dell'ISS.

Istituto Superiore di Sanità

**Recommendations for the use of broad and non-discriminatory gender identity language in the documents, publications and communications of the Istituto Superiore di Sanità.**

Working group for the promotion of gender-friendly language

2023, iv, 41 p.

This document is the result of the working group created within the Guarantee Committee of the Istituto Superiore di Sanità (ISS, the National Institute of Health in Italy) in order to promote greater awareness on the use of a non-sexist and broad language in terms of gender in the documents, publications and communications of the ISS.

Le presenti raccomandazioni sono soggette a periodici aggiornamenti.

Citare questo documento come segue:

Gruppo di lavoro per la promozione di un linguaggio rispettoso del genere. *Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere nei documenti, pubblicazioni e comunicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità.* Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2023.

---

Progetto grafico, redazione e impaginazione: Sandra Salinetti (Servizio Comunicazione Scientifica)



Sia nella comunicazione istituzionale sia in quella quotidiana le resistenze ad adattare il linguaggio alla nuova realtà sociale sono ancora forti [...].

Qual è la ragione di questo atteggiamento linguistico? Le risposte più frequenti adducono l'incertezza di fronte all'uso di forme femminili nuove rispetto a quelle tradizionali maschili (è il caso di ingegnera), la presunta bruttezza delle nuove forme (ministra proprio non piace!), o la convinzione che la forma maschile possa essere usata tranquillamente anche in riferimento alle donne.

Cecilia Robustelli, 2013



# INDICE

---

<b>Prefazione</b> .....	<b>v</b>
<b>Presentazione</b> .....	<b>vii</b>
<b>Introduzione</b> .....	<b>1</b>
<b>Linguaggio e identità</b> .....	<b>2</b>
Impegno degli organismi internazionali .....	3
Linguaggio sessista e discriminazioni .....	4
RIQUADRO 1. Codice di condotta appropriata per deputate e deputati al parlamento europeo nell'esercizio delle loro funzioni .....	5
Allegato II del Regolamento del Parlamento europeo (2019) .....	5
Impegno dell'ISS .....	8
<b>Indicazioni sull'uso del linguaggio</b> .....	<b>10</b>
<b>Verso un superamento del linguaggio binario</b> .....	<b>14</b>
Espressioni e termini al centro del dibattito: possibili soluzioni .....	14
Linguaggio inclusivo delle persone LGBT+ .....	15
Buone pratiche nei luoghi di lavoro .....	15
Comunicazione <i>one to one</i> .....	16
<b>Esempi di applicazione nei documenti ISS</b> .....	<b>17</b>
Pubblicazioni ISS .....	17
Documentazione per eventi formativi e convegni .....	17
Esempi di avvertenze inseriti in documenti, comunicazioni, presentazioni e corsi a cura di diverse strutture ISS .....	21
Esempio 1 .....	21
Esempio 2 .....	22
Indicazioni per testi amministrativi e modulistica .....	23
Esempi .....	24
<b>Bibliografia di riferimento</b> .....	<b>31</b>
<b>APPENDICE A Terminologia</b> .....	<b>33</b>
<b>APPENDICE B Gruppo di lavoro per la promozione di un linguaggio rispettoso del genere dell'Istituto Superiore di Sanità</b> .....	<b>41</b>





# Prefazione

---

Noi siamo la lingua, la lingua sono i suoi parlanti, è un principio affermato dallo strutturalismo e ormai noto a chiunque si accosti al tema della presenza di natura e cultura nel linguaggio.

È vero che a nessuna lingua è impossibile dettare le regole, ma è altrettanto vero che la lingua cambia per rispecchiare i nuovi scenari culturali, etici e sociali. Tra questi anche quello della necessità di concretizzare anche attraverso l'uso delle parole e del linguaggio il rispetto delle differenze per fare in modo che la parità e l'inclusione siano concetti sempre più concreti e presenti nel quotidiano e niente di più quotidiano c'è del linguaggio con cui veicoliamo gran parte di ciò che siamo e che pensiamo.

Le "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere nei documenti, pubblicazioni e comunicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità" nascono proprio dalla strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea (UE), indicazioni che l'UE ha chiesto di declinare anche nel linguaggio con l'applicazione del *Gender Equality Plan*.

Il documento è frutto di un lavoro complesso di un gruppo *ad hoc*, coordinato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), che ha riunito diverse competenze presenti in Istituto in modo da poter definire un testo unico e condiviso in grado di rispettare le diverse sensibilità e i diversi bisogni del personale dell'Ente.

Si tratta di un passaggio importante perché è anche una riflessione sulle relazioni tra le cose e tra le persone, le parole diventano il punto esatto in cui ci collochiamo nel nostro agire quando lo esprimiamo.

Sono cambiate tante cose nel tempo e tante sono state rispecchiate dalla lingua, molti di questi cambiamenti linguistici hanno respirato rivolgimenti profondi in una società che, ricordiamolo, ha sempre tante anime.

Ma la parità di genere è una storia assai lunga e tortuosa, altrettanto lo è il riconoscere alle donne, in particolare, per esempio, un'identità specifica. Ribadirla perciò anche nel linguaggio burocratico, maschile per eccellenza, non è un cambiamento da poco, significa pronunciare un mutamento.

Questo è uno dei modi per esprimere il cambiamento, per sancirlo, ascoltando Jean-Paul Sartre quando diceva che "Ogni parola ha conseguenze, ogni silenzio, anche".

*Andrea Piccoli*  
Direttore Generale ISS

# Presentazione

---

Che un uso non discriminatorio del linguaggio possa incentivare un cambiamento culturale, contribuire a combattere le disuguaglianze e promuovere la cultura dell'inclusione e del rispetto è ormai un concetto assodato.

Per raggiungere questi importanti obiettivi è necessario innanzitutto riconoscere le espressioni più o meno palesemente e più o meno volutamente discriminatorie che – pur permeando il nostro linguaggio – passano molto spesso inosservate. Si tratta in molti casi di consuetudini, se non di veri e propri automatismi.

Le riflessioni degli ultimi decenni sul sessismo linguistico hanno sviluppato una sensibilità comune molto più attenta alle discriminazioni, avviando un primo passo fondamentale per superare gli automatismi che si annidano sia nella terminologia del linguaggio parlato che in quella presente nei documenti.

Sono molti gli organismi e le istituzioni internazionali che nel corso degli ultimi decenni si sono impegnati per raggiungere la parità di trattamento sociale ed economico tra i generi, rifiutando ogni tipo di discriminazione e favorendo un uso della lingua equilibrato e inclusivo al fine di non perpetuare pregiudizi e discriminazioni di genere.

Diffondere la cultura di un linguaggio rispettoso del genere nei luoghi di lavoro è, dunque, uno dei tasselli fondamentali per abbattere le discriminazioni.

Diverse pubbliche amministrazioni hanno adottato delle raccomandazioni per un uso non sessista della lingua e prodotto linee guida per il loro impiego nell'ambito dei rispettivi enti.

Le presenti Raccomandazioni, elaborate su impulso del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS), si inseriscono in questo solco allo scopo di sensibilizzare il personale sull'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere.

Nel documento vengono fornite alcune indicazioni su regole base della comunicazione e proposte alcune strategie di gestione della terminologia presente negli articoli scientifici, nei documenti gestionali e amministrativi e in tutte le comunicazioni dell'ISS. Vengono suggerite ad esempio alcune strategie pratiche su

come evitare il maschile sovra esteso laddove possibile, e viene proposta una serie di possibili soluzioni per espressioni o termini problematici.

Nel ringraziare a nome del CUG tutte le persone che hanno reso possibile questo importante documento, mi auguro che chi lo leggerà possa coglierne lo spirito e l'essenza: non si tratta certo di un dizionario del linguaggio politicamente corretto, ma vuole essere piuttosto una fonte di riflessione sul potere delle parole e sulla loro importanza nel processo di riconoscimento, di accoglienza e di trasformazione nelle relazioni umane.

*Patrizia Popoli*  
Presidente CUG ISS

# Introduzione

---

Questo documento intende promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere nella documentazione prodotta dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS), dove per linguaggio non discriminatorio:

“si intendono quelle forme linguistiche e quel particolare lessico che non stereotipizza, non etichetta, non denigra, non cancella o omette, ma bensì riconosce e rispetta la dignità di ogni persona, a prescindere dal proprio status personale, sociale, economico e giuridico” (ISFOL, 2014).

Si vuole così implementare e rafforzare il percorso già intrapreso dall'ISS con i seguenti piani:

1. **Piano triennale Azioni Positive** (PAP) 2023-2025, Azione n. 2 (ISS, 2023a);
2. **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO) 2022-2024, Sezione n. 5: Azioni positive (ISS, 2022a);
3. **Gender Equality Plan** (GEP) 2022-2024, Area 1 - Azione 1.1 (ISS, 2022b).

Le Raccomandazioni scaturiscono dal gruppo di lavoro nominato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il CUG attraverso le azioni individuate dal PAP ha, quale finalità generale, quella di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra donne e uomini, le condizioni di benessere lavorativo, nonché di prevenire e rimuovere situazioni discriminatorie, quali violenze, anche morali o psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Lo scopo delle presenti Raccomandazioni è quello di incoraggiare le diverse strutture di cui si compone l'ISS a tenere in considerazione la sensibilità di genere (*gender sensitivity*) nel linguaggio, allorché venga redatto un testo sia a carattere amministrativo che informativo, tecnico-scientifico, divulgativo o dedicato alla formazione.

