



Approvate con delibera del SA (16 giugno 2020) e del CdA (28 luglio 2020)

**Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano**

\*\* \*\* \*

**Premesso che:**

l'art. 3, primo comma, della Costituzione sancisce il principio di uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge, vietando forme di discriminazioni basate, *inter alia*, sul sesso, e che l'art. 3, secondo comma, impegna la Repubblica e tutte le sue articolazioni a rimuovere “*gli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana*”;

la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna in tutti gli ambiti della vita sociale e l'eliminazione degli ostacoli che limitano questo processo non richiedono semplicemente la rimozione delle differenze tra uomo e donna, ma impongono di riconoscere e di valorizzare la differenza di genere, intesa come l'insieme delle caratteristiche socio-culturali che si accompagnano all'appartenenza all'uno o all'altro sesso;

il legislatore ha favorito il percorso di affermazione sociale delle donne con alcuni provvedimenti fondamentali come la modifica dell'art. 51 della Costituzione, intervenuta con la legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, *Modifica dell'articolo 51 della Costituzione*, che ha riconosciuto la parità di accesso ai pubblici uffici ed alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza per tutti i cittadini, dell'uno o dell'altro sesso, e la successiva legge 12 luglio 2011, n. 120, *Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati*, che ha sancito la “parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati”;

la Corte costituzionale, a sua volta, ha affermato che il quadro costituzionale è ispirato “*al principio fondamentale dell’effettiva parità tra i due sessi nella rappresentanza politica, nazionale e regionale, nello spirito dell’art. 3, secondo comma, Cost., che impone alla Repubblica la rimozione di tutti gli ostacoli che di fatto impediscono una piena partecipazione di tutti i cittadini all’organizzazione politica del Paese*” (cfr., in particolare, sentenza n. 4 del 2010);

ai sensi dell’art. 8 dello Statuto dell’Università degli Studi di Milano, l’Ateneo si impegna a garantire la dignità della persona nel contesto lavorativo, promuovendo azioni che rimuovano le disuguaglianze, prevengano le discriminazioni, migliorino le condizioni ambientali e di svolgimento delle attività.

l’Università degli Studi di Milano, fin dalla costituzione del centro GENDERS - *Gender & Equality in Research and Science* nel 1995, ha messo in campo numerose azioni in materia di uguaglianza di genere:

- nel 2014, l’Ateneo ha costituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con il compito di favorire le uguaglianze di trattamento e di rimuovere le disuguaglianze, per creare condizioni di pari opportunità in Ateneo e prevenire discriminazioni dirette o indirette, dovute a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua;
- nel 2015, è stato creato DIRECT - Team di Ricerca Strategica “Discriminazioni e Diseguaglianze”, per promuovere un coordinamento trasversale tra i professori e i ricercatori dell’Ateneo in tutte le discipline che già operano o hanno interesse nel settore delle Discriminazioni e della Diseguaglianza, inteso nell’accezione del termine più ampia possibile;
- per il sessennio 2018-2014, il Magnifico Rettore, Prof. Elio Franzini, ha nominato la Prof.ssa Marilisa D’Amico, docente di Diritto costituzionale presso il Dipartimento di diritto pubblico, italiano e sovranazionale, come *Prorettrice con delega a Legalità, Trasparenza e Parità di diritti*, la quale ha promosso importanti iniziative, anche di carattere internazionale, sul tema dell’uguaglianza di genere;

### **Considerato che:**

nonostante i significativi risultati ottenuti con le iniziative segnalate in precedenza, permangono, anche nel contesto universitario, sedimentate abitudini linguistiche

androcentriche, radicate entro la struttura grammaticale, e che il linguaggio rappresenta anche lo spazio sociale nel quale è necessario incidere per modificare la rappresentazione stereotipata delle donne che domina nell'opinione pubblica; rappresentazione che in generale non rispecchia il progresso delle donne in professioni, ruoli e istituzioni tradizionalmente appannaggio di figure maschili - anche perché questo progresso è ancora lontano dall'essere compiuto;

la promozione e la realizzazione delle pari opportunità richiede una progressiva modificazione degli usi linguistici, tale da rendere manifesti i ruoli e le funzioni delle donne negli ambiti in cui queste operano, evitando che la presenza femminile venga rimossa o celata a causa di un uso non consapevole della lingua, che diventa "discriminatorio";

che, per questo fine, è necessario individuare modalità operative idonee a realizzare, nell'ambito della pubblica amministrazione e, segnatamente, del contesto universitario, un linguaggio "rispettoso dell'identità di genere";

