

# Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere



Stop al maschile universale generalizzato e come evitarlo, ma anche soluzioni pratiche per riformulare moduli e schede online in modi più rispettosi delle differenze, senza appesantire il testo. Sono solo alcune delle indicazioni pratiche contenute nel manuale “Parole che fanno la differenza. Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere”, approvato in Giunta e presentato mercoledì 25 ottobre alla dirigenza del Comune e alla stampa.

Le linee guida sono ora disponibili sulla intranet aziendale per tutto il personale del Comune, assieme a materiali di approfondimento che aiutano a semplificare il linguaggio e a

includere in modo ampio i generi e tutte le diversità.

La guida è uno strumento agile che sarà il punto di riferimento per la comunicazione interna ed esterna del Comune, a partire dalla consapevolezza che spesso sburocratizzare e semplificare il linguaggio amministrativo va di pari passo con il renderlo più inclusivo e in grado di ridurre le distanze tra amministrazione e persone destinatarie dei servizi.

## Cosa dice la delibera

- Adotta le linee guida per supportare chi lavora nell'Amministrazione nel trovare soluzioni linguistiche rispettose delle differenze di genere
- Incarica i/le dirigenti e le altre figure di responsabilità intermedia di provvedere alla diffusione delle indicazioni del manuale tra il personale delle proprie strutture e di incentivare l'utilizzo delle indicazioni che contiene per gli atti e le comunicazioni rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente
- Impegna le direzioni di Area, Dipartimento, Settore e Quartiere ad adeguare i modelli degli atti e delle comunicazioni garantendo, per le cariche organizzative delle strutture da loro dirette, la declinazione in accordo con il genere del/della titolare

Le linee guida sono il frutto di un gruppo di lavoro tecnico interno e trasversale coordinato dal settore Innovazione e semplificazione amministrativa, di cui fa parte l'ufficio Pari opportunità.

A riassumere il valore di questo strumento è la vicesindaca **Emily Clancy** nell'introduzione:

*Il rispetto delle differenze è premessa fondamentale di quel benessere che l'Amministrazione deve assicurare ai suoi*

*cittadini e alle sue cittadine, così come a coloro che nell'Amministrazione lavorano, mettendo tutti e tutte nelle condizioni di sentirsi nominati e nominate e di avere a disposizione gli strumenti, anche linguistici, per non escludere nessuna persona (...)*

*La lingua è materia viva, da trattare con rispetto, ma anche con curiosità e inventiva. È quello che fa questa guida, con chiarezza e semplicità, richiamandosi a fonti autorevoli. Un mattoncino nella costruzione di un'Amministrazione davvero al servizio di tutte e tutti.*

La guida rimanda a degli “approfondimenti teorici pensati per spiegare da dove nascono alcuni stereotipi e pregiudizi”, ma soprattutto offre principi guida – come “Tutte le volte che è possibile, dobbiamo dare spazio sia alla forma femminile che a quella maschile” – , definizioni chiare, esempi e tabelle, in una veste grafica che ne facilita la consultazione.

## **Il percorso verso un linguaggio rispettoso delle differenze**

- L'Amministrazione si è impegnata nel 2019, sottoscrivendo il Protocollo Metropolitano “Il linguaggio fa la differenza” sulla comunicazione di genere e sul linguaggio non discriminatorio, a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa delle differenze di genere, un impegno richiamato nel Piano metropolitano per l'Uguaglianza di genere 2021-2026 approvato nel 2022.
- A ottobre 2022, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha emanato le Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni che prevedono, fra le azioni di promozione e diffusione della cultura della leadership al femminile, la sensibilizzazione

all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere.

- A partire dal 2022, inoltre, i progetti realizzati dagli enti nel Programma Horizon Europe e nel PNRR, richiedono agli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei di adottare un Gender Equality Plan (GEP), un documento pubblico, condiviso, approvato e obbligatorio.
- Il Comune ha adottato il GEP nel dicembre 2022 all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO).
- Nel PIAO, tra "Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere", sono previsti l'attivazione di un gruppo di lavoro per elaborare delle proposte sulla comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere e la definizione di Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere e applicazione delle stesse all'interno dell'Ente.

Accanto al linguaggio, l'attenzione alle differenze è anche nelle relazioni interne e nella cura del benessere organizzativo:

- Sempre nel 2022, il Comune si è dotato di una funzione trasversale, l'ufficio Diritti e città plurale, coordinata dall'unità intermedia Diritti, cooperazione e nuove cittadinanze, con la funzione di garantire l'azione integrata all'interno dell'ente per la tutela dei diritti, la valorizzazione delle differenze e la prevenzione di ogni forma di discriminazione.
- A inizio 2023 si è insediato un Diversity Team di cinque componenti per potenziare la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni.

---

***l'e-book:***

**[Linee guida Parole che fanno la differenza. Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere](#)**PDF – 2.55 MB