## Linguaggio e identità

---

Il linguaggio non è *sic et simpliciter* uno strumento di comunicazione asettico, ma un potente agente trasformativo del contesto socio-culturale in grado di fornire un'immediata rappresentazione della realtà. Usare un termine anziché un altro contribuisce alla relativa affermazione e acquisizione di diritti (Sabatini 1987; Robustelli, 2012; Regione Emilia-Romagna, 2015).


Qualsiasi lingua svolge fundamentalmente tre funzioni:

1. **definire sé stessi**, ogni parola che si sceglie di usare racconta qualcosa di ciò che si è – le persone sono e si definiscono anche attraverso le parole che usano;
2. **descrivere il mondo**, le parole servono a dare un nome alle cose, creano un legame tra significato e significante, sono strumenti di comprensione del mondo circostante – la lingua modella la realtà in cui le persone sono immerse;
3. **comunicare con gli altri** – la lingua permette una comprensione reciproca attraverso la condivisione di un codice comune.

Comunicare in modo ampio e inclusivo significa dare valore alla ricchezza delle alterità che caratterizzano e arricchiscono la società come le differenze di età, genere, etnia, credo religioso, e non ultime le condizioni funzionali o socio-economiche che riducono le capacità di interazione sociale di alcune persone.

Una lingua può dirsi inclusiva quando è in grado di rispecchiare la società e le identità che ne fanno parte. L'uso di una terminologia ampia e corretta contribuisce alla realizzazione della parità di trattamento, dell'uguaglianza e della non discriminazione. Il linguaggio è al contempo uno strumento e una dimensione fondamentale della società, uno specchio della cultura e delle sue trasformazioni, un qualcosa che evolve con la società.

L'intimo legame tra lingua e cultura è ampiamente dimostrato dal fatto che ogni forma di cultura si trasmette attraverso il linguaggio e, coerentemente, tramite tutte le diverse forme di comunicazione attraverso cui il linguaggio si esprime. L'uso che facciamo dei linguaggi, verbali e non verbali (es. pubblicità, segnaletica, testi scritti e



illustrazioni per l'infanzia, trasmissioni televisive, social media, ecc.), riflette e influenza il nostro modo di pensare e di agire, e viceversa.

L'evoluzione di un costume e il mutamento sociale e organizzativo comportano un analogo mutamento nell'uso della lingua, anzi la lingua stessa diventa una "spia culturale" della direzione e intensità del cambiamento.


## Impegno degli organismi internazionali

Il mutamento in atto nella ridefinizione dei ruoli e dell'identità di genere è un fenomeno a livello globale. A tale riguardo, sono molti gli organismi e le istituzioni internazionali che nel corso degli ultimi decenni si sono impegnati per raggiungere la parità di trattamento sociale ed economico tra i generi, rifiutando ogni tipo di discriminazione e favorendo un uso della lingua equilibrato e inclusivo al fine di non perpetuare pregiudizi e discriminazioni di genere: le Nazioni Unite, attraverso l'Agenda 2030 e le azioni delle proprie agenzie (tra cui UN Women e l'Organizzazione Mondiale della Sanità), l'Organizzazione internazionale del lavoro, il Parlamento europeo e la Commissione europea.

Nell'Unione Europea (UE) le raccomandazioni dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality*, EIGE) sottolineano come la parità di genere si realizzi attraverso la lingua, poiché utilizzando un linguaggio sensibile al genere ([www.eige.europa.eu/it/taxonomy/term/1215](http://www.eige.europa.eu/it/taxonomy/term/1215)):

"le donne e gli uomini e coloro che non si conformano al sistema di genere binario sono resi visibili e sono indicati sul piano linguistico come persone di pari valore, dignità, integrità e rispetto".

Nel 2008 il Parlamento europeo è stato una delle prime organizzazioni internazionali che ha adottato linee guida multilingue inclusive e rispettose del genere (Europa, 2018) e nel 2020 è stato pubblicato il "Parere del Comitato europeo delle regioni – Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025" (Europa, 2022) al fine di intensificare l'impegno per realizzare l'uguaglianza, la parità di trattamento e la non discriminazione. La strategia si basa sulla visione di un'Europa in cui le persone, nel rispetto delle differenze, sono uguali e libere di vivere pienamente la propria vita, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale, identità di genere o caratteristiche sessuali. Essa ribadisce con forza che le libere soggettività



appartenenti alla comunità LGBT+ (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender e altro) sono da includere all'interno della riflessione riguardo all'utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere che, sempre più, necessita di un ampliamento in termini di inclusività. Su questa spinta, nell'UE numerosi sono gli Stati che hanno discusso politiche linguistiche e proposto orientamenti per un uso inclusivo e non sessista del linguaggio.

Inoltre il Parlamento europeo nel suo Regolamento ha definito nel 2019 una serie di norme di condotta per i deputati e le deputate e il personale in materia di trasparenza ed etica che richiamano un'attenzione particolare al comportamento e al linguaggio (9ª legislatura - luglio 2019) (Riquadro 1).

## Linguaggio sessista e discriminazioni

La lingua italiana, diversamente da altre lingue europee, non contempla il genere neutro e declina, per genere, articoli, pronomi, sostantivi e aggettivi.

Fino a qualche decennio fa, in Italia la necessità di declinare il linguaggio sia al femminile che al maschile non era avvertita, in quanto sia uomini che donne erano definiti in base all'appartenenza di genere in cui solo gli uomini (salvo rare eccezioni) potevano accedere a determinate professioni, incarichi prestigiosi e/o governativi. Questo ha comportato una semplificazione linguistica poco percepita (forse anche perché insegnata nelle scuole come regola sempre valida per formare il plurale) dove l'utilizzo del "maschile generalizzato", o "sovrà esteso" poteva essere utilizzato per parlare di ogni aspetto che riguardasse donne e uomini insieme.

In Italia si parla di linguaggio inclusivo di genere da relativamente pochi anni, soprattutto per quanto riguarda il tema delle professioni o degli incarichi istituzionali tradizionalmente utilizzati solo al maschile.


Occorre evidenziare che il linguaggio è fatto di automatismi e abitudini, e che molte espressioni discriminatorie sono inconsapevolmente radicate a livello sociale. Ne consegue che lo sforzo richiesto (almeno nelle fasi iniziali) non sarà di poco conto, poiché le espressioni discriminatorie fanno parte della lingua comune e spesso passano inosservate perché cristallizzate nel tempo e riprodotte attraverso automatismi inconsapevoli.



## RIQUADRO 1. Codice di condotta appropriata per deputate e deputati al parlamento europeo nell'esercizio delle loro funzioni

Allegato II del Regolamento del Parlamento europeo (2019)

1. Nell'esercizio delle loro funzioni, i deputati e le deputate al Parlamento europeo si comportano nei confronti di chiunque lavori per l'Istituzione con dignità, cortesia e rispetto, senza pregiudizi né discriminazioni.
2. Nell'esercizio delle loro funzioni, i deputati e le deputate agiscono con professionalità e **devono astenersi, nei loro rapporti con il personale, in particolare da un linguaggio degradante, ingiurioso, offensivo o discriminatorio** o da qualsiasi altro atto immorale, degradante o illecito.
3. I deputati e le deputate non possono, con le loro azioni, incitare o incoraggiare il personale a violare, eludere o ignorare la legislazione in vigore, le norme interne del Parlamento o il presente codice, né tollerare siffatto comportamento da parte del personale sotto la loro responsabilità.
4. Ai fini dell'efficace funzionamento del Parlamento europeo, i deputati e le deputate si adopereranno per garantire, con la dovuta discrezione, che eventuali disaccordi o conflitti con il personale sotto la loro responsabilità siano trattati con rapidità, equità ed efficacia.
5. Se necessario, i deputati e le deputate al Parlamento europeo coopereranno prontamente e pienamente con le procedure in atto per la gestione di situazioni conflittuali o molestie (a sfondo psicologico o sessuale), anche reagendo tempestivamente a qualsiasi accusa di molestia. I deputati e le deputate dovrebbero seguire corsi di formazione specializzati, organizzati per loro, sulla prevenzione dei conflitti e delle molestie sul luogo di lavoro e sulla corretta gestione dell'ufficio.
6. I deputati e le deputate firmano una dichiarazione in cui confermano l'impegno ad attenersi al presente codice. Tutte le dichiarazioni, firmate o meno, sono pubblicate sul sito web del Parlamento.
7. Un deputato o una deputata che non abbia firmato la dichiarazione relativa al presente codice non può essere eletta/o a una carica in seno al Parlamento o ai suoi organi, designata/o in qualità di relatore/relatrice o far parte di una delegazione ufficiale né partecipare a negoziati interistituzionali.



Queste espressioni possono diventare veicolo di stereotipi, etichette, retaggi culturali. Il genere è un costrutto culturale che può influenzare la modalità di percezione della realtà. L'abitudine di utilizzare il genere maschile indipendentemente dal contesto non permette di rappresentare fedelmente la realtà nella quale si vive.

L'utilizzo di un linguaggio sessista tiene in vita e riproduce idee erronee e stereotipi di genere. Il linguaggio diventa, quindi, il principale mezzo di espressione del pregiudizio e della discriminazione.

Secondo la studiosa del linguaggio Alma Sabatini, per esempio:

"l'uso di un termine anziché di un altro comporta una modificazione nel pensiero e nell'atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta. La parola è una materializzazione, un'azione vera e propria" (Sabatini, 1987).

