

*Nuove prospettive della comunicazione: inclusione di tutti i generi e tutte le persone nell'UE /*

*Novas perspectivas da comunicação: inclusão de todos os gêneros e de todas as pessoas na UE*

*Martina Lemmi\**

Attualmente dottoranda presso l'Università di Évora – (Letteratura) Dipartimento di Linguistica e Letteratura (Évora, Portogallo).

 <https://orcid.org/0000-0002-9368-7301>

*Deborah Catteruccia\*\**

Attualmente studentessa del Corso di Laurea Magistrale in Lingue, Letterature Compare e Traduzione Interculturale presso l'Università degli Studi di Perugia (Perugia, Umbria, Italia).

 <https://orcid.org/0000-0003-1307-4001>

**Received** in: 03 feb. 2021. **Approved** in: 10 mar. 2021.

**How to cite this review:** LEMMI, Martina. CATTERUCCIA, Deborah. *Nuove prospettive della comunicazione: inclusione di tutti i generi e di tutte le persone nell'UE*. *Revista Letras Raras*. Campina Grande, v. 10, n. 2, p. 265-271, mai. 2021 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10116117>

*Review of the work:*

*GENERAL SECRETARIAT OF THE COUNCIL. Inclusive communication in the GSC, Brussels, Belgium, European Union, 2018. 16 p.*

---

\*  [martinalemmi@libero.it](mailto:martinalemmi@libero.it)

\*\*  [deborah.catteruccia@gmail.com](mailto:deborah.catteruccia@gmail.com)

La guida *UNA COMUNICAZIONE INCLUSIVA ALL'SGC*<sup>1</sup> è un documento pubblicato dal Consiglio dell'Unione Europea che tratta la questione della comunicazione inclusiva in ambito amministrativo, in particolare del Segretariato Generale del Consiglio (SGC)<sup>2</sup>.

La comunicazione inclusiva è un argomento molto attuale e sempre in evoluzione come lo sono altresì le lingue, le quali si evolvono continuamente, incorporando nuove espressioni e parole. Le lingue, essendo un sistema in uso, accompagnano i cambiamenti e le trasformazioni sociali e culturali in cui vivono coloro che le parlano. Ogni lingua ha le proprie strutture ed espressioni idiomatiche, la propria grammatica e storia. Infatti, queste specificità emergono in ogni traduzione della guida nelle diverse lingue dell'Unione Europea, in cui vi sono esempi unici che mostrano come sia possibile migliorare il linguaggio utilizzato nel quotidiano in funzione di una comunicazione più inclusiva. Lo scopo di questa guida è di consolidare un "piano d'azione per un SGC più dinamico, flessibile e collaborativo" (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p.3). A tal fine, l'elaborazione della stessa prevede anche l'importanza di "promuovere un ambiente in cui i singoli membri del personale siano responsabilizzati, motivati e in grado di realizzarsi in termini di sviluppo personale e di contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'SGC." (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p.3). Il concetto di inclusione riguarda prima di tutto la lingua stessa, ed è per questo motivo che in un contesto eterogeneo come lo è l'SGC è estremamente importante che tutti i membri del personale siano trattati e rappresentati in modo equo. In questo modo le persone lavoreranno in un ambiente nel quale si sentiranno sempre più a loro agio, ciò le porterà ad essere maggiormente produttive e, conseguentemente, a realizzarsi sia nell'ambito professionale che personale. Ogni lingua è diversa dall'altra, pertanto sarebbe impossibile parlare di tutte quelle presenti nell'UE. Per tale motivo in questa recensione si presentano, in particolare, il documento in lingua inglese e le relative traduzioni in tedesco, italiano e portoghese e si propone anche una breve comparazione tra la struttura delle quattro.

Nel confrontare queste versioni, si nota che quelle in lingua portoghese e italiana contano venti pagine, mentre quelle in inglese e tedesco sedici. Tutte sono strutturate come segue:

---

<sup>1</sup>Questa recensione critica prende in considerazione le versioni in lingua inglese, tedesca, portoghese e italiana. Tutti i link saranno forniti nella bibliografia.

<sup>2</sup>Il Segretariato Generale del Consiglio è l'organismo incaricato di assistere il Consiglio europeo e il Consiglio dell'UE e contribuisce ad organizzare i lavori del Consiglio, assicurandone la coerenza, e ad attuare il suo programma.

- introduzione;
- raccomandazioni per il linguaggio amministrativo;
- linguaggio di genere<sup>3</sup>;
- lessico utilizzato in riferimento a persone con disabilità;
- un linguaggio libero da pregiudizi: altri consigli;
- il linguaggio corrente sul posto di lavoro;
- comunicazione visiva;
- per maggiori informazioni.