### **Considerato altresì che:**

nel linguaggio della pubblica amministrazione l'identità di genere non si è ancora imposta, nonostante ripetuti impulsi del Parlamento e del Governo, il quale, in particolare, con le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 27 marzo 1997, "*Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne*", e del 23 maggio 2007, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", ha fornito alle pubbliche amministrazioni precise indicazioni programmatiche a favore dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio;

il tema del linguaggio di genere è variamente intrecciato con la tematica della semplificazione dei testi legislativi e amministrativi, a vantaggio della loro leggibilità e chiarezza;

con la riforma del Titolo V della Costituzione (2001) la materia della "piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica" (art. 117, settimo comma, Cost.) è stata demandata alle leggi regionali. Nell'ambito delle iniziative che si sono sviluppate in sede locale, si segnala innanzitutto il progetto formativo "*Genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione*", avviato dal Comune di Firenze, in collaborazione con l'Accademia della Crusca, e il testo della Prof.ssa Cecilia Robustelli che ha raccolto la filosofia e i risultati di questo progetto, "*Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*" (2012), che costituisce ancora oggi un riferimento fondamentale per le istituzioni che si cimentano con la materia;

recentemente, anche il Comune di Milano si è mosso nella direzione tracciata dalla presente delibera, adottando *Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano*, con la costituzione di un tavolo inter-direzionale coordinato a livello apicale con il compito di implementare, con un programma pluriennale, una serie articolata di azioni.

**Atteso che:**

la modifica delle strutture linguistiche non può avvenire esclusivamente mediante un approccio manualistico, di regole meccaniche da applicare ai testi, ma richiede la progressiva mutazione di atteggiamenti culturali;

quest'opera riformatrice deve interessare anzitutto i testi amministrativi puri, dai regolamenti, ai provvedimenti, ai moduli che gli utenti devono sottoscrivere per accedere ai vari servizi; essa non può però trascurare la comunicazione non amministrativa che rappresenta una parte significativa della comunicazione istituzionale dell'Ateneo, la quale ha un impatto notevole sugli studenti e sui cittadini, cioè la comunicazione veicolata attraverso i canali digitali, anche in occasioni informali;

l'obiettivo è diffondere nel contesto accademico, a tutti i livelli, una maggiore consapevolezza del divario di genere e una cultura linguistica avvertita, tale da consentire agli operatori di intervenire, sulla base di alcune linee di fondo, in modo appropriato, tenendo in particolare a mente che *“per intervenire sul linguaggio discriminante dei testi amministrativi (...) non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili né sapersi districare nei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, ma è anche e soprattutto necessario conoscere quando, come e dove intervenire”* (cfr. Robustelli, cit., pag. 15).

**Considerato infine che:**

l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano richiede l'istituzione di un tavolo permanente con il compito di implementare le seguenti azioni:

- a) ideare e realizzare un programma di formazione per le risorse umane dell'ente, a tenore culturale e linguistico, per il superamento del divario di genere nel linguaggio dell'Ateneo, sia amministrativo che in senso lato istituzionale;
- b) produrre un *vademecum* operativo per il trattamento della casistica più rilevante;

- c) pianificare la revisione dei testi amministrativi in vigore e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi dell'Ateneo;
- d) monitorare l'andamento di questi processi, anche mediante un adeguato set di indicatori, identificando ambiti di sviluppo e miglioramento, restituendo l'esito dei progressi compiuti al Magnifico Rettore con una relazione annuale;
- e) promuovere l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa da parte di enti, aziende e istituzioni partecipate.