

I limiti delle strategie di contrasto al sessismo linguistico nelle imprese e nelle istituzioni: norme professionali di genere e ingiustizie discorsive

CHRISTIAN INTRONA*

DOI: <https://doi.org/10.15162/1827-5133/2005>

ABSTRACT

Nel presente articolo analizzeremo gli aspetti linguistici della *gender equality*. Infatti, nonostante l'attenzione che l'Unione Europea garantisce a questo aspetto, vedremo che le misure di contrasto tendenzialmente più adottate dalle istituzioni e dalle imprese italiane per opporsi agli usi sessisti del linguaggio non si rivelano sempre sufficienti. In primo luogo, analizzeremo un meccanismo di stereotipizzazione strettamente connesso all'aspetto professionale evidenziando i suoi effetti nell'ostacolare l'avanzamento di carriera delle donne e il loro inserimento in settori economici considerati tipicamente maschili. In secondo luogo, analizzeremo le ricadute pragmatiche delle *gendered power relations* sulle comunicazioni evidenziando i loro effetti nel ridurre la forza linguistica delle donne sul lavoro. Infine, indicheremo possibili miglioramenti nelle misure di contrasto già esistenti e suggeriremo ulteriori azioni efficaci per prevenire gli effetti dannosi delle pratiche linguistiche sessiste.

In this paper we will analyse the linguistic aspects of gender equality. In fact, despite the attention that the European Union pays to this aspect, we will see that the measures adopted by Italian institutions and companies to oppose sexist uses of language do not always prove to be sufficient. Firstly, we will analyse a stereotyping mechanism closely connected to the professional aspect, highlighting its effects in hindering the career advancement of women and their insertion in sectors considered typically male. Secondly, we will analyse the pragmatic effects of gendered power relations on communications by highlighting their effects in reducing women's linguistic force at work. Finally, we will point out possible improvements in existing countermeasures and suggest further effective actions to prevent the harmful effects of linguistic sexism.

* Christian Introna è dottorando in Filosofia del Linguaggio presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Introduzione

Il quadro politico presentato nel marzo 2020 dalla Commissione Europea, l'*EU Gender Equality Strategy (2020-2025)*, pone diversi obiettivi nell'ottica del raggiungimento della parità di genere. Alcuni di questi hanno direttamente a che fare col mondo del lavoro, come i seguenti: “colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale”¹. Ma l'impegno dell'Unione Europea per la parità di genere in questi ambiti si realizza in diversi altri modi. Ad esempio, per poter accedere a diversi finanziamenti europei come quelli per la ricerca e l'innovazione del programma *Horizon Europe*, le Pubbliche Amministrazioni e le aziende (pubbliche e private) devono realizzare un *Gender Equality Plan* (GEP). Il GEP è un piano strategico impegnato nella messa in atto di una serie di azioni finalizzate alla promozione della parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale². Tra gli obiettivi dei GEP realizzati dalle diverse istituzioni e imprese vi è quello del contrasto agli stereotipi e al linguaggio sessista.

Nel presente articolo analizzeremo la dimensione linguistica della *Gender Equality* nel mondo lavorativo, che sembra essere un aspetto tanto evidenziato quanto, tuttavia, non ancora ben sviluppato. Infatti, nei GEP di cui si sono dotate numerose istituzioni e imprese italiane, il tema del linguaggio affiora quasi sempre attraverso la vaga espressione “linguaggio di genere”. Le azioni concrete che poi seguono dall'attenzione al linguaggio di genere, nella grande maggioranza dei casi, finiscono per raccogliersi in *vademecum*, prontuari o linee guida che raccolgono ampie liste esemplificative di termini al femminile relativi a professioni e ruoli istituzionali, e che indicano espressioni da evitare e soluzioni da adottare per non incorrere in discriminazioni di genere nella redazione linguistica di una comunicazione. Tuttavia, tale misura di contrasto se da un lato, attraverso quelle linee guida, insiste giustamente sul livello per

¹ <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it#strategia-per-la-parit%C3%A0-di-genere-2020-2025>, (consultato il 04/06/2024).

² Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep?language_content_entity=en>, (consultato il 04/06/2024).

così dire *grammaticale* col fine di dare visibilità a ogni genere per ogni posizione lavorativa, dall'altro, però, sembra soffrire di una certa miopia rispetto alla complessità delle diverse altre modalità in cui il linguaggio produce dannose *gendered power relations* all'interno dei luoghi di lavoro.

Per orientare l'analisi che qui intraprenderemo, è utile fare qualche riferimento ai dati raccolti nel 2022 da Fondazione Libellula attraverso un sondaggio svolto in Italia su equità e inclusione delle donne sul lavoro che ha visto la partecipazione di oltre 4300 lavoratrici e libere professioniste³. Nella survey si evidenzia che il 46% delle rispondenti non viene chiamato col rispettivo titolo professionale⁴. Quest'oscuramento linguistico è indubbiamente dannoso per le lavoratrici, la cui figura professionale, in tal modo, non viene pubblicamente riconosciuta nelle dinamiche e nelle azioni dell'organizzazione, che resta, perciò, marcata al maschile. A tal riguardo, le misure prese per contrastare l'oscuramento attraverso le linee guida possono indubbiamente rivelarsi abbastanza efficaci. Tuttavia, i dati del sondaggio fanno emergere altri snodi problematici che non possono essere ricondotti alla dimensione strettamente grammaticale del fenomeno. Innanzitutto, il 55% dichiara di aver sperimentato situazioni di molestia, discriminazione o stereotipo sul luogo di lavoro⁵. Approfondendo questo punto si rivela che il 68% "sente/ha sentito circolare l'idea che una donna che fa carriera ha usato la leva della seduzione"⁶, mentre il 53% delle rispondenti è stato oggetto di – o ha sentito rivolte ad altre donne – battute sessiste e volgari sul lavoro⁷. In secondo luogo, un altro dato si rivela interessante: il 44% delle rispondenti afferma di essere interrotta spesso o ascoltata meno di un collega uomo⁸.

