

Legacoop scrive le linee guida sulle parità di genere nelle aziende

Si va dal linguaggio alla conciliazione che deve interessare anche gli uomini

RAVENNA

Legacoop scrive le linee guida per aiutare le aziende associate ad essere particolarmente attente al linguaggio di genere. Sono state predisposte da Elena Zannoni, Simona Benedetti e Federica Protti. Si tratta, scrive la centrale cooperativa, di un primo passo per affrontare un cambiamento in azienda sulle politiche di genere è accorgersi e prendere atto del fatto che esiste un problema. «Il problema esiste, ed è imponente: presenza di donne nei ruoli apicali e nei cda, differenze salariali, stereotipi e retaggi culturali, linguaggio e modelli di riferimento. Questi ed altri esempi sono individuati all'interno delle "Linee guida su linguaggio e politiche di genere in azienda" di Legacoop Romagna».

Tra le altre criticità evidenziate, grande rilevanza ha il tema del linguaggio. «Il linguaggio – ricorda il presidente di Le-

gacoop Romagna, Mario Mazzotti, nell'introduzione della pubblicazione – è spesso generatore di discriminazioni, non solo registratore della realtà sociale. Ecco perché il tempo dell'adeguamento del linguaggio corrente non va sottovalutato. Non si tratta di un dibattito elitario ed inutile, né tantomeno di una sorta di "distrazione" rispetto alle grandi contraddizioni che le stesse politiche di genere propongono, bensì di un dovere storico: trasferire nel linguaggio e quindi nella vita modalità di espressione che giochino un ruolo positivo e contribuiscano all'affermazione della parità di genere». Il documento contiene numerosi esempi e applicazioni concrete su come il linguaggio tenda a discriminare attraverso stereotipi saldamente radicati: "uomini d'affari" e "uomini di legge", ma anche il rifiuto pretestuoso di termini come "assessora", "sindaca", "architetta" o "ingegnera" anche da parte delle donne stesse, che nascondono la convinzione, anche inconsapevole, che il medesimo termine al maschile conferisca più prestigio. Le linee guida indicano poi



Elena Zannoni presenta le linee guida

quali sono le locuzioni da evitare per superare modelli di riferimento maschili, spesso usati con intenti "benevoli". Le linee guida invitano a riflettere anche sulle differenze di approccio riservate a uomini e donne. E se la professione non è una questione di genere, non lo è neppure la conciliazione. Le politiche di conciliazione devono essere attivate per tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere, e occorre superare una visione del lavoro basata sulla quantità di tempo di permanenza in ufficio per arrivare a valutare la

qualità del lavoro svolto.

Alcune aziende hanno già organizzato una distribuzione del documento tra i dipendenti e soci, arricchendolo anche di contenuti legati alle diverse realtà.

Ma il movimento cooperativo di Legacoop non si ferma qui: nei prossimi mesi il tema delle politiche di genere e più in generale delle differenze e complessità all'interno delle aziende saranno all'ordine del giorno con l'analisi delle opportunità legate al PNRR e tramite l'organizzazione di una iniziativa pubblica.