La lingua è la prima modalità per dare e ricevere identità per riconoscere e affermare la titolarità di diritti e doveri. Usare un linguaggio ampio significa fare in modo che un testo sia fruibile a più persone possibili, tenuto conto dello scopo e della natura del testo stesso. A ciò si aggiunga la questione primaria che l'atto di nominare, di attribuire un nome, è la prima forma di identità e sarà a sua volta oggetto di riconoscimento e comunicazione reciproca.

Le riflessioni sul sessismo linguistico hanno sviluppato a livello socio-istituzionale una sensibilità comune più attenta alle discriminazioni e la volontà di superare gli automatismi culturali nella terminologia presente nei documenti gestionali. Diverse pubbliche amministrazioni hanno adottato le raccomandazioni per un uso non sessista della lingua e prodotto linee guida per il loro impiego al proprio interno (si veda, per esempio, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e Ricerca, Agenzia delle Entrate, Università di Siena) (MIUR, 2018; CUG-Agenzia delle Entrate, 2020; Università di Siena, 2017).

Diffondere una cultura per un linguaggio rispettoso del genere nei luoghi di lavoro è uno dei tasselli importanti per abbattere le discriminazioni e, come spesso accade, regolamentazioni, raccomandazioni e linee guida possono aiutare il processo di cambiamento. Nella pubblica amministrazione, con l'art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori del personale del Comparto Funzioni Centrali (CCNL) triennio 2019-2021, è stata introdotta per la prima volta la regolamentazione dei lavoratori che intraprendono percorsi di affermazione di genere, per i quali sono previsti iter consolidati volti alla tutela della persona e a chiarire il linguaggio e la corretta


burocrazia da adottare in questi casi (ARAN, 2022). Tuttavia, ogni cambiamento incontra delle resistenze e i cambiamenti linguistici non sono da meno.

Sebbene questo riguardi tutte le lingue, la struttura grammaticale dell'italiano, che non include il genere neutro, fa sì che alcuni adattamenti risultino più complessi e pertanto incontrino maggiori difficoltà a essere accettati.

Tra le obiezioni poste all'adozione di un linguaggio più inclusivo c'è quella che prende come pretesto il venir meno della fluidità discorsiva, per cui sarebbero necessarie frasi più lunghe per esprimere la complessità rispetto al maschile sovraesteso; per esempio, utilizzare "le persone che lavorano" invece che il più sintetico "i lavoratori". Tuttavia, ora sappiamo che ciò che non viene esplicitamente menzionato finisce per restare occultato e non visibile, in quanto la nostra mente si concentra sull'immagine (maschile) evocata (Robustelli, 2008).

Una maggiore resistenza si incontra nella declinazione al femminile di nomi di professioni o ruoli: la sindaca, l'avvocata, la giudice o l'ingegnera suscitano perplessità e sono a volte definiti cacofonici, mentre la maestra, l'infermiera o la paziente sono termini accettati.

Nell'accezione comune, alcuni termini hanno significati connotativi diversi se usati al maschile o al femminile, come per esempio segretario e segretaria; mentre al femminile viene identificata la persona che assiste un funzionario, al maschile il termine identifica una persona che dirige (un partito, un organismo o un'associazione), cosa che spinge alcune donne dirigenti a preferire di essere indicate col termine al maschile. Tuttavia, le regole della lingua italiana e la stessa Accademia della Crusca indicano che la declinazione al femminile di nomi tradizionalmente usati al maschile è corretta e quindi occorre soltanto imparare a usarla. Al riguardo è importante sottolineare come l'edizione 2022 del Dizionario dell'Italiano Treccani rappresenti i cambiamenti socio-culturali in atto nel nostro Paese a partire proprio dalla lingua. Si tratta del primo vocabolario che "non presenta le voci privilegiando il genere maschile, ma sceglie di lemmatizzare anche aggettivi e nomi femminili", a testimonianza della necessità e urgenza di un cambiamento che promuova l'inclusività e la parità di genere, a partire dalla lingua (Treccani, 2022). Declinare al femminile è dunque perfettamente coerente con il sistema linguistico italiano, le resistenze sono più di natura sociale e riguardano la forza delle abitudini (Robustelli, 2021).



Altra questione è quella di sostituire le desinenze maschili e femminili con un neutro “schwa” (ə), proposta avanzata per superare il binarismo di genere (Gheno, 2019). Senza entrare nel merito di un dibattito ancora in corso tra professioniste e professionisti di ambito linguistico, la questione riguarda il delicato equilibrio che s’instaura tra le esigenze di preservare la lingua e quelle di registrarne le evoluzioni.

Una riflessione sul modo di scrivere e di parlare che rappresenti in modo più attento e consapevole la complessità del contesto di riferimento può contribuire a promuovere le pari opportunità per tutti i soggetti coinvolti ed è estremamente importante che questo processo inizi nella pubblica amministrazione.

## Impegno dell’ISS

Le presenti Raccomandazioni, lungi dal rappresentare una risorsa esaustiva e definitiva sulle questioni legate al linguaggio di genere, il cui dibattito è ancora in evoluzione, sono un punto di partenza.

Queste Raccomandazioni intendono offrire alcune indicazioni su regole base della comunicazione e strategie di gestione della terminologia presente non solo negli articoli scientifici, ma anche nei documenti gestionali e amministrativi e nelle comunicazioni dell’ISS. Si tratta, in particolare, di strategie pratiche su come evitare il maschile sovra esteso laddove possibile, consigli generali su come parlare in modo rispettoso della comunità LGBTQ+, una panoramica di possibili soluzioni per espressioni o termini problematici. I suggerimenti proposti sono molteplici e si diversificano in funzione della tipologia e struttura del testo.

In conclusione, il linguaggio in un Ente Pubblico di Ricerca quale l’ISS può svolgere un ruolo chiave nel sostenere il cambiamento e promuovere modelli lavorativi e socio-culturali nei quali possano riconoscersi donne, uomini e persone LGBTQ+.

Nell’intento di promuovere una riflessione partecipata sull’uso di un linguaggio ampio e rispettoso dell’identità di genere, le Raccomandazioni sono state condivise con il personale e sono stati accolti suggerimenti e osservazioni prima di una loro diffusione.

Le Raccomandazioni rappresentano un invito rivolto al personale a porre attenzione al linguaggio, all’uso di termini non appropriati, ma anche a

comportamenti che possono discriminare donne, uomini, persone con disabilità, gruppi razzializzati in base all'etnia e persone LGBT+. Per quanto riguarda gli atteggiamenti, si richiama il *Codice di Comportamento* dell'ISS (in vigore dal 25/1/2023) (ISS, 2023b), e il documento *Benessere organizzativo: il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per promuovere la cultura del rispetto, prevenire forme di discriminazione e gestire i conflitti nell'ambiente di lavoro* che lo integra e completa.

## Indicazioni sull'uso del linguaggio

---

In linea con le principali raccomandazioni adottate da diverse istituzioni pubbliche (Agenzia delle Entrate, EPR, ministeri, università, comuni, regioni, ecc.), si invita a riflettere su come usare in modo ampio e rispettoso il linguaggio nei documenti scritti così come nel parlato, senza esclusione di alcuna categoria o gruppo, ma attribuendo a ciascuna persona riconoscimento e visibilità.

I due principi base che è bene tenere in mente sono:

- declinare correttamente il lessico in base al genere del soggetto senza preferire la forma maschile a quella femminile e, quando possibile, ricorrere a espressioni neutre.
- garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti.

Quindi ogni volta che si fa riferimento a una donna, è buona norma usare la forma femminile e, laddove sia necessario riferirsi a una categoria più ampia, cercare di usare forme più inclusive possibili, come il passivo o l'uso dell'impersonale, o di pronomi indefiniti (es. chi, chiunque, coloro).

Inoltre, si consiglia di evitare incongruenze tra il genere della persona di cui si parla e il genere grammaticale usato per non inficiare una corretta comprensione del testo (es. il ministro è impegnata) e usare l'articolo opportuno per i termini invariabili (cosiddetti ambigenere o epiceni) (es. a seconda di chi si parla, si scriverà: la responsabile o il responsabile, la paziente o il paziente).

In ogni caso, viene chiesto lo sforzo di **superare l'utilizzo generalizzato (non marcato) del maschile** per descrivere progetti/ricerche che coinvolgono persone di entrambi i sessi, utilizzando due possibili strategie: visibilità del genere femminile od oscuramento dei due generi. La scelta è legata a diversi elementi (testo, lunghezza, obiettivo, ecc.).

La revisione testuale – alla luce di una maggiore attenzione all'uso del linguaggio più appropriato – deve tener conto che spesso questo può significare anche una rielaborazione integrale di alcune frasi o parti di frasi.

La Figura 1 riporta i principi base delle scelte linguistiche raccomandate.

