L'importanza del linguaggio inclusivo.

L’utilizzo di un linguaggio inclusivo consente di valorizzare le diversità e contribuisce a creare un ambiente di lavoro in cui ciascuna risorsa si sente considerata per la propria unicità.

Includere le diversità attraverso il linguaggio, contribuisce a migliorare il clima interno dell’organizzazione, con positive ricadute sulla crescita aziendale.

È consigliato l’utilizzo di un linguaggio neutro rispetto a tutti i tipi di diversità, ciò non vuol dire ricorrere necessariamente nella scrittura all’introduzione di asterischi o schwa (il simbolo “ə”), è sufficiente utilizzare la lingua italiana con maggior attenzione alle sue declinazioni.

Si consiglia di riflettere sui propri bias, consapevoli ed inconsapevoli, anche a livello linguistico.

La UNI / PdR 125:2022 considera virtuose e premianti le azioni di comunicazione interna ed esterna rispettose dei principi di Parità, Diversità ed Inclusione, e molte di queste azioni si traducono nel linguaggio, inteso come logos verbale, testuale e visivo.

Il rispetto del principio dell’inclusione che si trasmette attraverso le varie forme di linguaggio oltre che con i comportamenti, è un’importante fonte di talent attraction, la forza lavoro oggi è sempre più composta di persone della generazione Millennial o Zeta attente al rispetto dei valori di parità, diversità ed inclusione e desiderose un ambiente di lavoro inclusivo.

Consigli per la selezione e recruiting e assunzione.

Si consiglia di adottare un linguaggio inclusivo anche durante i processi di selezione, recruiting e assunzione.

L’attenzione al linguaggio inclusivo già in queste prime fasi della relazione con i futuri nuovi colleghi e colleghe, è un gesto di benvenuto, che dimostra il livello di cultura e apertura aziendale.

Nella gestione del colloquio è importante porsi nei panni della risorsa che si sta selezionando, evitare domande o richieste di informazioni personali e non necessarie ai fini della valutazione delle competenze e delle attitudini del candidato e/o candidata.

Non è necessario ad esempio menzionare il genere, l’orientamento sessuale, la religione o la provenienza.

Nel caso della selezione di personale con disabilità si consiglia di non usare espressioni che possano enfatizzare la condizione, ad esempio "afflitto da", "vittima di", "soffre di", "con il suo handicap”.

Consigli di natura generale

In generale e non solo nei colloqui di lavoro si consiglia vivamente di evitare l’utilizzo della parola “normale” per indicare ciò che è accettato dalla maggioranza, poiché potrebbe essere percepito come discriminatorio nei confronti della diversità e quindi non inclusivo.

Si consiglia di adottare un linguaggio che non comprenda acronimi o gerghi.

Si consiglia di evitare battute o modi di dire poiché sovente sono portatori di stereotipi oppure non si traducono bene da una lingua all'altra.

Si consiglia di evitare di utilizzare con superficialità termini come "bipolare" e "depresso" poiché rimandano a vere disabilità psichiatriche che le persone effettivamente possono vivere e non dichiarare.

Si consiglia di evitare di rivolgersi alle donne con parole come Signora o Signorina e cercare piuttosto di valorizzare la qualifica e post assunzione il job title.

Si consiglia di evitare in forma verbale e scritta l’utilizzo di termini collettivi come “ragazzi" poichè non sono neutrali rispetto al genere. Meglio usare sempre termini neutri come “persone”, “team”, “forza lavoro”.

Si consiglia di evitare l’utilizzo del linguaggio di genere ove non necessario, o quando non è effettivamente rilevante per il punto che stiamo cercando di esprimere.

Ad esempio, potremmo sentire dire: "Ho parlato con una donna delle risorse umane, mi ha detto che dobbiamo completare la formazione entro venerdì". In questo caso, però, non è necessario specificare che abbiamo parlato con una donna e quindi è preferibile la seguente frase: "Ho parlato con una persona/collega delle risorse umane e ha detto che dobbiamo completare la formazione entro venerdì”.

L’offerta di lavoro: un annuncio rispettoso dei valori della parità, diversità, inclusione.

L’impegno dell’Azienda in termini di parità, diversità e inclusione, lo si riscontra già a partire dalla scrittura delle offerte di lavoro.

Si consiglia di utilizzare espressioni del tipo: “Candidate e Candidati” (e viceversa) “Professioniste e Professionisti” (e viceversa), “risorse”.

Si consiglia di inserire nell’annuncio un testo di natura generale che descriva brevemente l’approccio etico dell’Azienda.

Proposta di testo per il paragrafo “Cosa offriamo”

Cosa Offriamo

Duepuntozero NPL è una realtà nella quale imprenditorialità e lavoro di squadra sono valori fondamentali e fortemente supportati.

L'Azienda sposa i principi della Parità, Diversità ed Inclusione dimostrando concretamente il proprio impegno con azioni di valorizzazione delle risorse umane indistintamente, a prescindere dal genere, dall’orientamento sessuale, dalla provenienza geografica e da qualsiasi altro fattore culturale e socio-economico.

Nel rispetto dei più elevati standard di etica professionale, ciascuna risorsa ha la possibilità di partecipare alla vita aziendale confrontandosi con le altre figure, in un ambiente inclusivo, giovane e stimolante che favorisce la crescita personale.

L'Azienda opera nel rispetto della parità dei generi e considera la genitorialità un valore da tutelare.