Insomma, questi ultimi dati evidenziano che, accanto all'aspetto grammaticale, il linguaggio produce effetti socialmente dannosi almeno ad altri due livelli: quello semantico e quello pragmatico. Già Alma Sabatini, nel suo celebre lavoro intitolato *Il sessismo nella lingua italiana*, aveva ben sottolineato che le dissimmetrie di genere non si riducessero a quelle grammaticali ma si

³ Fondazione Libellula, *Vita ed esperienze delle donne al lavoro*, 2022.

⁴ Ivi, p. 21.

⁵ Ivi, p. 16.

⁶ Ivi, p. 19.

⁷ Ivi, p. 21.

⁸ *Ibidem*.

estendessero anche alla sfera semantica attraverso stereotipizzazioni e polarizzazioni dei significati connotativi rispettivamente attribuiti a uomini e donne⁹. A questa sfera, però, al di là di cursorie e sporadiche menzioni, spesso non viene dedicata una specifica attenzione all'interno di molte linee guida di imprese e istituzioni italiane. A dispetto di tale approssimazione, nel corso dell'articolo vedremo che all'interno degli ambienti lavorativi circola una dissimmetria semantica strettamente connessa con la figura professionale di lavoratori e lavoratrici. Inoltre, come accennato, neppure l'aspetto pragmatico gode di rilievo all'interno di tali misure di contrasto; anzi, questa sembra forse la sfera più ignorata. La spiegazione di questa negligenza potrebbe essere di carattere strutturale: e cioè, lo strumento del *vademecum* può risultare utile per questo genere di criticità? Queste linee guida, infatti, fanno riferimento perlopiù alla dimensione scritta e asincrona della comunicazione, mentre gli aspetti pragmatici di cui parleremo emergono in situazioni di comunicazione orale e in tempo reale (in presenza od online). Il problema, tuttavia, resta, e anzi si estende non solo alla completezza dello strumento di contrasto, ma alla tipologia stessa di tale strumento. A ogni modo, se non si rende conto delle specificità pragmatiche dei contesti linguistici e delle dinamiche cui danno luogo, non è allora possibile spiegare né, perciò, contrastare problematiche come quelle evidenziate da Fondazione Libellula relative alla riduzione della forza linguistica delle lavoratrici.

Nei successivi paragrafi, pertanto, ci occuperemo di approfondire questi aspetti problematici del linguaggio e le loro ripercussioni dannose sull'equità di genere nei luoghi di lavoro.

Communal terms/agentive terms: la performatività dei modelli di genere nei luoghi di lavoro

Limitandoci, per ragioni di spazio, a una pratica linguistica riferita a un quadro di genere binario ed eteronormato, possiamo approssicare la meccanica della stereotipizzazione facendo riferimento a un'ormai consolidata direttrice

⁹ Cfr. A. Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma 1987, p. 55 e ss.

d'indagine in psicologia sociale che ha evidenziato la presenza, sul lavoro, di una prassi linguistica ampiamente confermata da numerosi studi. Ciò che queste analisi hanno evidenziato è la netta tendenza a descrivere le performance dei lavoratori con attributi afferenti alla sfera dell'*agency* (intraprendenza, assertività, autonomia, autorità, leadership, ecc.), mentre quelle delle lavoratrici con attributi afferenti a quella della *communality* (deferenza, gentilezza, empatia, collaborazione, socievolezza, ecc.)¹⁰. Come dimostrato da questi studi, tali pratiche linguistiche producono stereotipi capaci di impedire l'avanzamento della carriera delle donne, ancora oggi in effetti in minoranza nelle posizioni di vertice. Il binarismo *agentic/communality*, infatti, produce una percezione di inadeguatezza (chiamata *lack of fit*) causata dall'inconciliabilità tra le aspettative stereotipate sulla figura femminile e i ruoli di leadership visti come posizioni tipicamente maschili grazie al *bias* che associa l'uomo alla sfera dell'*agency*. L'urgenza di questa problematica è testimoniata, tra l'altro, dall'indagine globale sulla condizione femminile nel mondo lavorativo realizzata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che, rifacendosi alla polarizzazione *agentic/communality*, ha evidenziato una volta di più la rilevanza del connubio tra *bias* e linguaggio nel veicolare e rinsaldare esclusivismi di stampo sessista in ambienti lavorativi¹¹.

L'avanzamento verticale di carriera, perciò, è reso molto complicato per la lavoratrice, e ciò non solo nel raggiungimento di posizioni apicali, ma anche nell'esercizio delle mansioni che in quelle posizioni dovrebbero svolgere. In effetti, dal momento che le posizioni di leadership richiedono abilità e competenze stereotipatamente associate al maschile, quando una lavoratrice riesce a raggiungere ciononostante tali posizioni questo risultato viene spesso percepito come una violazione delle norme di genere. A causa del cortocircuito tra le presunte prerogative che, secondo tali norme, una donna dovrebbe avere e le effettive esigenze di una lavoratrice che ricopre ruoli di leadership, nella percezione dei dipendenti si crea talora una percezione distorta: cioè, le donne che assumono uno stile di leadership che rispecchia i canoni tipici e tipica-

¹⁰ Cfr. M.Heilman, *Gender Stereotypes and Workplace Bias*, in «Research in Organizational Behavior», 32, pp. 113-135, 2012.

