

PREMESSA

Il Piano di comunicazione di Umbra Acque si prefigge di aumentare la visibilità dell'impegno dell'azienda in ambito di inclusione e parità di genere per far conoscere le iniziative a valore aggiunto che la stessa vuole fornire ai/alle suoi/sue dipendenti ma anche ai propri stakeholder esterni.

Questo progetto si sviluppa all'interno di un contesto già strutturato di attività comunicative, ma con un *focus* specifico sulle tematiche inerenti la Parità di genere, allo scopo di favorire la diffusione dei valori di equità ed inclusione e, nel contempo, influenzare positivamente anche il panorama collettivo territoriale contro stereotipi e pregiudizi.

STRATEGIA

Le iniziative principali oggetto della strategia comunicativa:

- ✚ creazione e promozione di una specifica sezione dedicata sul portale web;
- ✚ adeguamento del portale web in tema di linguaggio adeguato alla Parità di genere;
- ✚ redazione e pubblicazione di un Manifesto che, sia all'interno della Società, sia nell'ambito del territorio, contrasti qualsiasi forma di discriminazione promuovendo i valori dell'inclusività;
- ✚ eventi, pubblicazione articoli, banner pubblicitari e sponsorizzazioni per far conoscere l'impegno di Umbra Acque sui temi della parità di genere e inclusione;
- ✚ creazione di pillole formative da somministrare a tutti/e i/le dipendenti per la sensibilizzazione sui temi DE&I e di crescita professionale;
- ✚ campagne di comunicazione, divulgazione strumenti normativi ed azioni a sostegno della genitorialità;
- ✚ diffusione di una politica trasparente in materia di rispetto ed inclusività con particolare attenzione al contrasto in tema di discriminazioni, abusi e/o molestie;
- ✚ trasmissione dell'*Informativa annuale sulla parità di genere* ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;
- ✚ redazione e trasmissione del *Rapporto periodico personale maschile e femminile* (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162)

STRUMENTI

Di seguito vengono indicati gli strumenti operativi di comunicazione che si prevede di adottare con le relative tempistiche, frequenze, finalità e risultati attesi:

CANALE	DETTAGLIO	REVISIONE	STAKEOLDERS	RISULTATO ATTESO
sito web	Creazione di una sezione dedicata alla promozione delle pari opportunità sul sito web aziendale.	aggiornamento al bisogno	interni esterni	Evidenza dell'impegno aziendale circa le tematiche DE&I.
sito web	Adeguamento del linguaggio sul portale, degli annunci e delle comunicazioni in genere.	aggiornamento al bisogno	interni esterni	Applicazione di un linguaggio rispettoso.
sito web, media locali, affissione nelle sedi	Redazione e pubblicazione di un Manifesto valoriale aziendale per la condivisione e la diffusione dei valori che rappresentano la Società.	aggiornamento al bisogno	interni esterni	Promozione e diffusione dei valori di parità, inclusività e rispetto.
eventi	Eventi, pubblicazione articoli, banner pubblicitari e sponsorizzazioni.	aggiornamento al bisogno	interni esterni	Far conoscere l'impegno di Umbra Acque sui temi della parità di genere ed inclusione.

CANALE	DETTAGLIO	REVISIONE	STAKEOLDERS	RISULTATO ATTESO
newsletter	Editing e diffusione di pillole di informazione e formazione sui contenuti riguardanti la parità di genere e l'empowerment femminile.	settimanale	interni	Promozione dell'uguaglianza di genere.
newsletter	Divulgazione di una Guida ai congedi parentali, maternità e paternità	per ogni nuova assunzione e remind annuale	interni	Fornire uno strumento concreto per favorire un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro.
sito web, intranet aziendale, mail massiva	Pubblicazione della Politica sulla Parità di genere	annuale	interni esterni	Trasparenza, condivisione e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.
sito web	Trasmissione telematica dell'Informativa annuale sulla parità di genere per il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti di certificazione	annuale	interni esterni	Aderenza alla normativa vigente
sito web	Trasmissione telematica del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile	annuale	interni esterni	Aderenza agli obblighi di legge

Perugia 21/05/2024

SERVIZI ALLE PERSONE
Il Dirigente Responsabile
Fabrizio Becchetti

