

# Linee Guida per una comunicazione d'impresa priva di stereotipi di genere

## **Linea Guida 1**

Incoraggiare le aziende a identificare e utilizzare un esperto/a incaricato/a della comunicazione d'impresa, anche sulle problematiche connesse alla conciliazione lavoro-famiglia

## **Linea Guida 2**

Dedicare maggiore attenzione e risorse alla divulgazione dei problemi connessi alla conciliazione lavoro-famiglia e alle strategie aziendali necessarie per favorirla (sostenerla)

- Presentare la conciliazione in chiave positiva

## **Linea Guida 3**

Definire e promuovere un codice etico per sostenere la conciliazione e la parità di genere in azienda

- Le buone pratiche realizzate grazie a questo codice etico dovrebbero contribuire a garantire la sostenibilità del cambiamento

## **Linea Guida 4**

La Comunicazione aziendale sulla conciliazione lavoro-famiglia dovrebbe essere rivolta a tutti i dipendenti, uomini e donne

## **Linea Guida 5**

Monitorare le azioni promosse e valutare l'efficacia/efficienza degli strumenti e dei risultati della Comunicazione aziendale attraverso per es. l'analisi della risposta e delle esigenze

## **Linea Guida 6**

Ascoltare le reali esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti e sottoporle all'attenzione dei responsabili della gestione aziendale

- Rilevare periodicamente le esigenze sociali dei/delle dipendenti in materia di conciliazione

## **Linea Guida 7**

Sviluppare la comunicazione criss-cross tra le diverse funzioni d'impresa (risorse umane, sviluppo organizzativo, ecc.) per migliorare le politiche e le azioni destinate alla conciliazione lavoro-famiglia

### **Linea Guida 8**

Favorire l'adozione di un linguaggio di genere di facile utilizzo e implementare una guida interna finalizzata a evitare il perpetrarsi di stereotipi per tutto il personale aziendale

### **Linea Guida 9**

Raccogliere gruppi di professionisti delle diverse funzioni aziendali per analizzare l'impatto dei progetti per la conciliazione lavoro-famiglia sugli indicatori economici dell'impresa

### **Linea Guida 10**

Gli esperti della comunicazione d'azienda dovrebbero ricercare le buone prassi attraverso lo scambio con le altre aziende e/o tramite le ricerche disponibili, al fine di arricchire la strategia di comunicazione interna della propria azienda

## **Commento alle Linee Guida**

### **Linea Guida 1**

*Breve definizione del problema*

Le aziende non sempre sono consapevoli dell'importanza di dotarsi di un esperto/a in grado di comunicare il tema della conciliazione lavoro-famiglia.

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

Scarsa visibilità e riconoscibilità del ruolo svolto dalla persona incaricata della Comunicazione d'impresa.

Difficoltà da parte delle piccole imprese a dotarsi di una risorsa dedicata ai temi della comunicazione aziendale

### **Linea Guida 2**

*Breve definizione del problema*

Non tutte le aziende dedicano sufficiente attenzione e risorse umane e finanziarie alla divulgazione dei problemi connessi alla conciliazione lavoro-famiglia

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

La comunicazione sui temi della conciliazione non è sempre una priorità per il management e il personale

### **Linea Guida 3**

*Breve definizione del problema*

Nelle aziende sono ancora diffusi atteggiamenti e comportamenti stereotipati sul genere socialmente inaccettabili, di cui le aziende stesse non sono sempre consapevoli

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

Il codice etico potrebbe essere difficile da inserire all'interno della cultura dell'impresa

### **Linea Guida 4**

*Breve definizione del problema*

La Comunicazione d'azienda sulla conciliazione lavoro-famiglia è di solito rivolta alle dipendenti, in quanto principali responsabili del lavoro di cura familiare, e ripropone una divisione stereotipata dei ruoli nella vita privata

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

La Comunicazione d'impresa potrebbe non essere sufficientemente consapevole delle tematiche di genere da integrarle nei propri messaggi

### **Linea Guida 5**

*Breve definizione del problema*

Carenza di strumenti di monitoraggio e valutazione adeguati per le azioni/progetti destinati al superamento degli stereotipi di genere nelle aziende

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

Difficoltà nella raccolta delle risposte e nell'interpretazione della percezione dei dipendenti

### **Linea Guida 6**

*Breve definizione del problema*

Le aziende a volte formulano politiche e strategie che non sono basate sulle reali esigenze sociali dei/delle dipendenti

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

Difficoltà da parte delle aziende di condurre "indagini sociali" tra il personale (a causa, per es., della presenza di barriere culturali o della carenza di risorse)

Il rifiuto da parte dell'impresa di prendere in considerazione le aspettative dei propri dipendenti

### **Linea Guida 7**

*Breve definizione del problema*

Scarsa condivisione delle informazioni fra le diverse funzioni aziendali

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

Le diverse funzioni dell'impresa potrebbero non capire l'utilità di lavorare insieme su un progetto sociale (conciliazione lavoro-famiglia) considerandolo compito della funzione Risorse Umane

Il management aziendale potrebbe non incoraggiare a sufficienza la criss-cross communication

### **Linea Guida 8**

*Breve definizione del problema*

Permanere in azienda di un linguaggio permeato di stereotipi di genere

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

Questo cambiamento culturale richiede un impegno prolungato nel tempo

### **Linea Guida 9**

*Breve definizione del problema*

Spesso le aziende non sono consapevoli dei benefici economici che potrebbero loro derivare da un corretto equilibrio tra la vita lavorativa e i carichi di cura familiare dei/delle propri dipendenti

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

Carenza di metodologie e strumenti di monitoraggio e valutazione per l'analisi dell'impatto della conciliazione lavoro-famiglia sulle attività dell'azienda

Carenza di formazione adeguata rivolta ai professionisti del Gruppo sui temi della conciliazione lavoro-famiglia e connessi stereotipi

### **Linea Guida 10**

*Breve definizione del problema*

C'è carenza di confronto fra le aziende

*Possibili elementi di debolezza della Linea Guida*

La possibile mancata comunicazione e promozione delle buone pratiche realizzate da parte delle imprese