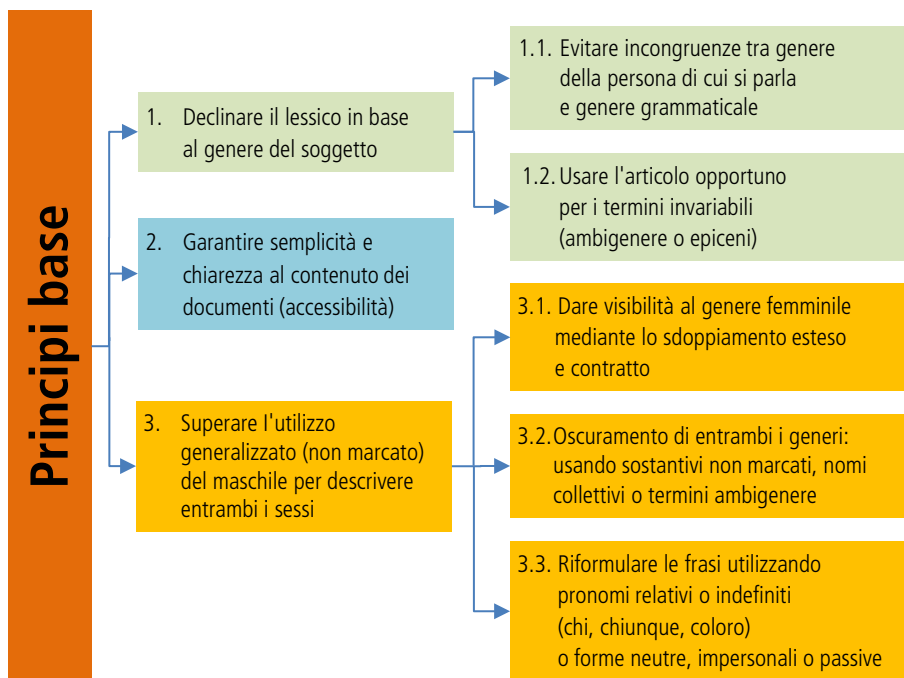


Figura 1. Principi base delle scelte linguistiche raccomandate

Si suggerisce di seguire ogni volta che sia possibile una delle modalità riportate di seguito:

- **Sdoppiamento esteso**

Si tratta dell'uso simmetrico del genere per dare visibilità anche al genere femminile in forma estesa. In questo modo il testo potrebbe diventare lungo e contorto per cui andrebbe usato limitatamente.

*Esempi*

Invece di...	È preferibile...
I donatori di sangue	I donatori e le donatrici di sangue
I ricercatori	Le ricercatrici e i ricercatori

- **Oscureamento di entrambi i generi**

Si tratta di usare sostantivi non marcati, nomi collettivi o termini ambigenere che includano il riferimento a persone di entrambi i sessi.

*Esempi*

Invece di...	È preferibile...
I dipendenti dell'ospedale che partecipano	Il personale dell'ospedale che partecipa
Uomo	Persona/essere umano
I diritti dell'uomo	I diritti umani
La dignità dell'uomo	La dignità umana o della persona
L'uomo della strada	La gente comune
Patto tra gentiluomini	Accordo sulla fiducia
I docenti e le docenti	Il corpo docente
Tempo/uomo	Tempo/persona

- **Riformulazione delle frasi**

Questa tecnica permette di evitare un uso del maschile attraverso l'adozione di parafrasi con pronomi relativi e indefiniti (chi, chiunque, coloro) o forme impersonali o passive.

*Esempi*

Invece di...	È preferibile...
È ammesso allo studio anche il paziente che mostra i sintomi indicati	Anche chi mostra i sintomi indicati è ammesso allo studio
Il paziente deve firmare il consenso informato per essere ammesso al trial	Per l'ammissione al trial è necessario firmare il consenso informato
I rispondenti al questionario devono allegare la seguente documentazione	Al questionario va allegata la seguente documentazione

Nella Tabella 1 vengono riportate le regole grammaticali per declinare i nomi professionali al femminile.

In Appendice A1 si riporta un elenco esemplificativo dei termini professionali; per alcuni termini si dà anche il collettivo corrispondente.



**Tabella 1. Declinare i nomi professionali al femminile**

Nomi terminanti in:	Esempi
-o al maschile	maestro/maestra; avvocato/avvocata
-a al femminile	
-a e -ista al singolare ambigenere, al plurale: -i e -isti al maschile, -e e -iste al femminile	il/la collega, i colleghi e le colleghe; il/la professionista, i professionisti e le professioniste; lo/la stagista, gli stagisti e le stagiste <i>Eccezione: poeta/poetessa</i>
-e sia maschili che femminili affidano l'indicazione del genere all'articolo	il/la preside; il/la presidente; il/la giudice <i>Eccezione: studente/studentessa</i>
-iere al maschile	cavaliere/cavaliera;
-iera al femminile	infermiere/infermiera
-tore al maschile	direttore/direttrice; ricercatore/ricercatrice
-trice al femminile	<i>Eccezione: dottore/dottoressa</i>
-sore al maschile	assessore/assessora; difensore/difensora
-sora al femminile	<i>Eccezione: professore/professoressa</i>
-one al maschile	<b>commilitone/commilitona</b>
-ona al femminile	<i>Eccezione: campione/campionessa</i>

## IN SINTESI

Si suggerisce di:

- **Evitare il maschile sovra esteso**, laddove possibile, garantendo equa visibilità al genere.
- **Optare per l'oscuramento del genere**, ove possibile, a livello linguistico in forma scritta nella documentazione ufficiale, ovvero, per tutte quelle espressioni in grado di restituire lo stesso significato senza esaltare un genere piuttosto che un altro: anziché "i dipendenti" preferire, quindi, espressioni come "il personale dipendente".
- **Evitare**, attraverso la forma scritta, nella produzione di documentazione ufficiale, di alimentare **stereotipi di genere** attraverso *bias* di senso, per esempio dando per scontato che alcune professioni siano di esclusivo appannaggio del genere femminile e altre di quello maschile quando ci si riferisce alla collettività: "le segretarie", "i ricercatori".



## Verso un superamento del linguaggio binario

---

### Espressioni e termini al centro del dibattito: possibili soluzioni

Quello sull'uso di un linguaggio inclusivo che tenga conto di tutte le soggettività è un dibattito culturale e comunicativo ancora aperto e di non facile soluzione: la società evolve e con essa anche la lingua.

Varie sono state le proposte di possibili soluzioni per il superamento del binarismo linguistico e per il raggiungimento di una pari dignità di genere nella lingua italiana. Non si sono ancora raggiunte soluzioni condivise, per esempio per quanto riguarda l'uso dello "schwa" corrispondente a un suono vocalico neutro per superare il binarismo linguistico permettendo così il più ampio spettro delle identità di genere indicate nella comunità LGBT+ che, se pur ampiamente supportata e utilizzata dalla popolazione in più contesti di natura non istituzionale, trova ancora difficoltà a essere adottata nella documentazione ufficiale. Si rimanda su questo a un parere dell'Accademia della Crusca del 2021 (D'Achille, 2021).

Sempre dell'Accademia della Crusca – in risposta a un quesito posto dal Comitato Pari Opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione sulla parità di genere nella scrittura degli atti giudiziari (Accademia della Crusca, 2023) – è l'indicazione di escludere l'uso dello "schwa" così come degli asterischi e privilegiare l'utilizzo di forme neutre o generiche (es. sostituendo "persona" a "uomo", "il personale" a "i dipendenti"), oppure (se ciò non è possibile) il maschile plurale non marcato. L'indicazione ha una valenza di carattere generale da cui discendono una serie di regole pratiche. Il maschile non marcato si può usare per l'Accademia della Crusca quando ci si riferisce in astratto all'organo o alla funzione, indipendentemente dalla persona che in concreto lo ricopra o la rivesta, per esempio "il Presidente del Consiglio dei Ministri". L'Accademia suggerisce inoltre che si debba "far ricorso in modo sempre più esteso ai nomi di professione declinati al femminile". Per quanto riguarda l'articolo davanti al nome se ne sconsiglia l'uso così come per le forme di duplicazione retorica (i cittadini e le cittadine, le figlie e i figli). Si consiglia l'uso del plurale maschile non

marcato "inclusivo" e la declinazione al femminile dei nomi professionali (magistrata, avvocata, difensora, cancelliera, brigadiera, procuratrice, questora).

## Linguaggio inclusivo delle persone LGBT+


In linea con le raccomandazioni europee riguardanti il GEP, anche le libere soggettività appartenenti alla comunità LGBT+ sono da includere all'interno di una riflessione riguardo all'utilizzo del linguaggio che, sempre più, necessita di un ampliamento in termini di inclusività. Anche nella regolamentazione della pubblica amministrazione, i percorsi di affermazione di genere vedono iter consolidati dal punto di vista della tutela e della burocrazia a essi relativa, come indicato all'interno del già citato art. 21 del CCNL – Comparto Funzioni Centrali.

L'utilizzo del linguaggio deve essere dunque il più possibile inclusivo nell'ottica di non far risaltare un genere a discapito di un altro, ma di rappresentare la collettività nella sua interezza e nelle sue sfumature.

In Appendice A2 viene riportato un glossario minimo LGBT+.

## Buone pratiche nei luoghi di lavoro

- Consentire alle persone in transizione, in caso di loro esplicita richiesta, il cambio di genere e nome nei documenti interni (indirizzo e-mail, badge identificativo, rubrica telefonica, sito web, documenti interni), senza attendere la fine del percorso di affermazione di genere e la modifica anagrafica.
- Incentivare l'uso di un linguaggio inclusivo, ad esempio nel materiale promozionale, sui siti, nelle forme di comunicazione collocate nelle sale d'attesa, nei bollettini aziendali e nelle newsletter aziendali o rivolte all'esterno, così da creare un ambiente di lavoro accogliente e inviare un messaggio sull'inclusione dei lavoratori transgender.
- Utilizzare correttamente la parola transgender che è un aggettivo, non un sostantivo: "un/una *uomo/donna* trans" è corretto; "*una/un* trans" no, nel caso in cui si abbiano dubbi sul genere di elezione si può usare la semplice locuzione "una *persona trans*".

