

cambia
prospettiva



Equamente al lavoro

EQUAMENTE
AL LAVORO
LEGGE REGIONALE N.3 DEL 15 FEBBRAIO 2022

Le Principali fonti legislative a tutela della parità nel mondo del lavoro

Codice delle pari opportunità d.lgs.198/2006

Il Codice delle pari opportunità, disciplinato dal decreto legislativo 198/2006, rappresenta un primo consolidamento normativo volto a promuovere la **parità di genere**. Il Codice si fonda sulla legge 125/1991, la quale ha istituito le **Azioni Positive** per contrastare la discriminazione e introdotto la figura delle **Consigliere e dei Consiglieri di parità**.

Legge 162/2021

Nel 2021, la legge n. 162 ha ulteriormente sviluppato la normativa introducendo la **certificazione della parità di genere** al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

La legge ha inoltre introdotto delle modifiche relative al **Rapporto sull'occupazione maschile e femminile**, richiedendo alle aziende con più di 50 dipendenti di compilare obbligatoriamente il documento. Per le aziende con meno di 50 dipendenti, la compilazione è facoltativa. Inoltre, il rapporto è stato arricchito da una sezione dedicata agli strumenti di welfare adottati.

Gli antefatti della Legge Regionale n. 3/2022

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi.

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno indicato la **Gender Equality** come uno dei **17 Sustainable Development Goals (SDGs)** per il 2030 e l'Unione Europea ha promosso uno **Strategic Engagement sulla Gender Equality per il triennio 2016-19** e una nuova **Strategia europea per la parità di genere 2020-2025**.

Nel 2017, in Italia, l'applicazione dei principi dell'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile** adottati dalla Commissione Europea ha trovato espressione nella formulazione della **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS)**. Quest'ultima ha conferito alle Regioni un ruolo di rilievo nel coordinamento delle politiche locali verso il conseguimento degli obiettivi di sostenibilità.

La strategia nazionale per la parità di genere

La **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea. Essa rappresenta lo schema dei valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere in una prospettiva a lungo termine.

La Strategia è inoltre una delle priorità trasversali del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** e il riferimento per l'attuazione della riforma del **Family Act**.

La strategia nazionale per la parità di genere

L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire: guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, e con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

La strategia nazionale per la parità di genere

Per perseguire questa ambizione vengono anche definite **5 priorità strategiche**, una per ciascun pilastro della Parità di Genere, volte a delineare e guidare l'azione di governo:

- **Lavoro:** creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
- **Reddito:** ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica;

La strategia nazionale per la parità di genere

- **Competenze:** assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico. Promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere;
- **Tempo:** promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio;
- **Potere:** sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti.

Procedimento di formazione della Legge Regionale n. 3/2022

Il 5 luglio 2021 la proposta di legge presentata al Consiglio regionale su iniziativa di alcuni Consiglieri regionali è stata assegnata alla Prima Commissione consiliare.

La Prima Commissione consiliare ha espresso parere sul progetto di legge in data 30 novembre 2021 e il Consiglio regionale ha esaminato e approvato il progetto di legge 8 febbraio 2022, n. 3.

Art. 1

Finalità e Obiettivi

La legge assegna alla **parità retributiva un ruolo chiave per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile** finalizzato allo sviluppo giusto della società.

La legge si impegna quindi a **contrastare i differenziali retributivi e ad attuare interventi volti all'affermazione delle donne nel mondo del lavoro**, alla diffusione di una **cultura antidiscriminatoria** e alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

Al bilancio di genere viene inoltre riconosciuto il valore di **strumento strategico** per la valutazione dell'impatto delle politiche regionali.

La Direttiva UE 2023/970

La Legge Regionale n. 3/2022 di fatto anticipa la direttiva dell'Unione Europea sulla parità retributiva n. **970/2023**, la quale, introducendo la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione, stabilisce le prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne sancito dall'articolo 157 TFUE e dal **divieto di discriminazione** di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE.

Lo European Institute for Gender Equity (EIGE) ha definito questo provvedimento «pietra miliare per la parità di genere», in quanto rappresenta la prima inclusione, nella legislazione dell'Unione, di tematiche come il diritto all'informazione sui trattamenti economici.