¹¹ International Labour Organization, *ACT/EMP Research note. Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf>, p. 6.

mente attribuiti alle qualità dell'uomo vengono valutate negativamente¹². In effetti, anche nel sondaggio di Fondazione Libellula troviamo un dato in tal senso interessante: ben più di una donna su due (il 62%) “dichiara di essere considerata aggressiva se si mostra ambiziosa o assertiva. Tra queste il 42% ricopre un ruolo di responsabilità dirigenziale”¹³.

Questa dinamica fa emergere un aspetto determinante degli effetti di queste pratiche linguistiche: esse, cioè, non sono mai solo *descrittive*, ma anche sempre *prescrittive*. Per vedere meglio le implicazioni di quest'aspetto adotteremo qui la cornice teorica degli *atti linguistici*. Il filosofo del linguaggio John L. Austin, nelle sue lezioni raccolte in *Come fare cose con le parole*¹⁴, ha dimostrato che un enunciato possiede una qualità *performativa* data dal fatto ch'esso non è dotato solo di significato, ma anche di una *forza*: per il primo aspetto si parla di locuzione, per il secondo di illocuzione e, per indicare le conseguenze di quella forza, di perlocuzione. Un enunciato, dunque, è un atto linguistico che può essere analizzato su tre livelli: *locutorio*, è l'atto di dire qualcosa avente una sintassi corretta e un significato comprensibile; *illocutorio*, è l'esecuzione di un'azione compiuta *nel* dire qualcosa, è ciò che fa il parlante nell'enunciare una locuzione; *perlocutorio*, è l'insieme delle conseguenze extralinguistiche (es., comportamentali, psicologiche, ecc.) provocate dal compimento dell'atto illocutorio.

Ora, la valutazione della performance lavorativa di un/una dipendente è un atto linguistico illocutorio avente certe conseguenze perlocutorie. Più precisamente, quest'atto è ciò che Austin definirebbe un atto linguistico *verdettivo*, in quanto è un giudizio e, dunque, emette una valutazione: è il giudizio “secondo qui [qualcosa o qualcuno] è così”¹⁵. Un rapido esempio può aiutare a capire le implicazioni di questo discorso. Se una giudice esprime un verdetto di colpevolezza, l'imputato d'ora in poi *conta* come colpevole. La sentenza della giudice – atto linguistico verdettivo per eccellenza – produce l'effetto di far contare come colpevole l'imputato. Ora, la valutazione delle performance dei/delle dipendenti produce effetti in questa stessa maniera. Se chi è preposto

¹² M. Heilman, *Gender Stereotypes and Workplace Bias*, op. cit., p. 123.

¹³ Fondazione Libellula, *Vita ed esperienze delle donne al lavoro*, op. cit., p. 27.

¹⁴ J. L. Austin, *Come fare cose con le parole*, trad. it. di C. Villata, Marietti, Genova 1987.

¹⁵ Ivi, p. 113.

alla valutazione delle performance sostiene che una dipendente possiede caratteristiche afferenti alla sfera della *communality*, quella lavoratrice sarà considerata adeguata a certe mansioni e inadeguata ad altre. Quella di chi valuta, dunque, non è una semplice opinione ininfluyente.

In proposito, McGowan¹⁶ fornisce una lettura che può qui risultare utile per mettere meglio a fuoco le implicazioni di questi effetti. La sua tesi parte dallo sfasamento della linea divisoria che separa nettamente gli *esercitivi* dai *verdettivi*. Gli esercitivi, in Austin, sono atti che consistono nell'esercizio di poteri, diritti e influenze e che, pertanto, necessitano dell'autorità del parlante che li esegue; atti tra cui troviamo nominare, ordinare, consigliare, raccomandare, invalidare: insomma, un atto esercitivo "è una decisione che qualcosa deve essere così"¹⁷. Secondo la lettura di McGowan, la forza illocutoria degli enunciati linguistici non andrebbe letta innanzitutto come esercitiva, ma primariamente come verdettiva e, lavorando con questa categoria, soltanto poi potremo rilevarne l'aspetto esercitivo. Infatti, gli atti esercitivi mirano a far adattare il mondo alle parole, mentre i verdettivi hanno un obiettivo diverso, più complesso e anche più "subdolo": sembrano mirare ad adattare le parole al mondo, e, tuttavia, la loro direzione d'adattamento prende una piega ulteriore che porta a una direzione d'adattamento del tipo parola-mondo-parola. In breve, poiché un atto verdettivo deve *valutare* dei fatti, esso sembra adattarsi ai fatti preesistenti che deve giudicare, e tuttavia quello verdettivo è pur sempre un *atto*, e cioè compie pur sempre qualcosa nel giudicare. Quando un arbitro valuta se la palla è uscita o meno dal campo compie un atto verdettivo poiché è sulla base della sua valutazione che la palla *conta* come fuori o come dentro, ed è sulla base della sua valutazione che la mossa di gioco successiva sarà o meno una rimessa. Perciò, i verdettivi in un primo momento si adattano ai fatti che devono valutare, ma poi producono degli effetti sui fatti stessi nella misura in cui: in primo luogo, li classificano in un modo invece che in un altro, e, in secondo luogo, classificandoli producono degli effetti sui fatti successivi¹⁸. Un atto verdettivo, dunque, valutando i fatti li giudica, e, giudicandoli, li

¹⁶ M. K. McGowan, "On Pornography: MacKinnon, Speech Acts, and 'False' Construction", in «Hypatia», 20, 3, 2005, pp. 22-49.

