



Linee guida per una comunicazione inclusiva

LG-COM Sol.Co

Redatto da: Alessia Babini _____
Referente Sistemi di Gestione

Laura Renna _____
Referente recruiting e selezione del personale

Verificato da: Giacomo Vici _____
Direttore generale

Approvato da: Antonio Buzzi _____
Presidente

Codice documento: LG - COM Sol.Co 01
Tipo doc. Ogg. Doc. Versione

Edizione: 02.09.2024

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

Paragrafo	Modifiche apportate
5.3	Introdotta l'utilizzo dei disclaimer per la neutralità di genere di un testo comunicativo

Questa è la prima versione del documento

INDICE GENERALE

1.	PREMESSA	3
2.	SIGNIFICATO DELLA COMUNICAZIONE INCLUSIVA	3
3.	CONTESTO ED EVOLUZIONE DELLA COMUNICAZIONE INCLUSIVA.....	3
4.	IL CONTESTO LINGUISTICO	4
5.	PRINCIPI DI COMUNICAZIONE INCLUSIVA.....	4
5.1	COMUNICAZIONE SCRITTA - INDICAZIONI PRATICHE	4
5.2	COMUNICAZIONE INCLUSIVA - PRINCIPI DA CONSIDERARE	5
5.3	LIMITAZIONE PROGRESSIVA DEL MASCHILE SOVRAESTESO E USO DEL "DISCLAIMER"	5
6	ATTIVITA' PROMOZIONALI INCLUSIVE	6
7	CONCLUSIONI	6

1. PREMESSA

La Linea Guida per una comunicazione inclusiva della Cooperativa Sol.Co, rivolta a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, a vario titolo, fa parte di un programma di azioni sinergiche all'interno dei processi organizzativi aziendali al fine di mettere in pratica un linguaggio accessibile ed inclusive attraverso una specifica linea guida.

Sol.Co, attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e delle attività in merito al supporto e alla valorizzazione delle pari opportunità, vuole:

- diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- definire gli indicatori delle performance per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Questi impegni sono supportati dalla presenza di un Comitato Guida, una Politica e un Piano Strategico per la Parità di Genere che rimarcano l'impegno da parte della Cooperativa.

Quanto sopra descritto serve a favorire un clima organizzativo fortemente orientato al benessere e alla centralità della persona all'interno di un ambiente di lavoro sereno, incentivando la motivazione e l'identificazione della popolazione aziendale con i valori della Cooperativa.

2. SIGNIFICATO DELLA COMUNICAZIONE INCLUSIVA

Un linguaggio capace di comprendere e nominare tutte le differenze riconoscibili nelle persone che formano un gruppo sociale, come chi è dipendente di un'azienda, è capace di accrescere il senso di appartenenza a quell'organizzazione.

Oltre che di Comunicazione inclusiva e di inclusività, che potrebbero presupporre un concetto paternalistico, si sta cercando una soluzione alternativa, un linguaggio capace di restituire e rappresentare una "convivenza delle differenze".

Adottare un linguaggio inclusivo significa mettere la persona al centro della comunicazione, sia in termini di approccio sia in termini di espressione verbale. Il linguaggio inclusivo dovrebbe essere parte delle azioni che alimentano il piano per l'uguaglianza di genere.

3. CONTESTO ED EVOLUZIONE DELLA COMUNICAZIONE INCLUSIVA

La comunicazione inclusiva nasce dall'idea che in una società convivono tante differenze. Ed è quel tipo di comunicazione che tiene conto di tali diversità, che tenta cioè di non escludere nessuno dalla comunicazione e di comprendere tutti, senza offendere. Anche nel senso di riconoscere l'esistenza di un determinato gruppo, attraverso la lingua. Si pensi per esempio a tutte quelle professioni a cui, tradizionalmente, le donne non avevano accesso: utilizzare i nomina agentis, cioè i nomi professionali, al femminile, come ingegnera e avvocatata, è un modo per riconoscere l'esistenza delle donne impegnate in quelle professioni.

Questo linguaggio nomina le diversità nel modo corretto. Per esempio, usa "afrodiscendente" per una persona di origini africane, non "nero", dato che la sua "nerità" è, di fatto, irrilevante. Allo stesso modo, se ho a che fare con maschi e femmine, cerca, attraverso le parole, di dare risalto alle une e agli altri: se c'è una donna a dirigere, la si chiama direttrice, se l'avvocato è donna, la si chiama avvocatata.

In molti casi questo linguaggio presuppone l'ascolto delle minoranze, per utilizzarlo basta ricordarsi che quando si ha un dubbio su come riferirsi a una persona, basta chiedere a lei come preferisce essere chiamata.

Inoltre quando cambia la percezione sociale dei fenomeni, cambia anche la lingua. Nella questione femminile, per esempio, conta molto la conquista di posizioni apicali e professioni a cui prima le donne non avevano accesso. Davanti a un simile cambiamento sociale, di presa di coscienza femminile delle proprie potenzialità e opportunità, la lingua si è adeguata.

È fondamentale per il benessere dell'azienda che le persone che ci lavorano si sentano viste, prese in considerazione, anche linguisticamente.