- 
- Non usare il nome registrato all'anagrafe di una persona trans senza il suo consenso, in privato o in pubblico.

## Comunicazione *one to one*

- Utilizzare sempre l'articolo corretto in riferimento all'identità di genere della persona con cui si sta parlando.
- Quando si è in dubbio circa gli articoli e i pronomi da utilizzare, basta ascoltare quelli che usa la persona per definire sé stessa/o, adeguarsi di conseguenza.
- Evitare di riferirsi alla dimensione biologica della persona trans con cui si sta parlando.
- Evitare frasi come: "donna a tutti gli effetti/uomo a tutti gli effetti"; "nata/o nel corpo sbagliato".
- Evitare domande e/o spiegazioni circa l'identità della persona e il perché del suo percorso sul luogo di lavoro.
- Evitare riferimenti di tipo sessuale, anche sotto forma di battuta, verso chiunque.

# Esempi di applicazione nei documenti ISS

## Pubblicazioni ISS

Le serie istituzionali edite dall'ISS in italiano, *in primis* il Notiziario e i Rapporti ISTISAN, hanno adottato una politica editoriale rispettosa dell'identità di genere com'è chiaramente indicato nelle singole istruzioni *ad hoc* per la pubblicazione.

In linea con questa policy editoriale, la rivista istituzionale *Annali*, anche se pubblica in lingua inglese, raccomanda comunque un linguaggio accurato e rispettoso e adotta per gli articoli le linee guida SAGER (*Sex and Gender Equity in Research Guidelines*) (Heidari *et al.*, 2016).

Inoltre sono già state messe a punto delle modifiche nel linguaggio utilizzato nella piattaforma Infoweb, applicativo per avviare l'iter procedurale della richiesta di autorizzazione alla pubblicazione, adottando termini più inclusivi o parafrasi.

## Documentazione per eventi formativi e convegni

L'ISS organizza diverse tipologie di eventi: convegni residenziali, da remoto (online, sincrono) o ibridi; corsi di formazione residenziale o in remoto (online, sincrono); corsi di formazione a distanza (e-learning) o sul campo o con modalità mista (*blended*). Per l'organizzazione di questi eventi a partire dal 2004 ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità basato sulla norma UNI EN ISO9001:2015 e si è dotato di un Discipinare della formazione (Delibera n. 7 del Consiglio di Amministrazione del 17.12.2019).

La modulistica necessaria per l'organizzazione e il coordinamento degli eventi sarà revisionata alla luce di queste Raccomandazioni e sarà messa a disposizione del personale ISS come di consueto nella cartella "Servizio Formazione" condivisa in Share Point.

Nelle Figure 2-4 sono riportati esempi di moduli attualmente in uso con la riformulazione di alcuni termini applicando una o più strategie inclusive.

### Documento originale (invece di...)



Mod. FP2 Rev. del 19/06/2018, Pagina 1 di 5  
Autorizzazione docenti per Corsi FAD

Il presente modulo deve pervenire all'Ufficio Contratti, entro 20 giorni dalla data dell'evento.

**Dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 T.U. 445/2000. Le dichiarazioni mendaci sono punite ai sensi delle vigenti norme penali**

COGNOME E NOME **DEL DOCENTE** \_\_\_\_\_  
DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_ LUOGO DI NASCITA \_\_\_\_\_  
CODICE FISCALE \_\_\_\_\_  
DOMICILIO FISCALE (VIA) \_\_\_\_\_ (CITTA') \_\_\_\_\_  
TELEFONO \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_ E-MAIL \_\_\_\_\_

### Documento con revisione (è preferibile...)



Mod. FP2 Rev. del 19/06/2018, Pagina 1 di 5  
Autorizzazione docenti per Corsi FAD

Il presente modulo deve pervenire all'Ufficio Contratti, entro 20 giorni dalla data dell'evento.

**Dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 T.U. 445/2000. Le dichiarazioni mendaci sono punite ai sensi delle vigenti norme penali**

COGNOME E NOME **DELLA DOCENTE** \_\_\_\_\_  
DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_ LUOGO DI NASCITA \_\_\_\_\_  
CODICE FISCALE \_\_\_\_\_  
DOMICILIO FISCALE (VIA) \_\_\_\_\_ (CITTA') \_\_\_\_\_  
TELEFONO \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_ E-MAIL \_\_\_\_\_


#### SCelta LINGUISTICA ADOTTATA

- Visibilità a entrambi i generi, con sdoppiamento in forma contratta.

Si poteva utilizzare anche l'oscuramento del genere eliminando l'articolo, es. "Cognome e Nome Docente: ....".

**Figura 2. Modulo Autorizzazione Docenti Corsi FAD (pag. 1/5)  
(FP2 Rev. del 19/06/2018)**

### Documento originale (invece di...)

 Mod. FP2 Rev. del 19/06/2018, Pagina 2 di 5  
Autorizzazione docenti per Corsi FAD

**PER I DIPENDENTI DELLA P.A.:**


Dichiaro di non essere **soggetto** all'autorizzazione dell'Ente di appartenenza ai sensi della Legge n. 125/2013 che ha modificato il testo dell'art. 53, comma 6 del D.Lgs. 165/2001

**Qualifica:** .....  
(la qualifica è necessaria ai fini dell'identificazione del compenso orario)

1. **Per i soggetti appartenenti al comparto Enti di ricerca:**

a. **Personale della separata area dirigenziale e dei ricercatori e tecnologi** del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione

### Documento con revisione (è preferibile...)

 Mod. FP2 Rev. del 19/06/2018, Pagina 2 di 5  
Autorizzazione docenti per Corsi FAD

**PER I/LE DIPENDENTI DELLA P.A.:**

Dichiaro di non essere **soggetto/a** all'autorizzazione dell'Ente di appartenenza ai sensi della Legge n. 125/2013 che ha modificato il testo dell'art. 53, comma 6 del D.Lgs. 165/2001

**Qualifica:** .....  
(la qualifica è necessaria ai fini dell'identificazione del compenso orario)

1. **Per soggetti appartenenti al comparto Enti di ricerca:**

a. **Personale della separata area dirigenziale e ricercatori/trici e tecnologi/ghi** del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione

### SCELTA LINGUISTICA ADOTTATA

- Visibilità a entrambi i generi, con sdoppiamento in forma contratta
- Oscuramento del genere

Figura 3. Modulo Autorizzazione Docenti Corsi FAD (pag. 2/5)  
(FP2 Rev. del 19/06/2018)

## Documento originale (invece di...)

### Martedì 6 aprile

08.30-10.00	Disegno di un corso e materiali didattici PBL Lavoro di gruppo
10.00-12.00	Studio individuale su letture fornite dal corso
12.00-13.00	Esercitazione sul disegno di corsi e materiali PBL
13.00-14.00	Intervallo
14.00-16.00	Soluzione del problema - Lavoro in piccoli gruppi con <b>facilitatore</b>
16.00-17.00	Feed-back dell'esperto sugli elaborati di gruppo <b>M. Rossi (sostituto G. De Virgilio)</b>
17.00	Test di verifica dell'apprendimento e chiusura del corso

**DOCENTI ed ESERCITATORI / RELATORI e MODERATORI** (elencare anche i sostituti)

**Nominativo** – Affiliazione, Città

**Nominativo** – Affiliazione, Città

**Nominativo** – Affiliazione, Città

**Responsabile Scientifico dell'evento** (MAX 1 per ciascun ente co-organizzatore)

*Nome e cognome*, recapiti, affiliazione

**Segreteria Scientifica** (MAX 3 componenti)

*Nome e cognome*, recapiti, affiliazione

(se **i componenti** appartengono alla stessa struttura, inserire i recapiti di ciascuno e l'indirizzo una volta sola)

**Segreteria Organizzativa**

*Nome e cognome*, recapiti, affiliazione

(se **i componenti** appartengono alla stessa struttura, inserire i recapiti di ciascuno e l'indirizzo una volta sola)

### INFORMAZIONI GENERALI

**Sede di svolgimento**

Istituto Superiore di Sanità, Aula ... Viale ...

**Destinatari dell'evento e numero massimo di partecipanti**

Il corso/convegno è destinato al personale di enti ed istituzioni sanitarie e di ricerca interessato a.....

Saranno ammessi un massimo di ... **partecipanti**. Ai corsi non sono ammessi **uditore**.

## Documento con revisione (è preferibile...)

### Martedì 6 aprile

08.30-10.00	Disegno di un corso e materiali didattici PBL Lavoro di gruppo
10.00-12.00	Studio individuale su letture fornite dal corso
12.00-13.00	Esercitazione sul disegno di corsi e materiali PBL
13.00-14.00	Intervallo
14.00-16.00	Soluzione del problema - Lavoro in piccoli gruppi con <b>facilitazione</b>
16.00-17.00	Feed-back dell'esperto sugli elaborati di gruppo <b>M. Rossi (sostituto G. De Virgilio)</b>
17.00	Test di verifica dell'apprendimento e chiusura del corso

**DOCENTI, ESERCITATORI/TRICI, RELATORI/TRICI e MODERATORI/TRICI** (elencare anche i/e sostituti)

**Nominativo** – Affiliazione, Città

**Nominativo** – Affiliazione, Città

**Nominativo** – Affiliazione, Città

**Responsabile Scientifico dell'evento** (MAX 1 per ciascun ente co-organizzatore)

*Nome e cognome*, recapiti, affiliazione

**Segreteria Scientifica** (MAX 3 componenti)

*Nome e cognome*, recapiti, affiliazione

(se **le componenti** appartengono alla stessa struttura, inserire i recapiti di ciascuno e l'indirizzo una volta sola)

**Segreteria Organizzativa**

*Nome e cognome*, recapiti, affiliazione

(se **le componenti** appartengono alla stessa struttura, inserire i recapiti di ciascuno e l'indirizzo una volta sola)

### INFORMAZIONI GENERALI

**Sede di svolgimento**

Istituto Superiore di Sanità, Aula ... Viale ...