¹⁷ J. L. Austin, *Come fare cose con le parole*, trad. it. cit., p. 113.

¹⁸ M. K. McGowan, *On pornography*, op. cit., p. 41 e ss.

fa contare in un modo invece che in un altro, determinando con ciò gli sviluppi successivi a quella valutazione. Limitandosi a considerare la prima fase della direzione di adattamento dei verdetivi, sottolinea McGowan, si tende a oscurare il fatto che questi atti linguistici: a) mettono in atto fatti istituzionali, che b) il verso del loro adattamento tra mondo e parole è *bidirezionale* e, dunque, che c) possiedono una componente a tutti gli effetti *esercitiva* poiché, attuando dei fatti, modificano anche i limiti di ammissibilità futuri.

Quest'impostazione ci permette di vedere meglio che l'atto verdettivo di chi valuta una performance di lavoro finisce, alla lunga, per essere un vero e proprio atto esercitivo. Anche gli studi in psicologia sociale prima menzionati insistono molto sul fatto che la valutazione basata sul binarismo *agen-tic/communality* diviene prescrittiva: la valutazione non dice solo come il dipendente e la dipendente lavorano, ma, per il meccanismo appena esposto, dice anche come il dipendente e la dipendente *dovrebbero* lavorare. È proprio in questo che, secondo McGowan, emerge il carattere "costruttivo" degli atti linguistici verdettivi-esercitivi.

Ma a tal riguardo è il caso di richiamare qui anche la posizione di Judith Butler, che, in *Corpi che contano*¹⁹, si distacca nettamente da posizioni costruzioniste per proporre piuttosto il concetto di *materializzazione*. Secondo Butler, infatti, la nozione di "costruzione" presuppone l'idea di una materia inerte che attende l'atto incontrastato di un soggetto indipendente e antecedente rispetto al potere di cui sarebbe, perciò, autore e tutore. In tal modo, la costruzione non verrebbe intesa come un'attività ma come un atto, qualcosa di iniziato e concluso dal soggetto singolo. Una tesi inaccettabile per una posizione come quella di Butler che invece si impegna a pensare la dimensione temporale e storica dell'agire (linguistico e non) e che, passando per Foucault, non può intendere il potere (qui come performatività) in modo unidirezionale, sostanziale e cioè immobile e immutabile: "la costruzione non è né un atto singolo né un processo causale iniziato da un soggetto e culminante in una serie di effetti fissi. La costruzione non solo avviene *nel* tempo, ma è essa stessa un processo temporale che opera attraverso la ripetizione di norme"²⁰.

¹⁹ J. Butler, *Corpi che contano. I limiti discorsivi del "sesso"*, trad. it. di S. Capelli e C. Fioravanti, Castelvecchi, Roma 2023.

²⁰ Ivi, p. 30.

Pertanto, quando si vuole spiegare l'effetto discorsivo sul genere (o sul sesso stesso), occorre abbandonare una teoria costruzionista che postula un soggetto sovrano capace di agire incontrastato e in una dimensione extra-storica o addirittura extra-temporale. Inoltre, il genere non è “costruito” ma materializzato perché, come non c'è un soggetto sovrano, così non c'è neppure una superficie intatta, passiva ed estranea al sociale su cui il soggetto opererebbe. Posto che non c'è atto ma agire, allora non c'è nemmeno materia ma *materia-lizzazione*. La materia, infatti, è tale solo

in qualità di *processo di materializzazione che si stabilizza nel tempo per produrre quell'effetto di delimitazione, fissità e superficie che noi chiamiamo materia*. Il fatto che la materia sia sempre materializzata deve essere considerato in relazione agli effetti produttivi, e quindi materializzanti, del potere regolativo²¹.

Il potere regolativo opera dunque nel tempo, nella dilatazione e nel differimento di una serie di momenti collegati. Una tale impostazione Butler la sviluppa in diretta applicazione rispetto al linguaggio in *Parole che provocano*²². Qui, polemizzando con le tesi di una certa fetta della *speech act theory*, Butler sostiene che il successo – o la *felicità*, in termini più fedelmente austiniiani – di un atto linguistico non dipende dalla piena realizzazione dell'intenzione che il parlante aveva prima di enunciarlo, bensì dal fatto che “quell'azione riecheggia azioni precedenti e *accumula la forza dell'autorità attraverso la ripetizione o citazione di una serie di pratiche che vengono prima e sono dotate di autorità*”²³. Per questo sostiene che il potere linguistico del parlante sarà sempre, almeno in certa misura, *derivativo*.

Applicando il discorso butleriano alle valutazioni delle performance nel lavoro emerge che tali valutazioni sono, innanzitutto, la citazione di un binarismo gerarchico a loro antecedente, il quale associa l'uomo al principio attivo e la donna a quello passivo. Quelle valutazioni, poi, citandolo, riproducono questo stesso binarismo e marchiano il genere fin nella sua stessa dimensione professionale. È in questo modo che avviene il balzo al livello prescrittivo. Os-

²¹ Ivi, p. 29.

²² J. Butler, *Parole che provocano. Per una politica del performativo*, trad. it. di S. Adamo, Raffaello Cortina, 2010.

²³ Ivi, p. 73.

sia, è proprio la reiterata citazione di queste norme di genere disciplinari e storiche che sfocia nella materializzazione di modelli di genere regolatori per la figura professionale dell'uomo e per quella della donna. La dannosità di questa dinamica è dovuta al fatto che tali modelli divengono prescrittivi anche nel senso che vengono fatti propri, vissuti, incarnati dagli stessi soggetti così materializzati. Come spiega ancora Butler:

la nominazione della “femmina” è sempre transitiva nel senso che dà inizio al processo che impone una certa “femminizzazione” [...]. Si tratta sempre di una “femmina” obbligata a “citare” la norma per qualificarsi e restare un soggetto possibile. L'essere femminile, perciò, non è il prodotto di una scelta, ma la citazione forzata di una norma²⁴.

