



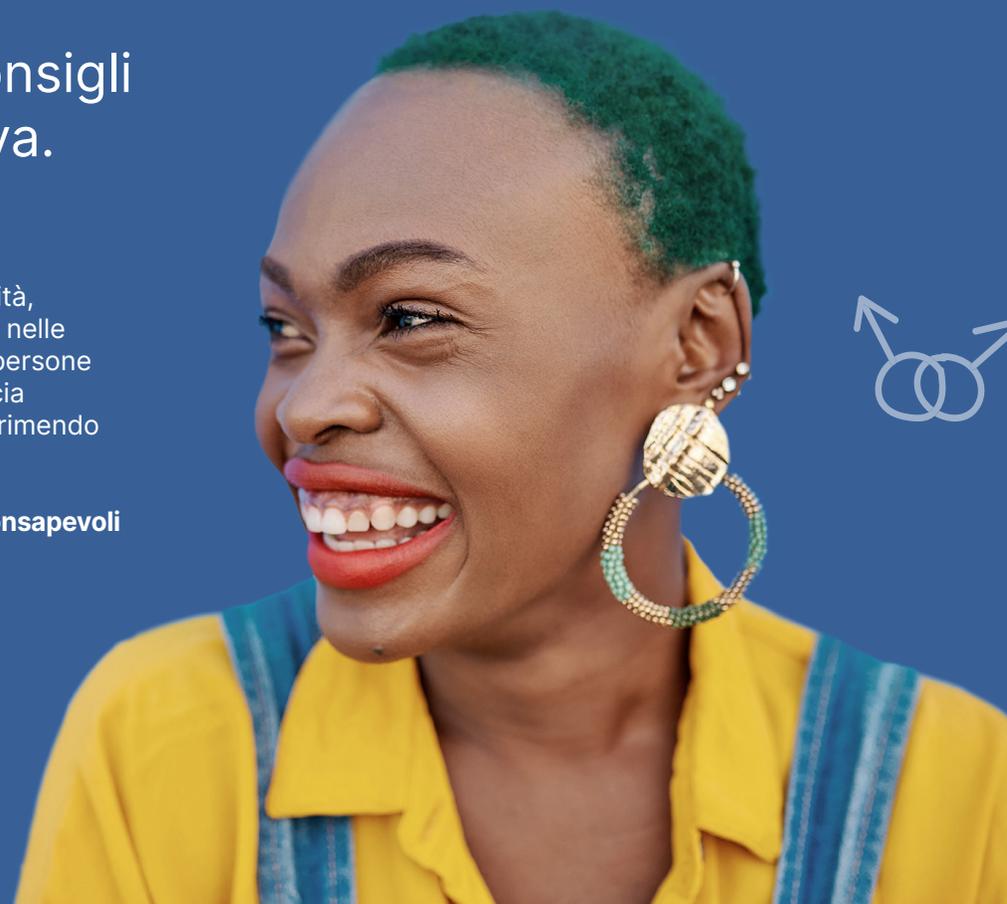
# Words at Work

Guida all'uso dei pronomi sul lavoro e consigli per la promozione di una cultura inclusiva.

Versione italiana

ManpowerGroup si impegna a fare tutto il possibile per rafforzare diversità, equità, inclusione e senso di appartenenza all'interno dell'azienda, nei luoghi di lavoro e nelle comunità in cui viviamo e operiamo. La nostra esperienza nelle relazioni con le persone sul mercato del lavoro ci ha insegnato a coltivare una cultura lavorativa che faccia sentire tutti e tutte a proprio agio, liberi/e di essere pienamente se stessi/e, esprimendo le proprie potenzialità.

**Spesso, mostrarsi solidali con la comunità LGBTQIA+ è semplice: basta essere consapevoli del potere delle parole nel far sentire le persone accolte, apprezzate e incluse.**





## Guida ai pronomi

Il genere dovrebbe essere definito dalle persone che lo vivono. È importante non confondere il genere riferendosi a loro con il pronome sbagliato. I pronomi lui/lei (in inglese he/ she) si riferiscono nello specifico al genere di una persona: per le persone queer, non binarie e transessuali questi pronomi potrebbero essere inadeguati e creare disagio, stress e ansia. Per ovviare alla mancanza del neutro in italiano, nella forma scritta si ricorre spesso a simboli grafici come \* (tutt\*), 3 (tutt3) o ə, lo schwa (tutte).

