



POLICY COMUNICAZIONE INCLUSIVA

L'obiettivo di questo tipo di comunicazione è il **rispetto di tutte le diversità**, incluse quelle di genere, l'apertura e la non discriminazione.

→ **Formazione e sensibilizzazione**

ParteNeapolis si propone pertanto di **sensibilizzare e formare** adeguatamente a tutti i livelli la sua organizzazione (dipendenti, clienti e stakeholder) per evitare stereotipi e pregiudizi, valorizzando ciascuna persona per quello che è, le sue competenze e il suo contributo. La suddetta policy stabilisce le linee guida per l'utilizzo di un **linguaggio inclusivo di genere** in tutte le comunicazioni aziendali, sia interne che esterne.

Un'efficace diffusione in azienda della cultura della non discriminazione, che accetti e valorizzi ogni tipo di diversità, deve avvenire attraverso un impegno forte e continuo di sensibilizzazione e formazione specifica rivolto progressivamente a tutto il personale, ad ogni livello.

Il primo passo verso questo obiettivo è l'adozione di un linguaggio consapevole e il coinvolgimento degli attori primari – soci, lavoratori, volontari e professionisti che a vario titolo collaborano con ParteNeapolis – nell'utilizzo di un lessico appropriato e rispettoso del genere, dell'età, dell'origine etnica, dell'orientamento sessuale e della presenza di disabilità. I principi generali della non discriminazione e delle pari opportunità vengono quindi affrontati con la prospettiva di ciascun ruolo e nel rispetto e la valorizzazione della diversità in azienda. L'utilizzo di un lessico attento al genere ha inoltre un impatto positivo sull'engagement dei dipendenti e il loro benessere, oltre che sulla produttività.

A titolo di esempio, tra le linee guida riferite all'uso di un linguaggio neutro rispettoso delle identità di genere si cita:

- Evitare l'uso di termini o frasi che presuppongano il genere privilegiando parole neutre come "persona", "collega", "membro del team".
Esempio: invece di "Il direttore" usare "la direzione" o "il direttore/direttrice" oppure invece di "il presidente" usare "la presidenza".
- Utilizzare termini inclusivi che comprendano tutti i generi quando si fa riferimento a gruppi di persone.
Esempio: invece di "uomini d'affari", usare "professionisti" o "persone d'affari".
- Rispettare i pronomi preferiti delle persone e utilizzare i nomi scelti da ciascuno.
Esempio: invece di "egli/ella" usare "loro" o ripetere il nome della persona.

Nel processo di informazione e formazione, oltre a evidenziare i rischi legali e illustrare le leve su cui operare per la realizzazione di un efficace programma di cambiamento, l'impegno degli attori primari starà anche nell'identificazione e diagnosi delle problematiche aziendali in materia che richiedono particolari approfondimenti, anche in relazione ad aspetti specifici di discriminazione come la disabilità, il genere o l'età.

La promozione della consapevolezza e la comprensione delle problematiche legate al genere dovranno essere estese a tutti i dipendenti attraverso workshop, seminari e risorse informative. Possono essere svolti sia all'esterno come *incontri di sensibilizzazione e scambi di esperienze sia in azienda, anche con corsi di formazione somministrati anche come moduli di e-learning* che affrontino i temi chiave dell'inclusione con particolare riferimento alla situazione aziendale, stimolando approfondimenti su cosa significhi tale concetto in qualità di dipendenti e nelle relazioni con i colleghi.



→ Comunicazione interna

La comunicazione interna ha un ruolo primario, accanto alla sensibilizzazione e formazione, nel far evolvere positivamente le situazioni in cui esista ancora una scarsa percezione delle politiche di uguaglianza e valorizzazione delle differenze di genere. Il modo in cui si presentano i cambiamenti determina la portata e il successo del cambiamento stesso.

Il **personale**, come destinatario primario del programma di cambiamento, deve essere **coinvolto attivamente e tenuto informato in modo trasparente e continuo**, all'inizio **sugli impegni assunti dall'impresa** a tutela dei suoi diritti, in seguito **sulle iniziative in corso** e successivamente **sui progressi realizzati**.

Varie sono le forme che può assumere questa comunicazione, a una o due direzioni:

- **tramite comunicazioni dirette d'impresa** a tutti i dipendenti: lettere della direzione, creazione di una sezione dedicata del sito, bacheche, newsletter e rubriche sugli organi di stampa aziendale

- **dando voce a punti di vista e esperienze dei dipendenti**: *mailbox* dedicata a suggerimenti e segnalazioni, *indagini interne di opinione* che prevedano una sezione dedicata al tema

Altresì si ritiene importante individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento tra generi, assicurando ai dipendenti dei canali attraverso i quali segnalare eventuali discriminazioni subite.

Varie sono le forme cui si può ricorrere: una è quella di nominare un **Comitato Guida** che è chiamato ad affrontare anche il tema delle molestie sessuali, morali e psicologiche sul luogo di lavoro, che può fornire assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestie e contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazioni.

→ Comunicazione Esterna

Importante è anche promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, *dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile*.

In tale direzione ParteNeapolis ritiene fondamentale promuovere il proprio impegno nel contrasto di tutte le forme di discriminazione e nella valorizzazione delle diversità dei talenti attraverso la partecipazione a tavoli tematici regionali, promozione di seminari e convegni dedicati, sviluppo di lavoro di filiera sui temi, attività di rappresentanza politica sindacale.

Considerando questi obiettivi ParteNeapolis si propone di monitorare tutti i documenti aziendali, inclusi e-mail, manuali, comunicati stampa e rapporti, per assicurarsi che il linguaggio utilizzato sia inclusivo.

Napoli, 6 maggio 2024

PARTENEAPOLIS
Società Cooperativa Sociale
Via Benedetto Brin, 2
80142 NAPOLI
PIVA 07613690630