Nei termini del tema di cui qui ci stiamo occupando, se la lavoratrice viene ripetutamente normata a livello discorsivo secondo un modello specifico, essa può spesso finire per adattarvisi e reiterarlo lei stessa. La lavoratrice, così costruita nei termini e nei limiti della *communality*, è cioè costretta a citare quella norma per potersi qualificare in quanto figura professionale. Il suo ruolo nel mondo del lavoro è già costruito, e spesso non ha altra scelta che accettarlo. Langton rileva questo meccanismo rispetto al funzionamento degli atti linguistici verdetivi nei termini di una profezia che si auto-avvera: “when you are ranked as worse, you are treated as worse, and then really become worse”²⁵. Così, il genere viene materializzato attraverso una serie di citazioni che, nel corso del tempo, si coagulano in un modello sedimentato e regolativo. Ed è proprio da questa storicità degli usi di parole ed enunciati che, argomenta Butler, si produce collateralmente un effetto di *dis-simulazione*. Ossia, il potere discorsivo da un lato attinge a un serbatoio di strutture convenzionali storiche e citate nel corso del tempo, e dall'altro, allo stesso tempo e nello stesso gesto, dissimula questa stessa storicità per far apparire i suoi effetti come atemporali, al di fuori da ogni processo di materializzazione. In tal modo, gli effetti discorsivi del potere operano “come un'ontologia data per scontata, i suoi effetti materiali sono considerati dei dati materiali o dati di fatto. Queste posi-

²⁴ J. Butler, *Corpi che contano*, op. cit., p. 309.

²⁵ R. Langton, “Pornography's Authority? Response to Leslie Green”, in *Ead., Sexual Solipsism. Philosophical Essay on Pornography and Objectification*, Oxford University Press, Oxford 2009, p. 95.

tività materiali appaiono *fuori* dal discorso e dal potere, come loro referenti incontestabili, i loro significati trascendentali”²⁶. In questo caso, la citazionalità dissimulante copre la materializzazione sotto il nome di materia, la cultura sotto quello di natura, e gli atti linguistici sotto quello di constatazioni. Riuscendo a porre come prediscorsivi gli stessi effetti di certi discorsi, il potere può fondare la materialità dissimulando il suo gesto fondazionale con la retorica del fondamento: “la materialità è l’effetto dissimulato del potere”²⁷.

Questa dinamica ricorda una posizione del semiologo Ferruccio Rossi-Landi. Discutendo delle modalità di riproduzione delle ideologie conservatrici, Rossi-Landi ne individua una in quella che chiama “cosificazione”, cioè l’attribuzione di proprietà “soltanto-naturali” a oggetti invece “soltanto-sociali”²⁸. Perciò, in termini rossilandiani, la polarizzazione *agentiv/communality* si rivela una pratica linguistica dell’ideologia conservatrice nella misura in cui vuole assurgere a una dimensione “extra-storica” nel tentativo di sottrarre gli elementi del suo discorso alle dinamiche storico-sociali da cui invece sono prodotti, così da renderli “oggetti *ultimi*, dei fondamenti della realtà, qualcosa che sarebbe indipendente dagli universi del discorso”²⁹. Del resto, Rossi-Landi interpreta il linguaggio attraverso la categoria marxiana di “lavoro”. Il parlante, in questa prospettiva, è allora un lavoratore e, in quanto tale, soffre anche nel linguaggio delle medesime criticità di cui soffre sul lavoro, cioè sfruttamento, dominio e *alienazione*: “come ripetitore di modelli obbligatori e sovra-personali, il lavoratore linguistico viene a trovarsi nella situazione di non sapere *cosa fa* quando parla, di non sapere *perché* parla *come parla*, e di appartenere a processi di produzione linguistica che lo condizionano fin dal principio”³⁰. L’alienazione che la lavoratrice può talora scontare a sue spese è, nel nostro studio, quella di parlare della sua figura professionale secondo modalità che la inseriscono in “processi di produzione linguistica che la condizionano” e di cui non ha piena contezza. Vediamone un esempio.

Sempre nell’ambito della psicologia sociale, è stato studiato e sperimentato che la polarizzazione di cui ci stiamo occupando produce effetti dannosi non

²⁶ J. Butler, *Corpi che contano*, trad. it. cit., p. 61.

²⁷ Ivi, p. 62.

²⁸ F. Rossi-Landi, *Ideologia. Per l’interpretazione di un operare sociale e la ricostruzione di un concetto*, Meltemi, Roma 2005², p. 225.

²⁹ Ivi, p. 346.

³⁰ F. Rossi-Landi, *Il linguaggio come lavoro e come mercato*, Bompiani, Milano 2003⁵, p. 104.

solo una volta avuto l'accesso al mondo del lavoro, ma persino già dal suo ingresso. È stato evidenziato, cioè, che l'uso di una terminologia afferente alla sfera *agency* negli annunci di lavoro per indicare le competenze richieste da una posizione lavorativa tende a ridurre sensibilmente l'interesse delle lavoratrici per quella posizione³¹. Oltretutto, nessun/nessuna partecipante allo studio ha lasciato intendere che le sue risposte fossero influenzate dal linguaggio scelto per presentare il lavoro in questione³². Ciò che dimostra una volta di più l'aspetto alienante, impercettito e, per ciò stesso, ancor più pericoloso di questi effetti performativi.

