



Il linguaggio *fa* la differenza



INTRODUZIONE

Nordcom crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue espressioni e si impegna, costantemente, nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno dell'azienda.

Da sempre orientata all'inclusione, la Società ha avviato e sta valorizzando un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, priva di pregiudizi, anche inconsapevoli e che valorizzi tutte le persone presenti in azienda in modo paritario.



I VARI STEP

Il **6 marzo 2023** con la delibera del Consiglio di Amministrazione è stato **istituito il COMITATO GUIDA** per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la Parità di Genere.

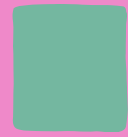
Il Comitato ha dapprima lavorato sulle azioni necessarie al conseguimento della **certificazione UNI/PdR 125:2022 della Parità di genere, ottenuta il 27 giugno 2023** e successivamente sulle azioni necessarie al mantenimento della stessa.

Sono state adottate all'interno dell'azienda le seguenti procedure/policy:

- Regolamento per il funzionamento del Comitato Guida;
- Policy in materia di organizzazione di eventi
- Policy in materia di uso del genere nel linguaggio aziendale;
- Procedura in materia di prevenzione e trattamento di situazioni di molestie.

A **giugno 2024** è prevista l'**ispezione** per il **mantenimento** della **certificazione**





“Le lingue sono sempre il termometro de’ costumi,
delle opinioni ec. delle nazioni e de’ tempi”
(Giacomo Leopardi)



“I limiti del mio linguaggio costituiscono i limiti del mio
mondo”
(Ludwig Josef Wittgenstein)



“Una delle fonti principali della nostra incomprensione
è il fatto che non vediamo chiaramente l’uso delle nostre
parole”
(Ludwig Josef Wittgenstein)



Il linguaggio può influenzare il nostro modo di vivere e di percepire la realtà in cui siamo immersi. Anzi, come ci rammenta Hanif Kureishi: “le parole sono azioni e fanno accadere le cose”.

Attraverso il linguaggio, infatti, non ci limitiamo a descrivere l'esistente, ma contribuiamo alla costruzione e al rafforzamento di precisi modelli culturali o al loro radicale cambiamento. La lingua racchiude e propone una data visione del mondo. Ci concede la possibilità di raccontarlo. Ogni passo verso il cambiamento, infatti, si fonda sulla capacità di raccontare la realtà che desideriamo attraverso quelle esatte parole che riescono a farci immaginare, quasi a toccare, un diverso modello di società e di vita. Quelle che riescono a indicarci la strada da percorrere verso il futuro. È in questa prospettiva che ogni parola del nostro linguaggio contribuisce a diventare il “binario su cui viaggia il pensiero”, condizionando il nostro modo di pensare.





Nel linguaggio della vita pubblica, l'uso generalizzato del maschile e, quindi, l'abitudine di utilizzare il genere maschile anche per parlare di donne, non consente di rappresentare fedelmente la realtà in cui viviamo.

Ci siamo abituati a pensare alle donne come componenti di un più vasto insieme di genere maschile (i cittadini, i lavoratori) o neutro, come nel caso dei titoli professionali e dei ruoli istituzionali (deputato, ministro, magistrato, medico, funzionario amministrativo, direttore). Un'abitudine mentale, un approccio che ha contribuito a rendere meno visibili – quando non addirittura “invisibili” – le donne.

La lingua italiana in realtà non conosce il genere neutro e l'oscuramento del femminile nel maschile non è ineludibile, ma piuttosto una prassi che può essere superata, perché ancorata a vecchi stereotipi di genere e a una lunga storia di subordinazione femminile.

I passi da fare, però, rimangono ancora molti e l'uso della lingua che oscura la presenza delle donne costituisce una forma di discriminazione, sebbene non facilmente riconoscibile come tale.

Per utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, Nordcom ha adottato la **POLICY IN MATERIA DI USO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO AZIENDALE**, al fine di contribuire all'acquisizione di nuove consuetudini linguistiche che tengano in maggior conto la presenza femminile.

L'importante è acquisire la consapevolezza che il linguaggio ha un ruolo fondamentale nella percezione e nella costruzione della realtà, e quella a cui dobbiamo aspirare è una società inclusiva, che sappia valorizzare le differenze esistenti. L'auspicio è che quanto stiamo facendo possa contribuire a realizzare una realtà lavorativa più equa e partecipata.





INDICAZIONI LESSICALI GENERALI

presenti sulla policy



sostituire i nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili;



evitare, ove possibile, l'uso del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate;



evitare il più possibile l'uso del solo genere grammaticale maschile in riferimento a una o più persone e di esplicitare invece il genere grammaticale pertinente (ad esempio utilizzando anche formule sintentiche come gli/le);



preferire l'utilizzo di espedienti grammaticali e sintattici che permettono di fare riferimento a una o più persone senza dare indicazioni sul fatto che si tratti di uomini o donne ma evitando al contempo l'uso del maschile inclusivo tramite l'uso di espressioni prive di referenza di genere (ad esempio, persona, individuo, soggetto) o attraverso la scelta di nomi collettivi o che si riferiscono al servizio o alla carica (ad esempio, personale dipendente, dirigenza, segreteria, presidenza, consiglio);



utilizzare la forma impersonale;



usare la perifrasi, riformulando la frase ovvero la forma passiva (ad esempio, se ha dubbi, chieda chiarimenti anziché se non è sicuro, chieda chiarimenti ovvero Rappresenti la tua azienda anziché Sei un rappresentante della tua azienda o anche Il proprio CV deve essere inviato anziché Il candidato deve inviare il proprio CV);



in via residuale, laddove non sia possibile adottare una delle precedenti opzioni, mantenere l'assorbimento della forma femminile nel maschile inclusivo, con la specificazione che i termini maschili utilizzati si riferiscono a persone di entrambi i sessi.

"Pur rendendoci conto che la lingua non può essere cambiata con un puro atto di volontà, ma pienamente consapevoli che i mutamenti sociali stanno premendo sulla nostra lingua influenzandola in modo confuso e contraddittorio, riteniamo nostro dovere intervenire in questo particolare momento per dare indicazioni affinché i cambiamenti linguistici possibili registrino correttamente i mutamenti sociali e si orientino di fatto a favore della donna. [...] Se si vuole quindi avere e dare un'immagine delle donne come persone a tutto tondo, come individui con potenziale non stereotipicamente delimitato, si dovrà scegliere e saggiare parole e immagini, ascoltarne le risonanze e coglierne le associazioni e, soprattutto – riprendendo il consiglio di Orwell – scegliere 'le parole per il significato e non il significato per le parole', senza mai 'arrendersi' alle parole stesse."

(Alma Sabatini)