La direttiva si applica però solo a lavoratrici e lavoratori dipendenti, non ai/liberi/e professionisti/e – un problema che continua a ripresentarsi nella normativa europea e italiana, ma che non può e non deve essere sottovalutato. Altrimenti, il buon proposito della parità di genere sarebbe semplicemente vanificato dall'assenza di parità nei diritti e doveri di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici, indipendentemente dalla forma contrattuale.

La Direttiva UE 2023/970

Il **diritto alla parità di retribuzione** per uno stesso lavoro, applicabile sia al lavoro pubblico che privato, è un principio intrinsecamente legato al principio della **trasparenza retributiva**, elemento chiave per colmare il gender gap retributivo.

La trasparenza è un valore prioritario per la Generazione Z, la quale orienta le proprie scelte verso organizzazioni più trasparenti in ambito retributivo: questo è quanto è emerso da un sondaggio di Glassdoor, condiviso da Indeed, secondo cui il 58% dei dipendenti e 70% dei lavoratori tra i 20 e 30 anni prenderebbe in considerazione di cambiare lavoro scegliendo un'azienda più trasparente.

Art. 2

Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere

Questo articolo, che rappresenta un caso unico nel panorama legislativo italiano, introduce le azioni per il **superamento della differenziazione retributiva basata sul genere** riconoscendo un sistema di premialità per le imprese che rendono conoscibili i dati relativi alla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva ed **incentivando modelli organizzativi di lavoro paritario**.

Entro il 2026 l'Italia dovrà recepire la direttiva in materia di parità e trasparenza retributiva e la Regione del Veneto, nell'implementazione di questa norma, potrà costituire le premesse affinché le **imprese del territorio siano facilitate nell'attuazione degli adempimenti previsti dalla direttiva**.

Art. 3

Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

L'istituzione del **Registro regionale delle imprese virtuose** in materia retributiva di genere prevede che le aziende, oltre ad aver adempiuto, anche su base volontaria, all'invio del rapporto sulla situazione del personale alla Consigliera di Parità, per iscriversi allo stesso debbano rendere pubblici:

a) i dati relativi al numero dei lavoratori occupati e assunti nel corso dell'anno distinti per sesso, le differenze tra retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale, la distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e parziale, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta e delle componenti accessorie del salario, delle indennità, dei bonus e di ogni altro beneficio riconosciuto;

b) i dati sui processi di selezione e reclutamento del personale, sulle procedure relative alla formazione professionale, agli strumenti e alle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 4

Misure a favore del lavoro delle donne

Questa disposizione, oltre a individuare alcune **misure utili per favorire la presenza delle donne nel mondo del lavoro e contrastare i comportamenti discriminatori**, invita le strutture, gli enti strumentali regionali e le società controllate a inserire nei bandi e negli avvisi pubblici clausole che prevedano:

a) l'introduzione di un sistema di premialità, anche nell'attribuzione di benefici economici, a favore dei soggetti iscritti nel Registro;

b) il divieto all'iscrizione o la cancellazione dal Registro per i cinque anni successivi alla pubblicazione della sentenza passata in giudicato per le imprese e i soggetti che vengono condannati, nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni ovvero i licenziamenti dichiarati illegittimi, in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di pari opportunità e di tutela della maternità e della paternità, nonché per le discriminazioni per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006.

Art. 5

Misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità

Questo articolo mira a promuovere un'occupazione femminile stabile e di qualità sostenendo e valorizzando le imprese con sede legale e operanti sul territorio regionale che aderiscono al Registro delle Imprese virtuose e attraverso:

- a) **azioni di sostegno e di consulenza dirette** a facilitare l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro, attraverso specifici percorsi formativi, finalizzati anche a colmare il divario di competenze;
- b) **per le donne disoccupate, interventi finalizzati all'erogazione di servizi specifici per l'inserimento e il reinserimento lavorativo** delle donne, attraverso il coinvolgimento dei servizi per il lavoro regionale e con l'istituzione della sezione “**Sportello Donna**” dedicata esplicitamente a queste finalità.

Art. 6

Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza

Questa disposizione prevede la possibilità di introdurre **misure straordinarie per incentivare il reinserimento lavorativo e sociale delle donne vittime di violenza**, prevedendo un approccio globale e il coinvolgimento di enti locali, aziende unità locali socio-sanitarie (ULSS), associazioni e organizzazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto alle donne vittime di violenza e di strutture di accoglienza presenti sul territorio regionale.