Solo la versione in lingua portoghese si conclude con una sezione aggiuntiva contenente delle informazioni utili per chi voglia conoscere alcune misure giuridiche legate alla tematica dell'uguaglianza e del rispetto per la diversità.

Nell'introduzione della guida si spiega lo scopo del documento, che è quello di promuovere una comunicazione inclusiva attraverso il linguaggio scritto, orale e visivo – considerando anche i messaggi che le immagini possono veicolare. In questo senso, le prime indicazioni vengono presentate nella parte sul linguaggio amministrativo, che comprende diverse sottosezioni che tengono conto del linguaggio sensibile alla questione dell'identità di genere e di quello utilizzato per riferirsi a persone con disabilità. Inoltre, sono proposti suggerimenti per un linguaggio privo di pregiudizi e si prende in considerazione la questione della comunicazione orale sul posto di lavoro e quella visiva, altrettanto significativa. Si vedrà anche come alcune delle parti divergono in ognuno dei quattro testi, principalmente a causa delle differenze – grammaticali, di sintassi, stilistiche e altresì culturali – inevitabili tra le lingue.

La prima sottosezione è incentrata sull'uso di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, che contribuisca altresì al raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini. Per ottenere la neutralità di genere, le varie lingue utilizzano strategie diverse in base alla loro struttura grammaticale. Le lingue delle versioni prese in considerazione appartengono a famiglie linguistiche differenti<sup>4</sup>. Nell'inglese, che a differenza delle altre non ha genere grammaticale<sup>5</sup>, la differenziazione di genere è rimasta solo nel sistema dei pronomi. Come afferma Corbett, "*English*

---

<sup>3</sup>Nel documento originale in lingua inglese si fa riferimento ad un *gender-neutral language*, di cui si parlerà brevemente in seguito.

<sup>4</sup>Sono romanze italiano e portoghese, mentre sono germaniche tedesco e inglese.

<sup>5</sup>Il genere è una categoria grammaticale che permette la ripartizione di sostantivi in classi diverse e ha – presumibilmente – una corrispondenza semantica con il genere naturale o biologico degli esseri umani.

*has a gender system based on a semantic criteria*” (CORBETT, 1991, p. 12) e, pertanto, utilizza più frequentemente la strategia della neutralizzazione. Per evitare di specificare il genere, è possibile utilizzare termini neutri quali “*chair*” o “*spokesperson*” (GENERAL SECRETARIAT OF THE COUNCIL, 2018, p. 8), al fine di comunicare in maniera più inclusiva in ambito amministrativo. In inglese i titoli professionali sono generalmente neutri, tuttavia, quando è necessario specificare il genere si consiglia di anteporre “*female*”<sup>6</sup> al titolo – evitando l’uso di “*lady*” (GENERAL SECRETARIAT OF THE COUNCIL, 2018, p. 9), che potrebbe risultare discriminante. Inoltre, per riferirsi a persone di tutti i generi la guida consiglia di non usare il pronome maschile generico e di preferire la forma *he or she*<sup>7</sup> o di trasformare il pronome singolare nel plurale *they*, che risulta più inclusivo<sup>8</sup>.

Analogamente, in italiano e in portoghese si tende ad utilizzare il plurale maschile per riferirsi a gruppi contenenti persone di più generi. È noto come, in realtà, l’uso iperonimico di sostantivi maschili plurali può assumere altresì una valenza sociale (COELHO BARROS, 2010, p. 183). A tal proposito, la guida offre dei suggerimenti per una maggiore inclusività nel linguaggio. Ad esempio, in portoghese è possibile evitare il genere maschile mediante la neutralizzazione, utilizzando nomi collettivi come “*a coordenação*” e “*o pessoal docente*” (SECRETARIADO-GERAL DO CONSELHO, 2018, p.8). In italiano non è menzionata la strategia della neutralizzazione ma, tra le diverse strategie, vi è quella dell’uso dei nomi collettivi come, ad esempio, “il corpo docente”, utilizzato al posto de “i docenti”<sup>9</sup> (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p. 9). Tali strategie possono essere facilmente applicabili anche in tedesco grazie all’utilizzo di suffissi come *-schaft* e *-personal*, che stanno ad indicare un concetto generale e che, soprattutto, non fanno riferimento ad un sesso specifico.

La versione in lingua italiana consiglia l’utilizzo del genere grammaticale corrispondente al genere biologico quando questo è noto nel contesto comunicativo, quando vi sono più persone dello stesso genere, nonché quando è specificato il nome di chi ricopre la carica. Quando invece si fa riferimento a persone il cui genere non è noto o a più persone di ambo i generi, è possibile

---

<sup>6</sup>Ad esempio, è consigliabile utilizzare la forma *female manager* al posto di *lady manager*. *Female* deve essere utilizzato solamente come aggettivo.