**Destinatari dell'evento e numero massimo di partecipanti**

Il corso/convegno è destinato al personale di enti ed istituzioni sanitarie e di ricerca interessato a.....

Saranno ammessi un massimo di ... **partecipanti**. Ai corsi non sono ammessi **uditore/trici**.

## SCELTE LINGUISTICHE ADOTTATE

- Visibilità a entrambi i generi, con sdoppiamento in forma contratta
- Oscuramento del genere

Figura 4. Mod. B5 Programma evento (estratto dal programma)



Si precisa che per quanto attiene le professioni ECM, l'ISS ha il vincolo dell'utilizzo delle categorie professionali in uso da AGENAS per l'accREDITamento degli eventi che rilasciano crediti ECM. L'idea è di avviare una interlocuzione con AGENAS per trovare strategie per superare l'utilizzo generalizzato (non marcato) del maschile.

## Esempi di avvertenze inseriti in documenti, comunicazioni, presentazioni e corsi a cura di diverse strutture ISS

Negli ultimi anni, diversi gruppi di ricerca hanno sentito l'esigenza di adottare nella divulgazione scientifica dell'ISS un'attenzione sempre maggiore all'uso di un linguaggio inclusivo e alla corretta declinazione per genere.

Di seguito sono stati riportati alcuni esempi di avvertenze (*disclaimer*) inseriti in documenti, comunicazioni, presentazioni e corsi a cura di diverse strutture ISS.

### Esempio 1

Nella Premessa del Decreto di Approvazione del Piano Nazionale per la Medicina di Genere (Legge 3/2018), approvato e firmato il 24 marzo 2023 dal Ministro della Salute e dal Ministro dell'Università e della Ricerca, che persegue l'obiettivo di promuovere la cultura della medicina della persona, è stata inserita la seguente frase:

Al fine di agevolare la lettura, si è deciso di fare uso del maschile come inclusivo anche del genere femminile e delle identità non binarie, con la consapevolezza che tale declinazione non può essere considerata neutra e pienamente rappresentativa.

Sulla base di questo, il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, nell'ambito del citato Piano Nazionale per la Medicina di Genere, ha tenuto conto di tale indicazione nella progettazione e sviluppo di due corsi FAD rivolti ai professionisti della salute dal titolo:

1. Le persone intersex: tra salute e diritto
2. La popolazione transgender: dalla salute al diritto.

Nell'affrontare le due tematiche, infatti, è stata di fondamentale importanza la scelta corretta dei termini da utilizzare. Al riguardo è stata inserita questa avvertenza nella pagina introduttiva di ognuno dei due corsi:

#### AVVERTENZA

In questo corso, pur consapevoli del fatto che la finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come non inclusive, unicamente a scopo di semplificazione e per agevolare la lettura dei testi scritti, è stato usato il maschile come genere grammaticale non marcato sia al singolare che al plurale.

### Esempio 2

Il Centro Nazionale per la Prevenzione delle Malattie e la Promozione della Salute, nell'ambito del Progetto europeo "G-START – Governance, Salute, Territorio, Accoglienza per Richiedenti asilo e Titolari di protezione: sperimentazione di un modello", ha erogato nel 2022 la formazione destinata a personale del sistema sanitario, sociale, educativo, Enti Locali, terzo settore e sistema di emergenza.

Nell'ambito di questa FAD dal titolo "Promozione della salute, dell'allattamento e della genitorialità responsiva nei primi 1000 giorni con un approccio transculturale" è stata concordata dal Comitato Tecnico-Scientifico una dichiarazione iniziale di impegno all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere:

#### AVVERTENZA

Questo documento è attento alla prospettiva di genere e prevede che tutte le declinazioni siano da intendersi sempre al maschile e al femminile. Con il termine "partner" indichiamo la persona che sta accanto alla madre, che sia il padre, l'altro genitore, una persona di fiducia o un/una caregiver. Salvo quando diversamente specificato, le considerazioni di salute e gli interventi descritti si applicano a tutte le famiglie, le madri, i padri, i/le caregiver, le bambine e i bambini, le professioniste e i professionisti, indipendentemente dal Paese d'origine, dalla lingua, dalla cittadinanza.

Questo costituisce un'evoluzione rispetto a una prima nota sulla declinazione corretta per genere edita nel 2018 nell'ambito del progetto "Salute primale e allattamento: i primi 1000 giorni". Il manuale per le formatrici/formatori edito dall'ISS

riportava infatti: “La declinazione per genere è da intendersi sempre riferita al genere femminile e maschile, nonostante, per brevità, sia stata tradotta prevalentemente al maschile.

Solo in alcuni casi all’interno del testo è stata riportata la declinazione al femminile, laddove la presenza femminile era maggioritaria (es. “formatrici”). I riferimenti a professionisti e operatori sono riportati prevalentemente al maschile, pur nella consapevolezza che molte professioniste e operatrici del settore materno-infantile sono donne”. Questo manuale è attualmente soggetto ad aggiornamento e revisione, e sarà correttamente declinato secondo le nuove indicazioni riportate nel presente documento.

## Indicazioni per testi amministrativi e modulistica

La lingua italiana consente di declinare al femminile qualsiasi nome. L’uso di forme maschili per indicare le donne, specialmente se accompagnate da concordanze al femminile (il direttore è arrivata), contrasta invece con le regole della grammatica.

Le resistenze all’uso di un linguaggio inclusivo del genere femminile sono quindi riconducibili a una resistenza di tipo culturale ad adeguare la lingua ai cambiamenti di status sociale delle donne.

Spesso sono proprio le donne a chiedere di essere definite al maschile, nel timore che la declinazione al femminile sminuisca il loro impegno e autorevolezza professionale (Segretario CDA piuttosto che Segretaria, Direttore di Dipartimento piuttosto che Direttrice).

Intervenire sui testi e sui documenti amministrativi è un passo fondamentale per promuovere un linguaggio che sia specchio di una società inclusiva.

Questa sezione mostra, a scopo esemplificativo, parti di alcuni documenti in uso presso l’ISS a cui seguono delle proposte di cambiamento per rendere il linguaggio il più possibile inclusivo e attento alle differenze.

## Esempi

### Modulistica ISS

Si noti questo stralcio di documento:

***Istituto Superiore di Sanità***

DICHIARAZIONE, AI FINI DELLA PUBBLICAZIONE, CIRCA GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONCERNENTI I TITOLARI DI INCARICHI POLITICI, DI AMMINISTRAZIONE, DI DIREZIONE O DI GOVERNO E DEI TITOLARI DI INCARICHI DIRIGENZIALI – ART. 14 comma 1, LETT. c) d), e), comma 1-ter. D. LGS. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, in qualità di Dirigente dell'Istituto superiore di Sanità

consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del DPR 445/2000, sotto la sua personale responsabilità

DICHIARA, **PER L'ANNO 2020, I COMPENSI DI QUALSIASI NATURA CONNESSI ALL'ASSUNZIONE DELLA CARICA; GLI IMPORTI DI VIAGGI DI SERVIZIO E MISSIONI PAGATI CON FONDI PUBBLICI; – ART. 14, COMMA 1, LETT. c) D.LGS. 33/2013:**

Preferibile utilizzare l'**oscuramento di entrambi i generi**: Personale titolare di incarichi.

Oppure questa chiusura di modulo:

Allega copia di un documento di identità.

ROMA, .....

**Il dichiarante**

F.TO \_\_\_\_\_  
(firma per esteso e leggibile)

Preferibile **declinare il lessico in base al genere** del soggetto: Il/La Dichiarante.

## All-ISS

In questa sezione si vuole mettere in evidenza sia l'**uso non corretto** della forma asteriscata che la varietà di forme di comunicazione sempre declinate al maschile:

A:all@iss.it <all@iss.it>

Gentili collegh\*,

facendo seguito alla mail delle mie colleghe anche io metto a disposizione le r

A:all@iss.it <all@iss.it>

Gentilissimi,

Avremmo bisogno di un Chemidoc dotato di filtri per la fluorescenza per l'imaging di un SDS - PAGE colorato in Flamingo.

A:all@iss.it <all@iss.it>

1 allegati (748 KB)

BANDO Quinto Premio C. Russo 2023.pdf;

Cari colleghi,

vi inoltro il bando per l'edizione 2023 del premio Carla Russo destinato a giovani e giovanissimi ricercatori

Questa è la formulazione più corretta con **sdoppiamento esteso**:

A:all@iss.it <all@iss.it>

Gentili colleghe e colleghi,

comunichiamo che il giorno **4 luglio p.v. dalle ore 9:30 alle ore 17:00** si terrà il corso su "Trattamento fiscale e previdenziale dei redditi da lavoro autonomo".

Il corso è rivolto al personale che effettua il pagamento dei compensi ai lavoratori autonomi professionali, lavoratori autonomi occasionali e assimilati al lavoro dipendente.

## Delibere ISS

In questa sezione si riportano alcuni stralci di delibere e suggerimenti di correzione.