Art. 7

Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale

La Regione del Veneto, al fine di diffondere la **parità di genere, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni** anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale e degli enti strumentali regionali, si impegna a:

- a) **promuovere azioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, per la parità nell'accesso al lavoro e alla carriera, nonché per l'equo riconoscimento della qualifica professionale;
- b) **incentivare la sperimentazione di nuove formule organizzative** e di diverse articolazioni dell'orario di lavoro, volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) **individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e avviare attività di monitoraggio** degli incarichi e delle relative indennità, conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, incrementando e diversificando le modalità di analisi dei dati rilevati.
- d) **favorire il reinserimento del personale regionale assente dal lavoro per lunghi periodi e il rientro dalla maternità** mediante l'adozione di misure per il mantenimento e il rafforzamento delle competenze e per il proseguimento della carriera, anche attraverso azioni di formazione mirata.

Art. 8

Tempi di vita e di lavoro

La Regione del Veneto riconosce nell'**equa distribuzione delle responsabilità familiari** un presupposto per una maggior presenza della donna nel mondo del lavoro.

Questa disposizione mira quindi a **incentivare le iniziative di riorganizzazione dei servizi pubblici e privati convenzionati** volte a raggiungere la massima flessibilità nell'erogazione delle prestazioni, il coordinamento degli orari e il risparmio di tempo per conciliare le attività familiari con quelle lavorative, favorendo la fruizione dei servizi alle famiglie in cui ciascun genitore lavora o è inserito in un processo di formazione o ricerca attiva di lavoro.

Al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, la Regione del Veneto promuove inoltre **interventi finalizzati al sostegno, anche economico, per la condivisione delle responsabilità di cura** all'interno della famiglia.

Il Piano di Comunicazione

La campagna *Equamente al Lavoro* rappresenta l'iniziativa di comunicazione a supporto di alcune attività promosse dalla Regione del Veneto per l'applicazione della Legge Regionale n. 3 del 15 Febbraio 2022. Obiettivo della Campagna è **sensibilizzare sulla valorizzazione del ruolo delle donne nel mondo del lavoro** e promuovere iniziative a sostegno di tale scopo, come il **Registro Imprese Virtuose** e lo **Sportello Donna**.

Le attività messe in atto a tale scopo sono riassunte in un piano di comunicazione che specifica le azioni che verranno messe in atto.

Gli obiettivi della Campagna

- **Promuovere la parità retributiva** tra i sessi;
- **Incentivare la permanenza, il reinserimento e l'affermazione** delle donne nel lavoro;
- **Diffondere una cultura organizzativa antidiscriminatoria** nei luoghi di lavoro;
- **Contrastare il Gender Pay Gap** e garantire la trasparenza dell'informazione e la neutralità nella retribuzione tra uomini e donne;
- **Promozione del Registro** delle imprese virtuose.

Al Registro, in via di costituzione, potranno iscriversi le imprese pubbliche e private con sede legale e operanti sul territorio regionale, nonché i professionisti e i lavoratori autonomi iscritti agli ordini professionali e quelli aderenti alle associazioni professionali, contenute nell'elenco di cui all'articolo 2, comma 7, della legge 14 gennaio 2013, n. 4 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate" e in possesso dell'attestazione rilasciata ai sensi della medesima legge.

I Canali

Il Piano di Comunicazione prevede diversi canali di diffusione che saranno coordinati tra loro. I principali saranno:

- 1. Incontri sul territorio con le Consigliere di parità provinciali** (1 per provincia), con il coinvolgimento delle Parti Sociali, delle aziende e delle scuole
- 2. Diffusione della campagna nei Centri per l'impiego di Veneto Lavoro**, nei principali **Enti pubblici regionali** e nei **CAF** del territorio attraverso la distribuzione di materiale illustrativo;
- 3. Presidio dei canali Social** per una disseminazione ad un target ampio delle proposte ed iniziative;
- 4. Presenza sui media regionali** attraverso carta stampata, ospitate TV, spot ed altro;
- 5. Produzione di materiali fisici** (cartelline, roll up, gadget).

Gli incontri

Sono stati **previsti incontri sul territorio cercando di intercettare i target di maggiore interesse** rispetto alla tematica. In particolare sono stati individuati 3 filoni:

1 – INCONTRI CON ISTITUZIONI E STAKEHOLDER

Sette appuntamenti con le Consigliere di parità provinciali (1 per provincia) che vedranno coinvolti Veneto Lavoro, Parti Sociali, Ispettorato provinciale, giuslavoristi ed eventuali altri soggetti a seconda delle specificità del territorio al fine di **promuovere una riflessione sul tema della discriminazione nei luoghi di lavoro** e dare risalto in particolare alle disparità salariali e alle buone pratiche che contrastano tale fenomeno, coinvolgendo studiosi ed esperti della materia e gli stakeholder del territorio.

