Informativa ai Lavoratori sull'Uso del Linguaggio Inclusivo

Oggetto: Promozione di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo tramite l'uso del linguaggio inclusivo.

Destinatari: Tutti i lavoratori e lavoratrici

Introduzione:
La cooperativa FAI si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutte le persone, indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale, religione, età, disabilità o altre caratteristiche personali. Per garantire che questo impegno si rifletta nella comunicazione quotidiana, sia formale che informale, l'uso di un linguaggio inclusivo è fondamentale.

Il linguaggio è uno strumento potente che può creare un ambiente di lavoro accogliente o, al contrario, contribuire alla perpetuazione di discriminazioni e disuguaglianze. L'adozione di un linguaggio inclusivo contribuisce a valorizzare tutte le persone e a evitare comportamenti che potrebbero risultare offensivi o escludenti.

Cosa si intende per linguaggio inclusivo:

Il linguaggio inclusivo è un modo di esprimersi che riconosce e rispetta la diversità delle persone, evitando espressioni discriminatorie o escludenti. Esso si caratterizza per:
- Evitare l'uso di espressioni che rafforzano stereotipi di genere, etnici, culturali o di qualsiasi altro tipo.
- Usare termini neutri o che includano più generi e categorie.
- Rispettare l'identità e le preferenze delle persone, ad esempio, utilizzando i pronomi corretti e rispettando il loro orientamento sessuale, identità di genere o preferenze culturali.

Linee Guida sull'Uso del Linguaggio Inclusivo

1. **Riferimenti di Genere**
   - Evitare l'uso di termini che si riferiscono esclusivamente a un genere se non necessario. Preferire espressioni neutre o includere entrambi i generi (es.: *i dipendenti/le dipendenti*, *i collaboratori/le collaboratrici*).
   - Usare termini professionali neutri dove possibile
   - Utilizzare correttamente i pronomi scelti dalle persone, se espressamente indicati.

2. **Evitare gli Stereotipi di Genere**
   - Non fare supposizioni o commenti su ruoli o capacità in base al genere. Evitare espressioni come *"Le donne sono più emotive"* o *"Gli uomini sono più forti"*.

3. **Inclusione di Identità di Genere e Orientamento Sessuale**
   - Evitare espressioni eteronormative (es.: *"Hai un marito/una moglie?"*) e preferire espressioni più neutre (es.: *"Hai un/a partner?"*).
   - Non fare supposizioni sull'identità di genere di una persona; se non si è certi, è opportuno chiedere quale pronome preferice utilizzare.

4. **Rispetto per le Diversità Culturali ed Etniche**
   - Evitare termini e stereotipi etnici, religiosi o culturali potenzialmente offensivi.
   - Riferirsi alle persone con termini che rispettano le loro preferenze culturali ed etniche (es.: *persona di colore* o *persone afrodiscendenti* invece di espressioni superate o offensive).

5. **Linguaggio Inclusivo rispetto alla Disabilità**
   - Usare espressioni che pongono la persona al centro, come *"Persona con disabilità"* invece di *"disabile"*.
   - Evitare l'uso di termini che utilizzano disabilità come metafora negativa, come *"sei cieco"* per indicare mancanza di attenzione.

6. **Rispetto per l'Età**
   - Evitare commenti sull'età che possano risultare offensivi o escludenti. Sostituire espressioni come *"*Sei troppo giovane"** o *"*Sei troppo vecchio"** con riferimenti al merito e all'esperienza.

Contesto e Tono
L'uso del linguaggio inclusivo non riguarda solo l'evitare termini offensivi, ma anche il contesto e il tono in cui ci si esprime. È importante:
- Evitare battute o commenti che possano sembrare innocui, ma che rinforzino stereotipi o discriminazioni.
- Essere consapevoli dell'ambiente lavorativo e del contesto sociale in cui si opera, adattando il proprio linguaggio in modo da rispettare tutte le persone presenti.

Implementazione e Supporto
La Cooperativa fornirà ulteriori opportunità di formazione periodiche per sensibilizzare i dipendenti all'uso del linguaggio inclusivo e per aggiornare le pratiche di comunicazione. I dipendenti sono invitati a segnalare qualsiasi comportamento non conforme a queste linee guida attraverso i canali dedicati.

Conclusione
L'impegno verso un linguaggio inclusivo è una componente fondamentale della creazione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso. Ogni dipendente ha la responsabilità di contribuire a mantenere un contesto lavorativo in cui tutte le persone si sentano valorizzate e rispettate. Insieme, possiamo garantire che il nostro linguaggio rifletta i valori di rispetto e inclusione su cui la nostra cooperativa si fonda.

Il Comitato Guida per l'applicazione del sistema della parità di genere

Documento approvato ed emesso il 01/02/2024