<sup>7</sup>In opposizione a *he/she*.

<sup>8</sup>Si consiglia l’utilizzo di *they* anche per riferirsi ad un nome singolare.

<sup>9</sup>Cionondimeno, nella versione in lingua italiana è specificato che non sempre i nomi collettivi corrispondono al nome individuale, come in: la presidenza. Questo è un termine che può indicare, a seconda del contesto in cui viene usato, sia il presidente sia l’ufficio di presidenza.

applicare l'uso simmetrico del genere – o sdoppiamento – una strategia utilizzabile anche in lingua portoghese<sup>10</sup>. Inoltre, la versione in lingua italiana presenta diverse altre strategie, tra le quali la contrazione, l'oscuramento di entrambi i generi e l'uso di caratteri jolly<sup>11</sup>. Infine, nel documento in lingua inglese e nelle sue traduzioni in italiano e in portoghese si fa riferimento all'uso non marcato della parola *uomo*, usata per indicare in maniera generica una persona<sup>12</sup>. Tutte e tre le versioni consigliano la sostituzione di essa con termini quali, ad esempio, “essere umano” o “umanità”<sup>13</sup> (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p. 11). Inoltre, in italiano si usa la parola *uomo* per riferirsi a determinate categorie di individui, quali “uomo [...] di scienza”. (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p. 11). Ciononostante, quando il genere a cui ci si riferisce è femminile è opportuno sostituire tale termine con “donna” (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p.11). È da sottolineare che in questo passaggio è presente una delle maggiori differenze tra la versione italiana e le altre, in quanto nella prima si fa una descrizione dettagliata delle regole morfo-fonologiche per la formazione dei sostantivi femminili, assente nelle altre versioni.

Le due sottosezioni che seguono sono incentrate rispettivamente sul linguaggio per riferirsi alle persone con disabilità e sul linguaggio privo di preconcetti. Per quanto riguarda la prima, tutte le versioni invitano a “mettere al centro la persona” (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p. 12), con la sua unicità e le sue molteplici capacità, utilizzando – ad esempio – l'espressione “persona con disabilità”<sup>14</sup> ed evitando espressioni come “soffre di...”, poiché “denotano passività e vittimizzazione” (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p. 12). In seguito, nella parte incentrata sul linguaggio esente da preconcetti, l'idea principale è sempre quella di centrare il discorso sulla persona. Qui si fa riferimento a questioni di vario tipo,

---

<sup>10</sup>La versione in lingua italiana suggerisce di accordare aggettivi e participi al maschile, antepoendo il nome femminile a quello maschile, come in: le funzionarie e i funzionari. Nella versione in lingua portoghese è specificato che è la strategia della neutralizzazione è sempre da preferire a quella della specificazione, poiché questa rende i testi troppo lunghi e meno eleganti. Ciononostante, quando questo non è possibile, si consiglia di utilizzare la strategia della specificazione con forme doppie o mediante l'impiego di barre. Ad esempio, è possibile utilizzare le forme *os alunos* e *as alunas* o *professor/a*.

<sup>11</sup>L'uso dei caratteri jolly è menzionato solo nelle versioni in lingua italiana e tedesca. In entrambe si sconsiglia l'uso dei suddetti caratteri nella comunicazione amministrativa e istituzionale, poiché la loro interpretazione risulta difficile.

<sup>12</sup>In italiano si usa frequentemente la parola *uomo* in espressioni idiomatiche quali, ad esempio: a passo d'uomo. Tali espressioni non sono necessariamente irrispettose dell'identità di genere e, pertanto, non è necessario censurarle. Si consiglia, invece, la sostituzione della suddetta parola in frasi non idiomatiche.

<sup>13</sup>In inglese si consiglia l'utilizzo di termini neutri quali *humankind* e *humanity*; in portoghese *humanidade* e *ser humano*; in tedesco: *Leute*.

<sup>14</sup>Le versioni in lingua inglese, portoghese e tedesco sono rispettivamente: *a person with a disability*; *pessoa com deficiência*; *ein Mensch mit Behinderungen*.

quali l'identità di genere e l'orientamento sessuale<sup>15</sup>. Tutte le versioni consigliano l'uso di espressioni inclusive quali, ad esempio, “persone LGBTI”<sup>16</sup> (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p.13). Per quanto concerne le relazioni di coppia si propone l'uso di termini più generici come “partner” o “coniuge”<sup>17</sup> (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p.13). Quando, invece, si fa riferimento all'origine etnica o alla nazionalità di una data persona, si consiglia l'uso di termini specifici. Ad esempio, le versioni in italiano e portoghese sconsigliano l'utilizzo di un termine generico come *africano*, che racchiude un'enorme varietà di persone; al suo posto è preferibile utilizzare, ove possibile, termini più specifici quali “egiziano” e “nigeriano” (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p. 14) e “*angolano*” o “*guineense*.”<sup>18</sup> (SECRETARIADO-GERAL DO CONSELHO, 2018, p. 12).

