

## COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO

### PROGETTO SPERIMENTALE 2024-2026

#### “PRASSI UNI/PDR 125:2022 E INNOVAZIONE NELLA PA”

*in collaborazione coi Comuni di Castelfranco Veneto, Conegliano, Fontanelle e Preganziol*

\* \* \*

### PIANO DI COMUNICAZIONE PER LA PARITA' DI GENERE 2024-2026

#### PREMESSA

Il piano di comunicazione per la parità di genere 2024-2026 del Comune di Castelfranco Veneto, ha lo scopo di:

1. comunicare e spiegare ai dipendenti, al comitato unico di garanzia (cug), alle rappresentanze sindacali unitarie, alle collaboratrici e ai collaboratori, ai cittadini destinatari dei servizi (destinatari):

a) l'adesione al progetto sperimentale triennale “*Prassi Uni/PdR 125:2022 e innovazione nella PA*”, che ha l'obiettivo di favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere con decorrenza dal 2024;

b) l'impegno assunto dall'Ente a innovare la politica per la parità di genere che prevede di “*costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e flessibile e allo stesso tempo capace di migliorare il benessere organizzativo e la performance individuale. Si evidenzia che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone*” (finalità della politica di parità di genere 2024-2026).

In particolare, l'Ente si impegna a recepire i principi di *gender equality*, dal momento della selezione del personale fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita per il riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso verbale, fisico, digitale e proponga invece una cultura rispettosa della diversità.

In conclusione, l'Ente si impegna ad applicare la prassi Uni/Pdr 125:2022 che prevede una misurazione chiara e standardizzata delle azioni positive e dei progressi raggiunti;

c) la situazione di partenza a livello europeo (analisi del contesto europeo).

In particolare nel 2023, in base all'indice sull'uguaglianza di genere, l'Italia si colloca al 13° posto in Unione europea (UE): 2 punti in meno rispetto alla media UE;

In generale, le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro italiano sia nel settore privato che nel pubblico. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro;

Si evidenzia infine che nel 2021 l'Italia ha predisposto, tramite la Ministra per le Pari opportunità, la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 che è strettamente correlata al PNRR;

d) la situazione di partenza a livello comunale (analisi iniziale del contesto interno);

e) le azioni positive relative agli obiettivi di pari opportunità e per l'equilibrio di genere del Piao 2024-2026 (obiettivi dell'Ente) che prevedono in particolare:

1. una verifica iniziale, attraverso la somministrazione di un questionario, per rilevare le situazioni disagio o turbamento nel luogo di lavoro rispetto alla disparità di trattamento, alle molestie e molestie sessuali subite (analisi iniziale del contesto interno);
2. una specifica informazione/formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, a cominciare dalle posizioni apicali di responsabilità, sulla “*tolleranza zero*” rispetto ad ogni forma di disparità e violenza nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*);
3. la realizzazione annuale di audit interni a cura del Cug;
2. identificare, sensibilizzare e responsabilizzare le posizioni apicali di responsabilità (responsabili), con le quali instaurare una collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e per l'equilibrio di genere del Piao;
3. fissare la tempistica delle azioni di comunicazione sopra descritte;
4. interpretare e valutare i risultati della comunicazione e perfezionare le azioni di comunicazione per l'anno successivo.

#### DESTINATARI

I destinatari delle azioni di comunicazione e sensibilizzazione sono:

- le dipendenti e i dipendenti;

- il comitato unico di garanzia (cug);
- le rappresentanze sindacali unitarie;
- le collaboratrici e i collaboratori;
- le cittadini e i cittadini destinatari dei servizi.

#### RESPONSABILI

I responsabili dell'attuazione del piano sono:

- Segretario Generale
- Responsabile dell'ufficio Personale;
- il Comitato unico di garanzia che collabora alla realizzazione del progetto sperimentale;
- Responsabili di settore.

#### MEZZI DI COMUNICAZIONE

La comunicazione per la diffusione di informazioni e contenuti sarà possibile attraverso:

- la posta elettronica;
- pagina web del sito istituzionale;
- linee guida, quaderni, altro.

#### AZIONI DI COMUNICAZIONE E TEMPISTICA

Le azioni di comunicazione 2024-2026 e la relativa tempistica sono:

1. entro luglio 2024, comunicare e spiegare a tutti i destinatari interessati che:
  - a) l'Ente ha aderito al progetto sperimentale *“Prassi Uni/PdR 125:2022 e innovazione nella PA”* per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere e che tale adesione comporta la partecipazione di tutto il personale allo sviluppo di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e flessibile, dove possiamo sentirci bene e svolgere al meglio il nostro lavoro. Va precisato che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone e che ognuno di noi ha la responsabilità di non discriminare e di non maltrattare e il diritto di non essere discriminato o maltrattato nel luogo di lavoro;

b) la documentazione di progetto e le relative iniziative saranno pubblicate in una specifica pagina web del sito istituzionale:

<https://www.comune.castelfrancoveneto.tv.it/index.php?area=12&menu=127&page=251&lingua=4>

La struttura della pagina web dovrà essere organizzata con chiarezza e semplicità: un font leggibile; informazioni chiare, intellegibili e schematiche; link per leggere i documenti; aspetto grafico accattivante. Le informazioni e la documentazione da pubblicare sono:

- il progetto sperimentale in sintesi e la politica di parità di genere 2024-2026;
- gli obiettivi per le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2024-2026;
- l'analisi del contesto europeo con il relativo link per un approfondimento;
- le iniziative di informazione/formazione, le relative date e la documentazione prodotta quale slides, linee guida, altro;
- i progressi ottenuti con la sperimentazione;

L'azione sarà attuata dalla responsabile o dal responsabile dell'ufficio Personale in collaborazione con la presidente o il presidente del Cug;

2. Organizzare l'incontro annuale con i responsabili di settore per:

- responsabilizzarli nel raggiungimento di detti obiettivi;
- ascoltare le loro eventuali osservazioni e suggerimenti in merito agli obiettivi da raggiungere;
- presentare le iniziative di informazione e formazione sulle differenze di genere e relativo valore, nonché sugli stereotipi e gli *unconscious bias* che saranno a loro rivolte;
- invitarli ad adottare, fin da subito:
  - a) una comunicazione verbale e scritta non violenta e rispettosa delle differenze di genere;
  - b) un linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso delle differenze di genere in tutti gli atti amministrativi di loro competenza.

Le azioni saranno attuate a cura del responsabile dell'ufficio Personale in collaborazione con il presidente del Cug.

## MONITORAGGIO

Il Cug si occuperà:

- del monitoraggio delle diverse fasi di attuazione del presente piano di comunicazione, oltre agli obiettivi di pari opportunità e per l'equilibrio di genere, nonché della rilevazione

annuale dei progressi ottenuti: a tale scopo sarà necessario predisporre indicatori e relativi target di risultato;

- di proporre suggerimenti per perfezionare la comunicazione interna ed esterna allo scopo di migliorare il livello di consapevolezza dei destinatari circa i benefici derivanti dallo sviluppo di una cultura del rispetto e della parità di genere.

Le informazioni sui progressi ottenuti con la sperimentazione saranno inserite nella relazione annuale che il Presidente Cug deve trasmettere entro il 30 marzo ai vertici dell'Ente.

Il presente piano di comunicazione sarà oggetto di aggiornamento annuale.