### Pronomi più utilizzati

SUBJECTIVE	OBJECTIVE	POSSESSIVE	REFLEXIVE
He	Him	His	Himself
She	Her	Hers	Herself
They	Them	Theirs	Themselves
Ze	Zir	Zirs	Zirself

Alcune persone preferiscono non utilizzare i pronomi ed essere chiamate solo per nome. Se non si è certi, meglio chiedere.

Per maggiori informazioni sull'utilizzo dei pronomi per indicare neutralità di genere nel mondo, fai riferimento a [International Pronouns Day's resource page](#) e [International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association](#).

## Utilizzo dei pronomi sul lavoro



### Se sei in dubbio, chiedi

Spesso per essere buoni alleati bisogna dimostrare curiosità. Evita di giungere a conclusioni, e se hai dei dubbi, chiedi pure alla persona interessata come preferisce essere chiamata. Questo aiuta a normalizzare l'utilizzo dei pronomi e dimostra che rispetti la questione e vuoi imparare.



### Mettiti nei panni degli altri

Se hai difficoltà nel comprendere perché l'utilizzo scorretto dei pronomi potrebbe infastidire qualcuno, pensa ai pronomi utilizzati per te (probabilmente "lui" o "lei"). Immagina ora che qualcuno si riferisca sempre a te con un altro pronome, anche dopo averlo fatto notare.



### Indica i pronomi che preferisci

In questo modo, incoraggerai gli altri e le altre a fare altrettanto, dimostrando che comprendi l'importanza della condivisione dei pronomi.



### Implementa politiche aziendali che incoraggino tutti al rispetto dei pronomi

Consenti a tutti e tutte (senza alcun obbligo) di includere i pronomi in calce alle firme delle e-mail, in ambienti diversificati e inclusivi è diventato abbastanza comune. Ciò aiuta a minimizzare l'attribuzione del genere errato ed è un'importante strategia di inclusività.



### Impara dagli errori

Se sbagli nel rivolgerti a qualcuno/a con il pronome sbagliato, scusati e riconosci l'errore. Poi, impegnati a fare meglio.

Per maggiori informazioni, incluse definizioni e terminologia, consulta [United Nations' Guidelines for Gender-Inclusive Language](#) e [Human Rights Campaign's Glossary of Terms](#). Tutte le risorse citate sono in inglese.



# 10 modi per promuovere una cultura inclusiva per la comunità LGBTQIA+

In ManpowerGroup crediamo che le aziende abbiano la responsabilità di contribuire in modo positivo al cambiamento della società. Ciò significa creare un luogo di lavoro diversificato e inclusivo e assumere i migliori talenti, senza discriminazioni. Non è solo la cosa giusta da fare dal punto di vista etico: gli studi hanno ripetutamente dimostrato che le pratiche inclusive hanno un impatto positivo sul profitto.

Aiutiamo centinaia di migliaia di clienti ad allineare le proprie ambizioni con piani chiari e attuabili, per assunzioni più inclusive e maggior diversità dei talenti. Ecco 10 idee da cui partire:



**1 Studia.** Inizia dallo [Standards of Conduct](#) dell'Ufficio per i diritti umani delle Nazioni Unite. Raccoglie gli input di migliaia di aziende di diversi settori ed è un'ottima guida su come rispettare e supportare i diritti delle persone LGBTQIA+ sul lavoro, sul mercato e nella propria comunità.



**2 Sviluppa una politica globale ed efficace per Diversity, Equity, Inclusion and Belonging - DEIB.** Le policy aziendali devono esplicitare l'impegno dell'organizzazione, facendo chiaro riferimento a l'orientamento sessuale, identità di genere ed espressione, ecc. Il documento dovrebbe anche illustrare le responsabilità di azienda e dipendenti e le conseguenze in caso di violazione della policy. Le multinazionali devono anche avere una strategia di implementazione globale coesa, tenendo presente che i concetti di pari diritti e trattamento equo delle persone LGBTQIA+ potrebbero non essere istituzionalizzati in molti mercati o Paesi.