2 - INCONTRI CON LE AZIENDE

Incontri pianificati con le aziende del territorio per **promuovere l'iscrizione al Registro Imprese Virtuose e la presenza dello Sportello Donna** (1 per provincia di circa 2 ore).

3 - INCONTRI CON LE SCUOLE

Pianificazione da febbraio a maggio 2024 di una serie di appuntamenti nelle scuole per **sensibilizzare ed informare le nuove generazioni** che si affacciano sul mondo del lavoro sull'importanza della parità retributiva (1 per provincia di circa 2 ore).

Gli incontri - Programmazione

Gli incontri con le Consigliere di Parità vedranno coinvolte le Parti Sociali e si svolgeranno con **cadenza mensile** a partire da Dicembre 2023 per arrivare all'evento di chiusura di Giugno 2024 con il seguente calendario:

- **14 Dicembre 2023 – Rovigo**
- **26 Gennaio 2024 – Padova**
- **16 Febbraio 2024 – Vicenza**
- **08 Marzo 2024 – Belluno**
- **17 Aprile 2024 – Treviso**
- **10 Maggio 2024 – Verona**
- **13 Giugno 2024 – Venezia**

Gli incontri con **Studenti e Aziende** si terranno tra Febbraio e Maggio 2024. Tutti gli appuntamenti saranno pubblicati sulla pagina del sito www.cliclavoroveneto.it dedicata all'iniziativa.

Diffusione della campagna **DIGITAL**

La campagna sarà diffusa sul territorio attraverso:

- Il presidio, attraverso un **piano editoriale mensile**, dei **canali social di Veneto Lavoro, ClicLavoro Veneto** e, in determinate occasioni, attraverso la proposta di contenuti per i canali social della **Regione del Veneto**;
- Un circolo virtuoso di **ri-condizioni social** da parte dei singoli profili dei partecipanti agli eventi e degli interessati;
- **Campagne social ads** in particolare in occasione degli eventi sul territorio;
- Aggiornamento ed implementazione **pagina interna dedicata** nel sito web www.cliclavoroveneto.it;
- **Newsletter**.

Sportello Donna

Tra le attività di comunicazione online che verranno realizzate per diffondere le iniziative oggetto della campagna, un elemento importante è la **realizzazione dello Sportello Donna** contenente avvisi, bandi e qualsiasi informazione utile a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le opportunità di formazione.

Tutti gli aggiornamenti saranno visibili alla **pagina del sito www.cliclavoroveneto.it** dedicata all'iniziativa.

Diffusione della campagna

MASS MEDIA

La campagna sarà diffusa sul territorio attraverso il presidio di alcuni media regionali. In particolare:

- **presenza della campagna ADV sui principali media regionali (on/off line)** in particolare in occasione dei vari eventi pianificati per rafforzare i contenuti generati dai diversi interlocutori
- **promozione** degli scopi della campagna **attraverso il racconto di storie e testimonianze esemplari**
- **coinvolgimento dei giornalisti** e divulgazione dei contenuti dei singoli eventi territoriali
- **partecipazione a programmi televisivi** con focus sull'argomento per raccontare il tema oggetto della campagna
- **realizzazione di 1 video – spot**

La campagna di comunicazione

Spesso, per trovare nuove risposte a questioni già note **occorre un cambio di prospettiva**, spostarsi dalla propria comfort zone e tentare di **osservare il mondo e la società con uno sguardo nuovo**.

Da qui nasce il Claim di accompagnamento alla campagna: **"Cambia prospettiva"** come **sprone positivo al cambiamento, un invito, un urlo gentile**, che possa allontanarsi da una comunicazione coercitiva, ma **che crei un terreno fertile per un cambio culturale**, che valorizzi il merito e le opportunità che ne conseguono.