*Istituto Superiore di Sanità*

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

### DELIBERAZIONE n. 1

allegata al VERBALE n. 64 della seduta del CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del

**OGGETTO:** Nomina dei vincitori delle procedure pubbliche selettive, comparative, per titoli e colloquio, per il conferimento dell'incarico a tempo determinato, con durata triennale, rinnovabile del Direttore del [REDACTED]

Per l'espressione "nomina dei vincitori" sarebbe preferibile dare visibilità anche al genere femminile mediante sdoppiamento esteso: "vincitori e vincitrici".

accertato la regolarità del relativo procedimento concorsuale.

Dagli atti della Commissione è emerso che la Dott.ssa [REDACTED], Direttore Sanitario della ASL [REDACTED] e Presidente del [REDACTED], è risultata vincitrice della selezione predetta.

- di approvare la nomina della Dott.ssa [REDACTED] quale vincitrice della procedura relativa al conferimento dell'incarico di Direttore del Centro della Clinical Governance.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO**

**IL PRESIDENTE**

Per quanto riguarda l'utilizzo dei nomi professionali (Segretario, Direttore, ecc.) sarebbe preferibile **declinare il lessico in base al genere del soggetto** Direttrice del Centro, Segretaria del CDA.

## Avvisi interni per manifestazioni di interesse

In questa sezione si riportano alcuni stralci di delibere e suggerimenti di correzione.

### DISPONE

L'attivazione di una procedura finalizzata all'acquisizione di eventuali candidature per la Direzione della Struttura citata in premessa, rivolta ai soli dirigenti di ruolo dell'Istituto superiore di sanità ai sensi del comma 4 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165 del 2021.

Ai fini del conferimento dell'incarico il candidato dovrà aver maturato esperienza, correlata alla qualifica formale di dirigente, nell'ambito delle attribuzioni e degli adempimenti concernenti le

Preferibile **declinare i nomi professionali al femminile** e utilizzare l'articolo opportuno per i termini invariabili: alle Dirigenti e ai Dirigenti.

La manifestazione di interesse dovrà essere corredata da:

1. una breve relazione, con valore di autocertificazione, in cui il candidato avrà cura di indicare l'esperienza professionale maturata, contenente tutti gli elementi in grado di consentire la corretta valutazione della propria candidatura;
2. curriculum vitae aggiornato, sottoscritto e datato;
3. apposita dichiarazione di assenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità previste dalla normativa vigente, e di eventuali situazioni di conflitto di interesse;
4. fotocopia di un documento di riconoscimento in corso di validità.

Il presente avviso, inviato per posta elettronica a tutti i dirigenti amministrativi di ruolo dell'Istituto superiore di sanità, verrà pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale.

All'esito della procedura comparativa, l'incarico di che trattasi, di durata triennale o sino al collocamento a riposo per raggiunti limiti di età dell'incaricato, sarà conferito dal Presidente dell'Istituto su proposta del direttore generale come da disposizioni statutarie.

La presentazione della manifestazione di interesse non determina in nessun caso il diritto al conferimento dell'incarico di cui alle premesse; l'amministrazione si riserva la facoltà di scelta in relazione alle attitudini personali e professionali senza redigere una formale graduatoria.

Sulle parole candidato e incaricato la scelta preferibile sarebbe lo **sdoppiamento esteso**: i candidati e le candidate.

## Bando per borse di studio e concorso

Anche in questi documenti tutte le espressioni riferite al personale che partecipa al bando sono declinate al maschile sia al singolare che al plurale:

11. **Il borsista** si impegna a comunicare **al dirigente competente, al responsabile scientifico**, non appena accertata, qualsiasi variazione successivamente pervenuta che dovesse comportare il sorgere di situazioni anche potenziali di incompatibilità o di conflitto di interessi, rispetto a quanto precedentemente dichiarato all'atto dell'accettazione della borsa di studio.

2. Per poter accedere al suddetto "modulo di domanda" **il candidato** dovrà essere in possesso dello SPID od ottenere credenziali alternative tramite helpdesk dell'applicazione.
3. Per la partecipazione al concorso, **il candidato** dovrà versare una quota di partecipazione pari a euro 10,00 tramite piattaforma Ecommerce ISS all'indirizzo: pagopa.iss.it.
4. **Il candidato**, dovrà allegare al "modulo di domanda" i seguenti documenti:
  - a) Curriculum vitae;
  - b) Elenco titoli con numerazione progressiva;
  - c) Copia documento di identità.
  - d) Copia della mail di conferma dell'avvenuto pagamento della quota di partecipazione.
4. Il bando del concorso sarà inserito nel sito internet dell'Istituto Superiore di Sanità – [www.iss.it](http://www.iss.it) nell'area "Bandi di concorso".

1. **I candidati dichiarati vincitori**, e ai quali è stata assegnata la borsa di studio, dovranno presentare o far pervenire, tramite e-mail, pec o a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, all'Ufficio Reclutamento, Borse di studio e Formazione - Viale Regina Elena n. 299, 00161 ROMA

### Art. 5

1. La Commissione esaminatrice sarà nominata con successivo provvedimento.
2. La Commissione esaminatrice verificherà la regolarità formale delle domande.
3. La Commissione esaminatrice nella prima seduta dovrà individuare i criteri per la valutazione dei titoli di merito di cui al successivo art. 6 e dovrà stabilire, altresì, i criteri e le modalità di valutazione del colloquio da formalizzare nei relativi verbali al fine di assegnare il punteggio attribuito al colloquio medesimo.
4. **I candidati che non siano cittadini italiani** dovranno possedere, altresì, adeguata conoscenza della lingua italiana. Detta conoscenza sarà accertata dalla Commissione esaminatrice tramite apposito colloquio che precederà la valutazione dei titoli di merito.

La scelta preferibile sarebbe sempre lo **sdoppiamento esteso**: candidato/a, candidati/e, cittadini/e, cittadino/a, il borsista/la borsista, idoneo/a, idonei/e.



Porre attenzione anche nella parte finale della firma dove chi firma si qualifica sempre al maschile: il Responsabile scientifico, il Direttore della Struttura.

Preferibile **declinare il lessico in base al genere del soggetto**.



## Bibliografia di riferimento

---

- Accademia della Crusca. *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*. Protocollo Arrivo N. 265/2023 del 27-01-2023 Doc. Principale - Class. 7.10
- ARAN. *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali Triennio 2019-2021*. Roma: Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni; 2022.
- Comitato Unico di Garanzia. *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*. Roma: Agenzia delle entrate; 2020.
- D'Achille P. *Un asterisco sul genere*. Firenze: Accademia delle Crusca 24 settembre 2021. <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/un-asterisco-sul-genere/4018>.
- Europa. *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo*. Parlamento europeo, 2018.
- Europa. Parere del Comitato europeo delle regioni — Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* C61, 4 febbraio 2022.
- Europa. *Regolamento del Parlamento europeo 9ª legislatura*. Strasburgo: Parlamento europeo; 2019. 2019. Disponibile all'indirizzo: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-TOC\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-TOC_IT.html)
- Gheno V. *Potere alle parole. Perché usarle al meglio*. Torino: Einaudi; 2019
- Heidari S, Babor TF, De Castro P, Tort S, Curno M. Sex and Gender Equity Research: Rationale for the SAGER Reporting Guideline and recommended use. *Research Integrity and Peer Review* 2016;1:2. <https://researchintegrityjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s41073-016-0007-6>
- ISFOL. *Linguaggi a confronto, in Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio. Alcune proposte per la redazione di avvisi pubblici di Fondo sociale europeo*. Roma: Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori; 2014. (Occasional Paper n.15/2014).
- ISS. *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024*. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2022a.
- ISS. *Gender Equality Plan 2022-2024*. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2022b.
- ISS. *Piano triennale Azioni Positive 2023-2025*. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2023a.

ISS. *Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Superiore di Sanità*. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2023b.

MIUR. *Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*. Roma: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; 2018.

Regione Emilia Romagna. *Linee guida in ottica di genere. Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica*. Bologna: Centro Stampa Regione Emilia-Romagna; 2015.

Robustelli C. Ciò che non si dice, non esiste. *NoiDonne* 15 gennaio 2008:16-17.

Robustelli C. *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*. Firenze: Comune di Firenze, Comitato Pari Opportunità; 2012.

Robustelli C. Lo schwa al vaglio della linguistica. *MicroMega* 2021;21(5): 6-18.

Sabatini A. *Il sessismo nella lingua italiana*. Roma: Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna; 1987.

Treccani. *Dizionario dell'italiano Treccani (Edizione 2022)*. Roma: Istituto dell'Enciclopedia Italiana; 2022.

Università degli Studi di Padova. *Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere*. Padova: Università degli Studi di Padova; 2017.



## APPENDICE A

### Terminologia

---



## A1. Esempi di termini relativi ai ruoli professionali

Di seguito viene riportato un elenco indicativo di come declinare alcuni termini di solito più usati nel settore lavorativo della ricerca scientifica e dell'amministrazione riferiti a persone di diverso genere. Vengono riportate le forme maschile, femminile e il collettivo (nel genere e per alcuni casi anche nel numero).