Pertanto, questa pratica linguistica basata su stereotipizzazioni performative sembra produrre due grossi problemi rispetto alla *Gender Equality*: in primo luogo, riduce le possibilità di avanzamento di carriera per la lavoratrice verso posizioni apicali, e, in secondo, ne ostacola l'inserimento in settori di lavoro considerati tipicamente maschili. Proprio due effetti su cui si concentrava la strategia di contrasto messa a punto dal quadro politico elaborato dall'Unione Europea che abbiamo citato in apertura. E tuttavia, nonostante l'eccezionale rilevanza di questa meccanica di stereotipizzazione, nelle misure di contrasto attualmente in campo non pare esserci una grande consapevolezza in merito. Al contrario, non solo occorrerebbe segnalare queste meccaniche linguistiche di riproduzione dell'ingiustizia di genere nello strumento del *vademecum*, ma, soprattutto, occorrerebbe anche formare in tal senso le figure preposte al reclutamento del personale e alla valutazione delle relative performance. In aggiunta, va anche considerato che, attualmente, buona parte delle scremature nella fase di reclutamento di grandi istituzioni e di grandi imprese viene effettuata da sistemi ATS (*Applicant Tracking System*): software per le risorse umane che aiutano ottimizzare l'intero processo di selezione e assunzione. Il funzionamento di tali software avviene attraverso la scansione del database contenente le candidature in vista della selezione di quei CV che contengano le parole chiave associate alle competenze richieste per la posizione di lavoro. Tuttavia, se la posizione dovesse essere associata perlopiù a competenze descritte dagli *agent's terms* e se, in virtù della suddetta dina-

³¹ D. Jaucher e J. Friesen, "Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality", in «Journal of Personality and Social Psychology», 2011, 101, 1, 109-128.

³² Ivi, p. 119.

mica di “auto-avveramento” che fa sì che la lavoratrice si attribuisca competenze professionali perlopiù afferenti alla sfera della *communality*, allora diviene evidente che tali software finirebbero per scartare anche i CV di lavoratrici potenzialmente adatte al ruolo aumentando esponenzialmente gli effetti discriminatori che abbiamo analizzato. La sostituzione del lavoro di attenta selezione di un/una recruiter capace di leggere efficacemente un CV senza limitarsi a semplici parole chiave con invece l’automatismo impersonale di questi sistemi basati sugli algoritmi potrebbe essere un problema non così secondario. Non intendiamo affatto gettare mero discredito su queste tecnologie dall’indubbia utilità, piuttosto, segnalando un’eventuale criticità, intendiamo esortare a un loro uso accurato e consapevole.

Il livello pragmatico del sessismo linguistico: il caso dell’ingiustizia discorsiva

Come abbiamo visto nell’introduzione, nel sondaggio di Fondazione Libellula una cospicua percentuale delle rispondenti dichiarava di non essere ascoltata o di essere spesso interrotta. Anche in questo caso, per interpretare questo dato, faremo riferimento alla cornice degli *speech act*. E tuttavia, quest’applicazione comporterà un superamento di certi dogmatismi di quest’impostazione teorica. Come notano infatti Beaver e Stanley³³, certa filosofia del linguaggio si rende spesso complice di alcune idealizzazioni nell’applicazione dei propri strumenti analitici. Beaver e Stanley formulano una vera e propria lista di questi gesti idealizzanti, e alcuni di essi possono rivelarsi utili per ciò che qui ci riguarda. Uno di questi è quello che chiamano “omogeneità”, e che definiscono come quel tipo di teorizzazione che costituisce parlanti e ascoltatori/ascoltatrici del tutto neutri/e, ossia senza posizioni sociali, ruoli, identità politiche, personalità, nonché del tutto astratti/e da relazioni di potere³⁴. Qui, aggiungeremo, anche del tutto privi/e di genere. Ma c’è stato chi, al contrario di queste tradizioni teoriche, ha calato in situazioni ben più concrete le proprie analisi. Infatti, Quill R. Kukla ha scelto di partire

³³ D. Beaver e J. Stanley, “Toward a Non-Ideal Philosophy of Language”, in «Graduate Faculty Philosophy Journal», 39, 2, 2019, pp. 501-545.

³⁴ Ivi, p. 532.

esattamente dagli effetti che l'appartenenza o la non appartenenza a un genere può avere rispetto alla dimensione pragmatica dei discorsi e, più precisamente, rispetto alla forza illocutoria di chi parla, dunque rispetto alla sua capacità di fare cose con le proprie parole³⁵. La sua tesi è che l'appartenenza a un genere (ma fin da subito segnala che il suo discorso deve potersi estendere anche all'appartenenza a un gruppo sociale) può produrre casi di quella che chiama "ingiustizia discorsiva":

When members of any disadvantaged group face a systematic inability to produce certain kinds of speech acts that they ought, but for their social identity, to be able to produce – and in particular when their attempts result in their actually producing a different kind of speech act that further weakens or problematizes their social position – then we can say they suffer a *discursive injustice*³⁶.

