



Words at Work

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

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 vasta esperienza nelle relazioni con le risorse sul mercato del lavoro globale ci ha insegnato a coltivare una cultura lavorativa che faccia sentire tutti a proprio agio, liberi di essere pienamente se stessi, affinché possano esprimere le proprie potenzialità.

Spesso, mostrarsi solidali con i colleghi LGBTQ+ 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 dei tuoi colleghi riferendosi a loro con il pronome sbagliato. In inglese si parla spesso dell'utilizzo dei pronomi giusti (maschili, femminili o neutri). In italiano, i pronomi lui/lei 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 (tuttə). Un **recente studio ha evidenziato** che tra giovani transgender, l'utilizzo di nomi e pronomi corretti riduce il rischio di depressione e suicidio.

Pronomi più utilizzati

"Alcune persone preferiscono non utilizzare i pronomi ed essere chiamate solo per nome."



Questo è un esempio di utilizzo dei vari pronomi (anche neutri) in inglese. Per maggiori informazioni sull'utilizzo dei pronomi per indicare neutralità di genere nel mondo, fai riferimento a questo utile [articolo](#), a [ILGA World](#) e alla pagina delle risorse dell'[International Pronouns Day](#).

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 gli altri 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:

incoraggerai gli altri 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 (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, scusati e riconosci l'errore. Poi, impegnati a fare meglio.

Per maggiori informazioni, incluse definizioni e terminologia, consulta [le linee guida delle Nazioni Unite per un linguaggio inclusivo](#) e il glossario [Human Rights Campaign](#). (Tutte le risorse citate sono in inglese).

10 idee per promuovere una cultura inclusiva per i dipendenti LGBTQ+

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 dipendenti sulla base del talento, senza discriminazioni. Non è solo la cosa giusta da fare: gli studi hanno ripetutamente dimostrato che le pratiche inclusive hanno un impatto positivo sul profitto.

Aiutiamo centinaia di migliaia di clienti internazionali con cui lavoriamo 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 **Standard di condotta** dell'Ufficio per i diritti umani delle Nazioni Unite. Raccolge gli input di migliaia di aziende di diversi settori ed è un'ottima guida su come rispettare e supportare i diritti delle persone LGBTQ+ sul lavoro, sul mercato e nella propria comunità.



2 Svilupa una politica globale ed efficace per diversity, equity, inclusion and belonging - DEIB. La politica deve articolare l'impegno aziendale facendo chiaro riferimento a orientamento sessuale, identità di genere ed espressione, e caratteristiche sessuali/status intersessuale. Il documento dovrebbe anche illustrare le responsabilità di azienda e dipendenti e le conseguenze in caso di violazione della politica. Le multinazionali devono anche avere una strategia di implementazione globale coesa, tenendo presente che i concetti di pari diritti e trattamento equo delle persone LGBTQ+ potrebbero non essere istituzionalizzati in molti mercati o regioni.



3 Assicurati il consenso di dipendenti e dirigenza e l'impegno a realizzare la strategia DEIB. Accresci l'empatia dei dipendenti esponendoli ad altri punti di vista e prospettive. Organizza una formazione regolare sui temi DEIB, assicurati che tutti abbiano familiarità con la politica 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 [toolkit Diversity, Equity and Inclusion 4.0](#) del World Economic Forum per esplorare le opportunità di responsabilizzazione offerte dalla tecnologia.



5 Crea una cultura di inclusione consapevole. 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 LGBTQ+, 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 LGBTQ+. Affinché le politiche pro-LGBTQ+ siano efficaci nell'attrarre e fidelizzare dipendenti LGBTQ+, l'impegno della tua azienda deve essere tangibile. Ad esempio, supporta l'impegno dei dipendenti LGBTQ+ 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 LGBTQ+ locali come centri giovanili, centri per la comunità, gruppi di attivisti ed enti benefici testimonia un impegno a lungo termine nei confronti dei dipendenti LGBTQ+. 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 microaggressione o esclusione nei confronti di colleghi o dipendenti LGBTQ+, rispondi con compassione, preoccupazione e umiltà. Ascolta, scusati in maniera sincera e lascia spazio all'altra persona.



10 Stabilisci obiettivi e traccia 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](#).