Ad esempio l'Università di Bologna come atto concreto di considerazione ha deciso di declinare al femminile tutti i titoli sui propri siti.

4. IL CONTESTO LINGUISTICO

Il Parlamento Europeo elenca tre tipi di lingue che esistono in Europa:

1. lingue gendered, con il genere grammaticale, come l'italiano che ha femminile e maschile e non il neutro;
2. lingue natural gender, che non hanno il genere grammaticale, ma hanno i pronomi maschili, femminili e neutri, come l'inglese;
3. lingue gender neutral, come le lingue ugrofinniche dove nè sostantivi e pronomi hanno genere.

A seconda del tipo di lingua ci possono essere delle differenze nel modo in cui il linguaggio diventa inclusivo.

5. PRINCIPI DI COMUNICAZIONE INCLUSIVA

Nella comunicazione scritta il primo passo potrebbe essere usare la doppia forma, tutti e tutte. Un'accortezza che si può assumere è cercare dove possibile di usare delle riformulazioni, "coloro che", "le persone che", trovando una forma semanticamente neutra.

Di seguito le principali strategie che Sol.Co raccomanda, tra cui scegliere liberamente a seconda dell'occasione e dello stile, nell'ottica della progressiva ottimizzazione della comunicazione compatibilmente con le esigenze operative ordinarie.

5.1 Comunicazione scritta - indicazioni pratiche

A) Parafrasare il maschile sovraesteso, che spesso è usato per riferirsi a tutti i generi, come ad esempio:

Da evitare	Da preferire
Tutto il personale che desidera partecipare	Tutte le persone che desiderano partecipare
Se ti sei iscritto al corso, puoi accedere alla piattaforma con le tue credenziali	Se la tua iscrizione al corso è completa, puoi accedere alla piattaforma con le tue credenziali
Durante l'attività svolta in modalità Smartworking, il dipendente gode degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri)	Durante l'attività lavorativa, chi opera in Smartworking gode degli stessi diritti e ha gli stessi doveri
La posizione dei dipendenti nell'organizzazione aziendale	La posizione di chi/delle persone che lavora/lavorano nell'organizzazione aziendale

In testi rapidi e di limitata diffusione (es. e-mail non ufficiali) è possibile lasciare il maschile singolare e plurale sovraesteso e aggiungere al testo (anche nel format in calce alla firma) un disclaimer nel quale afferma di rivolgersi sia a uomini sia a donne (v. **par. 5.3**). E' scelta legittima ma da limitare il più possibile, a testi e comunicazioni non formali/ufficiali.

B) Omettere l'articolo di fronte al cognome femminile:

Da evitare	Da preferire
Al convegno partecipano Mario Rossi e la Bianchi	Al convegno partecipano Mario Rossi e Maria Bianchi

C) Usare espressioni prive di riferimenti al genere come persona, individuo:

Da evitare	Da preferire
I candidati che hanno presentato domanda di assunzione	Le persone che hanno presentato domanda di assunzione

D) Usare locuzioni che favoriscono la visibilità di genere:

Da evitare	Da preferire
Buongiorno a tutti	Buongiorno a tutte e tutti
Cari colleghi	Care/I college/i

E) Usare locuzioni neutre:

Da evitare	Da preferire
Buongiorno a tutti	Buongiorno
Salve a tutti	Salve

F) Uso della seconda o della terza persona (a seconda del testo):

Da evitare	Da preferire
Tutti gli interessati sono invitati a dare riscontro	La/Vi invitiamo a dare riscontro

G) Usare pronomi indefiniti e indeterminati (chi, chiunque):

Da evitare	Da preferire
Il tool XYZ è uno strumento utile per gli addetti alla manutenzione	Il tool XYZ è uno strumento utile per chi si occupa della manutenzione

H) Uso dei termini ambigenere o epiceni (che hanno la stessa forma per il maschile e per il femminile):
 esempio docente, giornalista, preside, nipote.

5.2 Comunicazione inclusiva - principi da considerare

- Il linguaggio inclusivo è accogliente e non ostile, rende la comunicazione uno strumento per costruire relazioni. Per questo evita le formule prescrittive che non sono necessarie, sostituendo espressioni come “devi/deve/devono” con “è necessario” o invece di “è obbligatorio” con “è richiesto”.
- Per utilizzare un linguaggio inclusivo si dovrebbe implementare anche la parte di ascolto, ad esempio chiedendo come l'altra persona desidera che le si riferisca.
- Le seguenti categorie di dati personali sono particolarmente sensibili per l'interessato: sesso e orientamento sessuale; identità di genere; etnia; condizioni di salute e disabilità; condizione sociale; aspetto fisico; età. Il loro trattamento, oltre ad essere assoggettato al consenso scritto da parte dell'interessato ai sensi del GDPR 2016/679 (Regolamento europeo privacy) devono essere gestiti anche con particolare attenzione linguistica e comunicativa. E' pertanto opportuno utilizzare il principio generale di mettere la persona al centro (“persona con disabilità” invece di “persona disabile”), e usare i termini più adeguati alle diverse caratteristiche personali da trattare. Ad esempio:

Per le condizioni di salute e disabilità:

Da evitare	Da preferire
Schizofrenico-a, Bipolare, Soffre di schizofrenia	Persona con schizofrenia, disturbo bipolare
Sordomuto-a, Non udente	Persona sorda, con sordità, ipoacusica, ipoudente
Disabile, Diversamente abile, Portatore/trice di handicap, Persona handicappata, Invalido/a, Affetto/a da disabilità, Soffre di disabilità	Persona con disabilità

Per l'etnia:

Da evitare	Da preferire
I Marocchini	Le persone del Marocco

5.3 Limitazione progressiva del maschile sovraesteso e uso del “disclaimer”

La lingua italiana, come molte altre lingue, prevede tradizionalmente l'uso del **maschile plurale** per indicare un insieme di persone di cui non si conosce l'identità di genere o un insieme di persone in cui è presente almeno una figura di sesso maschile. Ad esempio:

- gli operatori socio-sanitari hanno indetto uno sciopero;*
- Laura e Giovanni sono i figli di Carlo e Maria.*

Questo utilizzo del maschile plurale, definito **maschile sovraesteso**, è una convenzione linguistica e non ha valenza neutra perché sminuisce e rende invisibile la componente femminile nel gruppo e nella società. E' un retaggio storico che non consente più di rappresentare e promuovere una società basata sul rispetto della parità di genere.

Ove possibile si consiglia pertanto di utilizzare le scelte linguistiche illustrate nei paragrafi 5.1 e 5.2.

Esiste comunque la possibilità di **ricorrere all'uso di disclaimer**, ovvero una **nota in cui si esplicita che il riferimento al maschile è da intendersi inclusivo di maschile, femminile e non binarismo**, soprattutto quando scelte linguistiche più corrette possano portare ad un eccessivo appesantimento dei testi o a una significativa riduzione della fluidità di lettura.

Si suggerisce pertanto di utilizzare tale strategia solamente in casi quali:

- documenti con un numero limitato di battute a disposizione, nel caso in cui il ricorso alla strategia dello sdoppiamento comporti l'impossibilità di sviluppare il contenuto del documento nella sua interezza;

- e-mail o messaggi informali e del tutto funzionali all'operatività quotidiana;
- regolamenti e moduli in cui l'utilizzo dello sdoppiamento (anche nelle forme contratte o con l'utilizzo delle barre trasversali) appesantisca molto la lettura e comprensione del documento.

Esempi di disclaimer in uso tra cui scegliere:

- *“La forma maschile scelta si riferisce sempre contemporaneamente a persone femminili, maschili e persone diverse. Le denominazioni multiple vengono omesse a favore di una migliore leggibilità.”*
- *“Quando in questo documento è usato il maschile per brevità, la forma è da intendersi riferita a tutte le persone della comunità”.*
- *“Il testo si rivolge indistintamente a persone di genere maschile e femminile secondo i principi della PdR 125”.*
- *“In questa mail, l'uso del genere maschile sovraesteso è dovuto unicamente a esigenze di semplicità del testo ed è da considerarsi inclusivo di tutta la comunità a cui esso si rivolge.”*
- *“Il presente annuncio è rivolto ad entrambi i generi, ai sensi delle leggi 903/77 e 125/91 e a persone di tutte le età e tutte le nazionalità, ai sensi dei decreti legislativi 215/03 e 216/03”.*

6 ATTIVITA' PROMOZIONALI INCLUSIVE

Promuovere l'inclusività e la diversità negli eventi promozionali si inserisce nell'ambito più ampio della responsabilità sociale d'impresa, che riguarda l'insieme delle pratiche e delle politiche volte a garantire un approccio etico, sostenibile e rispettoso delle comunità e dell'ambiente.

La pubblicità inclusiva è un approccio comunicativo che mira a rispecchiare e valorizzare la diversità della società nelle campagne promozionali, al fine di garantire una rappresentazione equa e rispettosa di tutte le persone, indipendentemente da qualsiasi caratteristica o appartenenza.

L'obiettivo principale di tale strategia è quello di promuovere l'accettazione e il rispetto della diversità, nonché di contribuire alla costruzione di una cultura inclusiva e tollerante, in cui ciascun individuo possa sentirsi riconosciuto e valorizzato.

Prestare pertanto attenzione alla scelta delle immagini, facendo in modo che siano equamente rappresentative, evitando gamme di colori e associazioni simboliche stereotipate. Evitare di veicolare rapporti gerarchici di inferiorità.

7 CONCLUSIONI

La necessità di un linguaggio che parli a tutte le persone, rendendone visibili i generi, riguarda **il benessere e il riconoscimento reciproco all'interno di una comunità**, con attenzione a quelle soggettività la cui identità è spesso marginalizzata nel linguaggio quotidiano.

La presente Linea Guida si pone pertanto come strumento sintetico per consentire alla Cooperativa di riflettere sull'utilizzo del linguaggio, sui suoi effetti sull'inclusività e più in generale sui rapporti fra generi, modificando di conseguenza le proprie modalità di comunicazione e relazione, e per avviare un processo di apprendimento continuo per **tutte le componenti della comunità di Sol.Co**.