**3 Assicurati il consenso delle tue persone e realizza una strategia DEIB.** Accresci l'empatia delle persone della tua organizzazione, esponendole ad altri punti di vista e prospettive. Organizza una formazione regolare sui temi DEIB, assicurati che tutti abbiano familiarità con la policy e prendi in considerazione la possibilità di offrire incentivi ai leader inserendo questi impegni nei quadri di performance.



**4 Sfrutta la tecnologia per identificare le best practice.** La tecnologia per la DEIB nasce per supportare la tua azienda nello stabilire politiche, fornire analisi tempestive, identificare e ridurre il pregiudizio, introdurre maggior trasparenza e visibilità e supportare la formazione dei dipendenti. Scarica il [Diversity, Equity and Inclusion 4.0 toolkit](#) del World Economic Forum per esplorare le opportunità di responsabilizzazione offerte dalla tecnologia.



**5 Crea una cultura di [Conscious Inclusion](#).** In un luogo di lavoro accogliente, persone con un diverso background si sentono ascoltate e apprezzate non perché si uniformano agli altri, ma perché offrono una prospettiva diversa per ridurre l'omogeneità di atteggiamenti, valori e credenze. Ciò limita anche la presenza di pregiudizio nel gruppo e nel processo decisionale. Se la tua azienda vuole dimostrarsi una vera alleata e offrire pari opportunità ai dipendenti LGBTQIA+, devi andare oltre i programmi: agisci in maniera propositiva per promuovere un pool diverso di candidati alla dirigenza senior e al consiglio di amministrazione, e forma e incentiva manager e dipendenti in materia di inclusività.



**6 Nomina dirigenti con queste 3 caratteristiche.** Il cambiamento culturale parte dall'alto. Se la tua azienda prende sul serio la sua politica DEIB, inizia a creare un team dirigenziale più rappresentativo. Assicurati di prendere in considerazione persone con i più alti livelli di curiosità, umiltà e coraggio. Idealmente, i dirigenti dovrebbero dimostrare passione nei confronti dell'apprendimento, umiltà nell'ammettere gli errori e coraggio per agire con audacia e denunciare le ingiustizie.



**7 Crea una rete di supporto LGBTQIA+.** Affinché le politiche pro LGBTQIA+ siano efficaci nell'attrarre e fidelizzare dipendenti LGBTQIA+, l'impegno della tua azienda deve essere tangibile. Ad esempio, supporta l'impegno delle persone LGBTQIA+ nel creare i propri team e offri le stesse opportunità per attività extracurricolari che offriresti a qualsiasi altro gruppo.



**8 Interagisci con la comunità.** La collaborazione con gruppi LGBTQIA+ locali come centri giovanili, centri per la comunità, gruppi di attivisti ed enti benefici testimonia un impegno a lungo termine nei confronti dei dipendenti LGBTQIA+. Ciò aiuta anche la tua azienda a comprendere meglio le sfide affrontate dai dipendenti, offre spunti per la redazione di politiche aziendali e fornisce all'azienda un modo per supportare un cambiamento sociale positivo.



**9 Ascolta, scusati e impara dagli errori.** È probabile che in questo percorso tu commetta degli errori. Se vieni coinvolto in un episodio di micro aggressione o esclusione nei confronti di colleghi o dipendenti LGBTQIA+, rispondi con compassione, preoccupazione e umiltà. Ascolta, scusati in maniera sincera e lascia spazio all'altra persona.



**10 Stabilisci obiettivi e misura i progressi.** I decision-maker all'interno della tua azienda dovrebbero ricevere report regolari sui progressi nell'ambito DEIB, inclusi aggiornamenti su esperienza del cliente e livelli di coinvolgimento. Individua un dipendente senior che possa supervisionare e dirigere le iniziative e gli eventi di formazione nell'ambito DEIB. Solo ciò che viene fatto può essere misurato.

Per maggiori informazioni su come incrementare l'inclusività sul lavoro, visita il [Workforce Resource Hub](#) di ManpowerGroup.