



Manifesto del Linguaggio Inclusivo e Neutrale di Palazzo di Varignana

"Ogni parola conta: costruire insieme un ambiente di rispetto, equità e inclusività"

A Palazzo di Varignana, crediamo che il **linguaggio che utilizziamo** ogni giorno abbia il potere di **costruire** la cultura aziendale e influenzare positivamente l'ambiente di lavoro. Adottare un linguaggio **neutrale, rispettoso e inclusivo** è fondamentale per creare uno spazio dove **ogni persona** possa sentirsi accolta, valorizzata e rispettata.

Il nostro impegno verso il linguaggio inclusivo

Ci impegniamo a promuovere un linguaggio che **rispetti tutte le identità** senza fare distinzioni o esclusioni. Il nostro linguaggio deve essere **gentile, neutrale e rispettoso**, in modo che ognuno e ognuna si senta parte integrante della nostra comunità. Il linguaggio inclusivo non è un cambiamento formale, ma un **impegno quotidiano** che deve riflettere i nostri valori aziendali.

I principi che guidano il nostro linguaggio inclusivo

1. Riconoscere e rispettare tutte le identità

- Scegliamo un linguaggio che rispetti tutte le **identità** di **genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, età e background culturale**. Utilizzare un linguaggio che riconosce e **rispetta** ogni individuo è il primo passo per creare un ambiente inclusivo.

Esempio pratico:

- **Identità di genere:** Aniché dire "**tutti**", diciamo "**persone**" o "**tutti e tutte**", per includere ogni genere senza fare distinzioni.
- **Diversità generazionale:** Aniché riferirsi a un gruppo come "**giovani**" o "**anziani**", possiamo dire "**persone di tutte le età**". Questo evita di ridurre un gruppo di individui a una categoria generazionale fissa. Esempio: "**I giovani devono sentirsi rappresentati**" → "**Le persone di tutte le età devono sentirsi rappresentate nelle decisioni aziendali.**"
- **Disabilità:** Aniché usare il termine "**handicappato**", è preferibile dire "**persona con disabilità**" o "**persona con abilità diverse**".

- **Diversità culturale:** Evitare il termine "**straniero**" quando ci riferiamo a qualcuno che proviene da un'altra nazione. Utilizzare "**persona di origine diversa**" o "**persona con background multiculturale**" per rispettare e valorizzare le diversità culturali.

Esempio: "Le persone straniere devono adattarsi alla cultura italiana" → "**Le persone con background multiculturale arricchiscono la nostra cultura aziendale con le loro esperienze.**"

2. Linguaggio neutro e non sessista

- Il nostro obiettivo è evitare di fare riferimenti specifici al **genere** quando non è necessario. Ad esempio, non usiamo parole che possano associare una persona a un **genere tradizionale** (ad esempio, "uomo di casa" o "donna in carriera").

Esempio pratico:

- Sostituire il termine "**capo**" con "**responsabile**", che è neutro e applicabile a chiunque, indipendentemente dal genere.

3. Comunicazione rispettosa e inclusiva

- A Palazzo di Varignana, siamo impegnati a utilizzare un linguaggio **rispettoso** che non sminuisca né escluda nessuna identità. Il nostro linguaggio deve essere sempre **gentile e professionale**, e deve riflettere i valori di **rispetto, equità e inclusività** che sosteniamo.

Esempio pratico:

- Invece di usare "**i dipendenti**", utilizziamo "**i dipendenti e le dipendenti sono incoraggiati a/hanno l'opportunità di...**" (o semplicemente "tutti e tutte") per parlare di una collettività senza fare differenze basate sul genere.

4. Equità nei contenuti visivi e verbali

- Quando creiamo contenuti visivi (immagini, video) o verbali (testi, comunicazioni), ci assicuriamo che **tutte le identità siano rappresentate in modo equo**. Questo significa evitare **stereotipi di genere, etnia o disabilità** e cercare di **includere tutte le identità** visibili o invisibili.

Esempio pratico:

- Nei materiali aziendali, **mostriamo immagini di team diversificati**, che rappresentano persone di **genere, etnia, età e abilità diverse**. Non favoriamo né promuoviamo un'immagine uniforme di chi lavora a Palazzo di Varignana.

Comunicazione tradizionale

"Cari colleghi"

"Il capo ha deciso"

"Tutti hanno l'opportunità di ..."

"Il candidato ideale"

Comunicazione inclusiva

"Cari colleghi e colleghe"

"La direzione ha deciso"

"Tutti e tutte hanno l'opportunità di ..."

"La persona ideale"

Cosa faremo a Palazzo di Varignana?

1. **Aggiungeremo tutti i nostri documenti aziendali** per riflettere un linguaggio più inclusivo, utilizzando espressioni che **rispettino tutte le identità** e non escludano nessuno.
2. **Organizzeremo sessioni formative** per sensibilizzare i dipendenti e le dipendenti sull'importanza di un linguaggio inclusivo, aiutandoli a cambiare abitudini linguistiche quotidiane e a diventare consapevoli delle parole che usano.
3. **Monitoreremo regolarmente** l'efficacia delle nostre iniziative per garantire che il linguaggio utilizzato a Palazzo di Varignana sia sempre rispettoso, equo e neutrale. Utilizzeremo **sondaggi e feedback interni** per raccogliere opinioni su come stiamo gestendo questa iniziativa.

Impegni e Monitoraggio

1. **Feedback periodico**
Condivideremo **survey periodiche** per raccogliere feedback dai dipendenti sul linguaggio inclusivo e sulla consapevolezza del cambiamento.
2. **Analisi dei risultati**
Monitoreremo la **frequenza di utilizzo di un linguaggio inclusivo** all'interno delle comunicazioni aziendali.
3. **KPI per il successo**
 - a. Aumento della **consapevolezza** sul linguaggio inclusivo tra i dipendenti.
 - b. **Riduzione** delle comunicazioni esclusive o discriminatorie.
 - c. Feedback positivi in termini di **soddisfazione** per un ambiente inclusivo.

Call to action per i dipendenti e le dipendenti di Palazzo di Varignana

Invitiamo **tutti e tutte** a:

1. **Adottare un linguaggio rispettoso** in ogni comunicazione.
2. **Partecipare attivamente** alle **sessioni formative** che organizzeremo per affinare la nostra consapevolezza sul tema.

3. **Contribuire** con suggerimenti per rendere le nostre comunicazioni sempre più rispettose e inclusive.
-

Conclusione

A Palazzo di Varignana, crediamo fermamente che il **linguaggio che usiamo** ogni giorno sia uno degli strumenti più potenti per promuovere una cultura aziendale che **valorizzi ogni singolo individuo**. Adottare un linguaggio inclusivo è il primo passo per costruire un ambiente dove **tutti e tutte** possano prosperare, sentirsi rispettati e avere pari opportunità di successo.