In realtà, anche Langton ha studiato la connessione tra genere e forza illocutoria. La sua tesi è che in alcuni casi le donne possono vedere del tutto disabilitata la loro forza performativa³⁷. Langton, dunque, rielabora la nozione di *silenziamento* leggendola come un vero e proprio atto linguistico così da poterla analizzare allo stesso modo, e cioè nei tre livelli di locuzione, illocuzione e perlocuzione. Nel silenziamento locutorio la forza illocutoria è ridotta attraverso intimidazioni, minacce e, in generale, creando un clima tale da indurre il/la parlante a non parlare poiché consapevole di non venir ascoltato/a. Nella *perlocutionary frustration* il/la parlante proferisce enunciati ma non riesce a ottenere gli effetti sperati, come quando per esempio si cerca di persuadere qualcuno ma non si ottiene la conseguenza perlocutoria che s'intendeva, ciò che può avere anche una dimensione politica se si ripresenta sistematicamente per certi gruppi sociali specifici. Nell'*illocutionary disablement*, infine, il/la parlante usa le parole appropriate con le intenzioni appropriate e, ciononostante, non solo non ottiene gli effetti sperati, ma addirittura non riesce neppure a compiere l'azione che intendeva, ossia il suo atto linguistico non viene neanche riconosciuto come tale³⁸.

³⁵ Q. R. Kukla, "Performative Force, Convention and Discursive Injustice", in «Hypatia», 29, 2, 2014, pp. 440-457.

³⁶ Ivi, p. 441.

³⁷ R. Langton, "Speech Acts and Unspeakable Acts", in «Philosophy & Public Affairs», 22, 1993, pp. 293-330.

³⁸ Ivi, p. 315.

È proprio Kukla a riprendere questa lettura di Langton e, tuttavia, a distaccarsene. Infatti, come sostiene, ciò che sta cercando di indagare non è tanto il silenziamento, cioè il fallimento completo di uno *speech act*, ma la sua *distorsione*, ossia ciò che accade quando un atto linguistico non fallisce del tutto ma assume una ricezione diversa e indebolita³⁹. Kukla espone la sua tesi immaginando un esempio in cui una donna, Celia, sia la manager di una fabbrica metalmeccanica i cui operai sono quasi soltanto uomini. Il suo ruolo, dunque, le garantisce l'autorità necessaria e convenzionalmente riconosciuta per impartire degli atti esercitivi. Celia, pertanto, dà ordini all'interno della fabbrica seguendo le procedure convenzionali per l'esecuzione di quegli atti linguistici, che esegue anche con educazione e rispetto per i suoi interlocutori. Gli operai, però, nutrono pregiudizi su Celia e la reputano dispotica, così non rispettano quasi mai gli ordini che lei impartisce. Ciò che suggerisce Kukla è che la spiegazione di questo rifiuto potrebbe stare nel fatto ch'essi semplicemente si rifiutano di eseguire gli ordini, oppure nel fatto ch'essi, a causa del genere di Celia, interpretano in maniera distorta il suo atto linguistico, ossia non lo recepiscono come un ordine ma come una semplice *richiesta* che non li obbliga ad alcun vincolo d'accettazione⁴⁰.

Ciò su cui Kukla insiste è che vi sono contesti di cui va necessariamente considerata la "narrazione sociale" – come la chiama – e tutte le sue convenzioni. Nell'esempio, Celia ha seguito correttamente le procedure linguistiche, ma le convenzioni sociali non le hanno consentito di ottenere la giusta ricezione per il suo *speech act*. È interessante il modo in cui qui Kukla intende la narrazione sociale di questo contesto, perché, infatti, fa riferimento al fatto che gli operai dell'esempio possono essere del tutto disabituati a considerare una donna come fonte di autorità in uno spazio lavorativo tipicamente marcato al maschile. Secondo Kukla, neppure l'uso di minacce da parte di Celia potrebbe cambiare le cose: "this still might not overcome the fact that her body marks her as not an ordering authority in this context"⁴¹. La lettura di Kukla coglie un punto dirimente nella questione di cui qui ci stiamo occupando. Nel precedente paragrafo, infatti, abbiamo visto che alcune pratiche linguistiche

³⁹ Q. R. Kukla, *Performative Force, Convention and Discursive Injustice*, op. cit., p. 442.

⁴⁰ Ivi, pp. 445-446.

⁴¹ Ivi, p. 446.

possono ostacolare l'accesso delle donne ad alcuni ruoli o ad alcune posizioni e dunque ostacolare anche la pluralità di genere all'interno di certi luoghi di lavoro. Ma questa paralisi dei generi che li assegna binariamente e rigidamente a specifici ruoli o anche a specifici settori economici comporta la conseguenza – evidenziata da Kukla – che, qualora una donna riuscisse invece ad accedere a quei ruoli o in quei settori, potrebbe non avere la forza illocutoria necessaria per agire linguisticamente come richiesto dalla sua stessa posizione.

In effetti, anche gli studi in psicologia sociale prima analizzati parlano dell'effetto *lack of fit* che consiste nel percepire in modo distorto una donna in un ruolo dirigenziale. Quella stessa percezione distorta, perciò, potrebbe impattare sulle sue possibilità linguistiche. Lì, in modo un po' diverso, si sosteneva che la percezione distorta facesse apparire una donna leader come aggressiva, ma gli effetti sono gli stessi e per le stesse ragioni di fondo: ossia la percezione distorta provocata dalla violazione delle norme convenzionali di genere e il conseguente rifiuto di eseguire gli ordini per insubordinazione. E va poi sottolineato che, meno si riesce a eseguire i propri atti linguistici, più la propria figura professionale ne esce svalutata, innescando così un pericoloso circolo vizioso. Del resto, gli atti esercitativi presuppongono un'autorità, ma l'autorità, come illustra l'esempio di Kukla, ha a che fare anche con le norme di genere che costituiscono la narrazione sociale che sempre permea i contesti linguistici, specialmente quelli lavorativi. Inoltre, meno donne occupano ruoli dirigenziali, più gli stereotipi e le norme di genere che le rappresentano prive di quelle caratteristiche hanno la capacità di distorcere la ricezione dei loro *speech act* e indebolire la loro forza illocutoria. In proposito, recenti studi di linguistica sostengono che talora persino il genere del tono del/della parlante può influenzare la percezione di una conversazione alterandola in base alle aspettative stereotipate e finendo, così, per far percepire aprioristicamente il tono maschile legato a un approccio conversazionale più assertivo e autoritario mentre quello femminile a uno più collaborativo e meno assertivo⁴². Di passaggio, sottolineiamo un interessante punto di contatto tra le conclusioni qui richiamate – quelle di Kukla, di Langton e di questi ultimi studi linguistici – e la tesi di Rossi-Landi secondo cui in ogni interazione comunicativa “è individuabile un *programma* che regge l'interazione stessa, prescrivendo sia i ruoli