VISUAL Campagna

cambia prospettiva

27,9%

Non è quanto consumi le suole in un anno. MA LA PERCENTUALE DI **DONNE MANAGER** IN ITALIA*

EQUA MENTE
AL LAVORO

VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it

cambia prospettiva

79°

Non è la classifica dei mendicanti. È LA POSIZIONE DELL'ITALIA NELLA **PARITÀ DI GENERE**

EQUA MENTE
AL LAVORO

VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it

cambia prospettiva

9,2%

Non è la crescita del fatturato. MA LA PERCENTUALE DI **LAVORATRICI ITALIANE** A RISCHIO POVERTÀ*

EQUA MENTE
AL LAVORO

VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it

cambia prospettiva

-19,7%

Non è uno sconto. MA LA DIFFERENZA DI GENERE RISPETTO AL TASSO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA*

*GENDER EMPLOYMENT GAP EUROSTAT 2022

EQUA MENTE
AL LAVORO

LOGO REGIONALE N. 2 DEL 15 FEBBRAIO 2005

VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it

VISUAL Campagna



cambia prospettiva

-19,7%

Non è una scelta.
MA LA DIFFERENZA DI
GENERE RISPETTO AL
TASSO DI OCCUPAZIONE
IN ITALIA*

EQUA MENTE
VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it



cambia prospettiva

27,9%

Non è quanto consumi
le scuole in un anno.
MA LA PERCENTUALE DI
DONNE MANAGER
IN ITALIA*

EQUA MENTE
VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it



cambia prospettiva

79°

Non è la classifica dei
mondiali.
È LA POSIZIONE
DELL'ITALIA NELLA
RANKING DI GENERE
IN EUROPA*

EQUA MENTE
VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it



cambia prospettiva

9,2%

Non è la crescita del
fatturato.
MA LA PERCENTUALE DI
LAVORATRICI ITALIANE
A RISCHIO POVERTÀ*

EQUA MENTE
AL LAVORO

SCHEDE REGIONALI N.3 DEL 10 FEBBRAIO 2011

VENETO LAVORO

www.cliclavoroveneto.it

VISUAL Campagna

cambia prospettiva



9,2%

Non è la crescita del futuro.
MA LA PERCENTUALE DI LAVORATRICI ITALIANE A RISCHIO POVERTÀ.

EQUAMENTE
VENETO LAVORO

cambia prospettiva



-19,7%

Non è uno sconto.
MA LA DIFFERENZA DI GENERE RISPETTO AL TASSO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA.

EQUAMENTE
VENETO LAVORO

cambia prospettiva




27,9%

Non è quanto consuma le suole in un anno.
MA LA PERCENTUALE DI DONNE MANAGER IN ITALIA.

EQUAMENTE
VENETO LAVORO

cambia prospettiva



79°

Non è la classifica dei mondiali.
È LA POSIZIONE DELL'ITALIA NELLA PARITÀ DI GENERE*

*GLOBAL GENDER GAP INDEX 2019, 2020

www.cliclavorovaneto.it

EQUAMENTE
VENETO LAVORO

VENETO LAVORO

VISUAL Campagna

**cambia
prospettiva**

79°

Non è la classifica dei mendicanti.
È LA POSIZIONE
DELL'ITALIA NELLA
PARITÀ DI GENERE*

EQUA MENTE
AL LAVORO

VENETO LAVORO

**cambia
prospettiva**

9,2%

Non è la presenza del
futuro.
MA LA PERCENTUALE DI
LAVORATRICI ITALIANE
A RISCHIO POVERTÀ**

EQUA MENTE
AL LAVORO

VENETO LAVORO

**cambia
prospettiva**

-19,7%

Non è uno sconto.
MA LA DIFFERENZA DI
GENERE RISPETTO AL
TASSO DI OCCUPAZIONE
IN ITALIA**

EQUA MENTE
AL LAVORO

VENETO LAVORO

**cambia
prospettiva**

27,9%

Non è quanto consumi
le soles in un anno.
MA LA PERCENTUALE DI
DONNE MANAGER
IN ITALIA*

EQUA MENTE
AL LAVORO

VENETO LAVORO

*OECD, 2022

REF. Legge Regionale 3 del 25 Febbraio 2022
Istituzione Registro Imprese Virtuali

www.cliclavoroveneto.it

Pianificazione generale

Attività	Specifiche	2023			2024												
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Il Piano di Comunicazione																	
Gli incontri	Incontro con le Istituzioni Sul territorio																
	Incontri con le Aziende e le Scuole																
Ufficio Stampa																	
Le attività Digital																	
I Materiali	Materiali per i CAAF																
	Materiali per Incontri																