Per quanto riguarda le ultime sottosezioni – relative rispettivamente alla comunicazione orale sul posto di lavoro e a quella visiva – la guida sottolinea l'importanza di evitare un linguaggio carico di stereotipi e di un certo tipo di umorismo che banalizzi le questioni di genere. Sono da evitare battute come “donna al volante, pericolo costante” (SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO, 2018, p.15). Infine, l'ultima sottosezione evidenzia l'importanza dell'uso di immagini inclusive, atte a rappresentare i vari aspetti della diversità<sup>19</sup> e a garantire l'inclusione di tutti e tutte nelle scelte comunicative. Si raccomanda l'utilizzo di immagini che mostrino la diversità all'interno dell' SGC, comprese le persone di tutti i generi in ruoli e funzioni di pari valore. La versione in lingua italiana, nella descrizione di una delle immagini presenti sulla brochure, evidenzia la positività dell'uso di fotografie che ritraggono personalità politiche femminili in ruoli *attivi*.

La guida – vista l'importanza dell'istituzione da cui nasce – rappresenta un grande passo in avanti, poiché il linguaggio e la società interagiscono costantemente tra loro e si influenzano reciprocamente. Pertanto, è importante che il linguaggio diventi sempre più inclusivo, evolvendo e accompagnando in tal modo i tempi attuali, in cui la preoccupazione per una comunicazione più inclusiva è sempre maggiore. Il documento risulta ricco di strategie ed esempi molto chiari ed esaurienti e, inoltre, è ben strutturato e la presenza di esempi e immagini rilevanti è di fondamentale importanza.

---

<sup>15</sup>Il documento fa anche riferimento ad altre questioni quali la religione e l'età.

<sup>16</sup>In inglese: *LGBTI people* o *LGBTI persons*; in portoghese: *peçoas LGBTI*; in tedesco: *LGBTI-Personen*.

<sup>17</sup>Le versioni in lingua inglese: *partner*; in tedesco (*Lebens*)*Partner/in*; in portoghese: *parceiro/parceira* ou *cônjuge*.

<sup>18</sup>Per ragioni socio-culturali, le versioni in lingua inglese e tedesca fanno riferimento a persone di origine asiatica.

<sup>19</sup>Il documento nelle varie lingue chiarisce che tali aspetti sono il genere, l'età, l'origine etnica, la disabilità, le convinzioni religiose o di altro tipo, l'orientamento sessuale e la nazionalità.

Tra le quattro versioni quella in lingua italiana è la più completa, in quanto fornisce informazioni sul genere grammaticale e spiegazioni esaustive delle regole morfo-fonologiche per la formazione del femminile, un aspetto forse trattato in maniera eccessivamente dettagliata. La versione in lingua italiana offre altresì una critica relativa all'uso sociale del linguaggio ed esempi particolarmente interessanti. Infine, si può notare come il documento in lingua inglese e la sua traduzione in tedesco risultino al lettore più brevi e concisi, non solo per il minor quantitativo di pagine, ma anche per lo stile molto diretto.

La guida, originariamente pensata per chi lavora nell'SGC, costituisce un'ottima lettura anche per chi lavora con le lingue, in ambiti internazionali e amministrativi, o per chi si trova alle prese con gli Studi di Genere. Infine, si consiglia la lettura del suddetto documento a chi voglia approfondire la questione della comunicazione inclusiva o che sia sensibile ad essa, nonché a tutti i linguisti e a coloro che sono interessati alla funzione *sociale* della lingua.

## References

COELHO BARROS, Dulce Elena. *Gêneros gramatical, textual e social nos estudos linguísticos*, Acta Scientiarum. Language and Culture Maringá, v. 32, n. 2, p. 181-189, 2010.

CORBETT G. G. *Gender*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

GENERAL SECRETARIAT OF THE COUNCIL. *Inclusive communication in the GSC*, Brussels, Belgium, European Union, 2018.

GENERALSEKRETARIAT DES RATES. *Inklusive Kommunikation im Generalsekretariat des Rates*, Brüssel, Belgien, Europäische Union, 2018.

SECRETARIADO GERAL DO CONSELHO. *Comunicação inclusiva no SGC*, Bruxelas, Bélgica, União Europeia, 2018.

SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO. *Una comunicazione inclusiva all'SGC*, Bruxelles, Belgio, Unione Europea, 2018.