⁴² M. Lindvall-Östling, M. Deutschmann e S. Anders, “An Exploratory Study on Linguistic Gender Stereotypes and their Effects on Perception”, in «Open Linguistic», 6, 2020, pp. 567-583.

individuali o di gruppo sia i rapporti che si istituiscono fra i vari attori”⁴³. L'esempio di Kukla, in effetti, sarebbe leggibile proprio in quest'ottica: il programma dell'ideologia sessista, determinando il ruolo dei parlanti e stabilendo asimmetrici rapporti di forza tra di essi, impedisce la riuscita dell'atto linguistico della manager.

La prospettiva che abbiamo delineato in questo paragrafo si rivela perciò utile a leggere il dato registrato dalla survey di Fondazione Libellula secondo cui il 44% delle rispondenti afferma di essere interrotto spesso o ascoltato meno di un collega uomo. Questa prospettiva, inoltre, risulta decisiva anche per illuminare a più ampio raggio altre possibili criticità di qualità strettamente pragmatica che possono sorgere nella comunicazione all'interno di un luogo di lavoro.

In conclusione, riteniamo che gli attuali strumenti di contrasto alla discriminazione linguistica di genere possano, in diversi casi, non essere sufficienti. La dimensione pragmatica qui emersa, infatti, riferendosi a contesti di comunicazioni orali e in tempo reale potrebbe sfuggire al vaglio di uno strumento come quello del *vademecum*, oggi declinato perlopiù in forma di prontuario contenente liste di termini ed espressioni da evitare o da preferire in casi di redazione di una comunicazione quasi sempre scritta (come regolamenti e documentazioni di vario genere). Per affrontare più efficacemente le specifiche criticità che abbiamo evidenziato nel corso del presente articolo, potrebbe essere molto più funzionale una strategia che proponga l'attivazione di specifici corsi di formazione per i/le dipendenti in vista di una sensibilizzazione sulla questione e di una crescita di consapevolezza nell'uso del linguaggio. Potrebbe infine rivelarsi determinante sottoporre gli esiti della formazione a costanti procedure di follow-up così da approfondire eventuali deficit nella strategia intrapresa e da prevenire la ricomparsa dei meccanismi linguistici di riproduzione delle ingiustizie legate al genere.

⁴³ F. Rossi-Landi, *Semiotica e ideologia*, Bompiani, Milano 2011⁵, p. 198.

BIBLIOGRAFIA

- AUSTIN J. L., *Come fare cose con le parole*, trad. it. di C. Villata, Marietti, Genova 1987.
- BEAVER D. e STANLEY J., “Toward a Non-Ideal Philosophy of Language”, in «Graduate Faculty Philosophy Journal», 39, 2, 2019, pp. 501-545.
- BUTLER J., *Corpi che contano. I limiti discorsivi del “sesso”*, trad. it. di S. Capelli e C. Fioravanti, Castelvecchi, Roma 2023.
- , *Parole che provocano. Per una politica del performativo*, trad. it. di S. Adamo, Raffaello Cortina, 2010.
- FONDAZIONE LIBELLULA, *Vita ed esperienze delle donne al lavoro*, 2022.
- HEILMAN M., “Gender Stereotypes and Workplace Bias”, in «Research in Organizational Behavior», 32, pp. 113-135, 2012.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *ACT/EMP Research note. Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf.
- JAUCHER D. e FRIESEN J., “Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality”, in «Journal of Personality and Social Psychology», 2011, 101, 1, 109-128.
- KUKLA Q. R., “Performative Force, Convention and Discursive Injustice”, in «Hypatia», 29, 2, 2014, pp. 440-457.
- LANGTON R., “Pornography’s Authority? Response to Leslie Green”, in *Ead., Sexual Solipsism. Philosophical Essay on Pornography and Objectification*, Oxford University Press, Oxford, 2009.
- , “Speech Acts and Unspeakable Acts”, in «Philosophy & Public Affairs», 22, 1993, p. 293-330.
- LINDVALL-ÖSTLING M., DEUTSCHMANN M. e ANDERS S., “An Exploratory Study on Linguistic Gender Stereotypes and their Effects on Perception”, in «Open Linguistic», 6, 2020, pp. 567-583.
- MCGOWAN M. K., “On Pornography: MacKinnon, Speech Acts, and ‘False’ Construction”, in «Hypatia», 20, 3, 2005, pp. 22-49.
- ROSSI-LANDI F., *Il linguaggio come lavoro e come mercato*, Bompiani, Milano 2003⁵.
- , *Ideologia. Per l’interpretazione di un operare sociale e la ricostruzione di*

un concetto, Meltemi, Roma 2005².

—, *Semiotica e ideologia*, Bompiani, Milano 2011⁵.

SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma 1987.

SITOGRAFIA

<https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it#strategia-per-la-parit%C3%A0-di-genere-2020-2025>, (consultato il 04/06/2024).

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep?language_content_entity=en>, (consultato il 04/06/2024).

