

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