### Elenco indicativo di come declinare alcuni termini

Maschile	Femminile	Collettivo
addetto	addetta	personale addetto
allievo	allieva	corpo studente
ambasciatore	ambasciatrice	
antropologo	antropologa	
architetto	architetta	
archivista	archivista	
assegnista	assegnista	
assessore	assessora	
assistente	assistente	
astrofisico	astrofisica	
astronomo	astronoma	
autore	autrice	
autori	autrici	chi scrive
avvocato	avvocata	
bibliotecario	bibliotecaria	
biologo	biologa	
biotecnologo	biotecnologa	
borsista	borsista	
candidato	candidata	persone candidate
cardiologo	cardiologa	
chirurgo	chirurga	
cittadini	cittadine	cittadinanza
cittadino	cittadina	
collaboratore	collaboratrice	
collega	collega	
commercialista	commercialista	
commissario	commissaria	
componente	componente	
comunicatore	comunicatrice	comunicazione/chi comunica
consulente	consulente	consulenza

Maschile	Femminile	Collettivo
consulente del lavoro	consulente del lavoro	
contrattista	contrattista	
contribuente	contribuente	
contribuenti	contribuenti	utenza
coordinatore	coordinatrice	
coordinatori	coordinatrici	coordinamento/ chi coordina
correlatore	correlatrice	
corsista	corsista	
curatore	curatrici	curatela
curatori	curatrice	curatela
custode	custode	custodia
deputato	deputata	
destinatario	destinataria	persona destinataria
destinatari	destinatarie	persone destinatarie
difensore	difensora	difesa
dipendente	dipendente	personale
dipendenti	dipendenti	personale, risorse
direttore	direttrice	chi dirige, direzione
direttori	direttrici	chi dirige, direzione
dirigente	dirigente	chi dirige, direzione
dirigente centrale	dirigente centrale	
dirigente di ricerca	dirigente di ricerca	
dirigente tecnologo	dirigente tecnologa	
dirigenti	dirigenti	chi dirige, dirigenza
docente	docente	docenza/personale docente
dottorando	dottoranda	
dottore	dottoressa	
economista	economista	
editore	editrice	
educatore	educatrice	
esercitatore	esercitatrice	chi segue l'esercitazione
esercitatori	esercitatrici	chi segue l'esercitazione
esperto	esperta	
esperti	esperte	personale esperto
facilitatore	facilitatrice	facilitazione/persona che facilita
facilitatori	facilitatrici	facilitazione/personale che facilita
farmacista	farmacista	
filosofo	filosofa	
fisico	fisica	
fisioterapista	fisioterapista	
formatore	formatrice	
formatori	formatrici	personale formatore
funzionari	funzionarie	
funzionario	funzionaria	



Maschile	Femminile	Collettivo
geografo	geografa	
geologo	geologa	
giornalista	giornalista	
giudice	giudice	
guardiano	guardiana	
impiegato	impiegata	personale impiegato
imprenditore	imprenditrice	
infermiere	infermiera	
ingegnere	ingegnera	
insegnante	insegnante	docenza, personale docente/insegnante
interprete	interprete	
ispettore	ispettrice	
laureando	laureanda	
laureato	laureata	
lavoratore	lavoratrice	
lettore	lettrice	
linguista	linguista	
magistrato	magistrata	magistratura
matematico	matematica	
mediatore	mediatrice	mediazione
medici	mediche	personale medico
medico	medica	
ministro	ministra	
moderatore	moderatrice	
moderatori	moderatrici	moderazione/persone che moderano
neonato	neonata	
notaio	notaia	
operaio	operaia	
operatore	operatrice	
operatore tecnico	operatrice tecnica	
ostetrico	ostetrica	
ottico	ottica	
parlamentare	parlamentare	
pedagogista	pedagogista	
pediatra	pediatra	
pianificatore	pianificatrice	
poeta	poeta / poetessa	
portiere	portiera	
prefetto	prefetta	
presentatore	presentatrice	conduzione
preside	preside	presidenza
presidente	presidente	presidenza/rapresentante legale (talvolta)
presidenti	presidenti	presidenza
primario	primaria	

Maschile	Femminile	Collettivo
primo ricercatore	prima ricercatrice	
primo tecnologo	prima tecnologa	
professionista	professionista	
professionista sanitario	professionista sanitaria	personale sanitario
professore	professoressa	personale docente/insegnante
professore associato	professoressa associata	
programmatore	programmattrice	
prorettore	prorettrice	prorettorato
psicologo	psicologa	
psicoterapeuta	psicoterapeuta	
rappresentante	rappresentante	rappresentanza
rappresentanti	rappresentanti	rappresentanza
redattore	redattrice	redazione
redattori	redattrici	redazione
referente	referente	
relatore	relatrice	chi relaziona/presenta
relatori	relatrici	chi relaziona/presenta
responsabile	responsabile	
responsabili	responsabili	responsabilità
responsabile scientifico	responsabile scientifica	
responsabili scientifici	responsabili scientifiche	responsabilità scientifica
rettore	rettrice	
revisore	revisora	revisione (a cura di)
ricercatore	ricercatrice	personale di ricerca
ricercatori	ricercatrici	personale di ricerca
scienziato	scienziata	
scrittore	scrittrice	
segretari	segretarie	segreteria
segretario	segretaria	segreteria
sociologo	sociologa	
sostituto	sostituta	sostituzione
specialista	specialista	
specializzando	specializzanda	
statistico	statistica	
storico	storica	
studente	studentessa	corpo studente
studioso	studiosa	
supervisore	supervisora	supervisione
tecnico	tecnica	personale tecnico
tecnologo	tecnologa	
tesoriere	tesoriera	tesoreria
traduttore	traduttrice	chi traduce/traduzione
tutor	tutor	tutoraggio
uditore	uditrice	

Maschile	Femminile	Collettivo
uditori	uditrici	persona che partecipa in qualità di uditrice/uditore
veterinario	veterinaria	
vicario	vicaria	
vigile	vigile	
vincitore	vincitrice	

Di seguito alcuni termini composti con la parola “capo” e le loro declinazioni per genere e numero. In questi casi varia l’articolo, che deve essere correttamente riportato (es: il capo reparto, la capo reparto).

### **Esempi**

Maschile	Femminile
capo area	capo area
capi area	capo area
capo dipartimento	capo dipartimento
capi dipartimento	capo dipartimento
caporedattore	caporedattrice
caporedattori	caporedattrici
capo reparto	capo reparto
capi reparto	capo reparto
caposervizio	caposervizio
capo team	capo team
capi team	capo team
capo ufficio	capo ufficio
capi ufficio	capo ufficio

## A2. Glossario minimo LGBT+

---

In questo glossario sono elencati i termini fondamentali da conoscere con le relative definizioni, al fine di un uso corretto delle parole, rispettoso nei confronti di tutte le soggettività.

**CISGENDER:** Termine usato per indicare le persone la cui identità di genere è in linea con il sesso assegnato alla nascita.

**TRANSGENDER:** Termine che si riferisce a quelle persone la cui identità di genere e/o espressione di genere non sono quelle tipicamente associate al sesso assegnato alla nascita. Il termine transgender non indica attrazione o orientamento sessuale. Il termine transgender dovrebbe sempre essere usato come aggettivo e non come sostantivo (persona transgender).

**TRANSESSUALE:** Il termine transessuale, oggi meno utilizzato (e poco "amato" dalla comunità trans), sta a indicare quelle persone transgender che decidono di modificare il proprio corpo attraverso trattamenti ormonali e/o chirurgici.

**DEADNAME:** Letteralmente "nome morto" ovvero il nome registrato alla nascita di una persona transgender che la persona non usa più per riferirsi a sé stessa.

**DEADNAMING:** Termine riferito all'atto, intenzionale o meno, di riferirsi a una persona transgender con il nome registrato alla nascita, ovvero il suo deadname.

**MISGENDERING:** Termine che indica l'utilizzo di articoli, pronomi e desinenze non corrispondenti all'identità di genere di una persona.

**COMING OUT:** Processo attraverso cui gli individui rivelano e affermano la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale. Questa espressione non è sinonimo di outing.

**OUTING:** Termine che indica la pratica di rivelare pubblicamente l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona senza il suo consenso. Questo termine non è sinonimo di coming out.



**APPENDICE B**  
**Gruppo di lavoro per la promozione  
di un linguaggio rispettoso del genere  
dell'Istituto Superiore di Sanità**

---



Il documento è stato realizzato dal Gruppo di Lavoro costituito in seno al Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Superiore di Sanità nel 2022 dai rappresentanti delle seguenti strutture: Amministrazione, Servizio Comunicazione Scientifica, Servizio Formazione, Servizio di Informatica, Ufficio Stampa, rappresentanti di ricercatori/tecnologi al Comitato Scientifico, Rete nazionale CUG.

## COMPONENTI Gruppo di Lavoro

### CUG

Eloise Longo (*Coordinatrice*)

Anna Maria Giammarioli

Maria Teresa Iela

### Consiglio di Amministrazione

Francesca Cirulli

### Amministrazione

Alessandra Bigi

### Servizio Comunicazione Scientifica

Sandra Salinetti

### Servizio Formazione

Alessandra Di Pucchio

Silvia Stacchini

### Servizio di Informatica

Manuela Luzi

### Ufficio Stampa

Asia Cione

### Centro di riferimento per la Medicina di Genere

Angela Ruocco

### Centro Nazionale Prevenzione delle malattie e Promozione della Salute

Angela Giusti

### Rappresentanti presso Comitato Scientifico

Simone Macri

Marina Torre

### Rete nazionale CUG

Marina Patriarca (*Referente per ISS*)





Stampato in proprio  
Servizio Comunicazione Scientifica  
Istituto Superiore di Sanità  
Roma, dicembre 2023

