



PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE 2024 - 2026

a cura del Comitato Parità di Genere

02/09/2024

Sommario

1.	La Parità di Genere nel contesto internazionale, europeo, nazionale, regionale e provinciale....	3
2.	Contesto Aziendale	6
3.	La Politica aziendale per la Parità di Genere	9
4.	Il Comitato Guida e la Responsabile Aziendale per la Parità di Genere	9
5.	Modalità di verifica e aggiornamento	10
6.	Obiettivi	11

1. La Parità di Genere nel contesto internazionale, europeo, nazionale, regionale e provinciale

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta uno dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030 nel quadro ONU.

In particolare, **l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la **Risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015**, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per motivi legati al genere.

L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

L'Obiettivo è declinato in 9 target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.



Fig. 1: Sustainable Development Goals – SDGs, Agenda ONU 2030

L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, ragazzi e ragazze, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita ed abbiano pari opportunità.

In ambito nazionale, in coerenza con la strategia UE, la visione a lungo termine si inserisce negli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui in cui l'empowerment femminile ed il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere) ed individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Tra i progetti inseriti nel PNRR è presente anche l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione di parità di genere a titolarità del dipartimento per le pari opportunità, e la creazione di impresa femminile, nell'ambito della missione 5 "Inclusione e coesione".

La Regione Emilia-Romagna opera per riconoscere, garantire e adottare un linguaggio non discriminante, rispettoso dell'identità di genere, identificando sia il soggetto femminile che il maschile in atti amministrativi e corrispondenza, denominazioni di incarichi, funzioni politiche ed amministrative.

Nel 2024, la Regione Emilia-Romagna ha ulteriormente intensificato i suoi sforzi per la parità di genere, introducendo la certificazione di parità di genere nelle piccole e medie imprese (PMI), come parte del PNRR e in conformità con le linee guida UNI/PdR 125:2022. Questa certificazione mira a promuovere un cambiamento culturale nelle organizzazioni e offre vantaggi economici e fiscali per le imprese che la adottano.

Inoltre, da oltre vent'anni la Regione Emilia-Romagna lavora sulle tematiche del contrasto alla violenza di genere e sulle pari opportunità. La scelta delle politiche regionali è da tempo orientata alla valorizzazione delle buone pratiche dei centri antiviolenza, al lavoro in rete delle istituzioni pubbliche e private quale metodo fondamentale per la messa in campo di strategie efficaci contro la violenza di genere e alla diffusione di una cultura delle differenze e contrasto degli stereotipi soprattutto tra le giovani generazioni.

Nel giugno 2024, la Città Metropolitana di Bologna ha rinnovato e ampliato il patto di collaborazione con la Rete di imprese CapoD, in una nuova fase progettuale che durerà fino al 2025.

Questa collaborazione prevede una serie di iniziative, tra cui laboratori nelle aziende per la diffusione di Buone pratiche di parità di genere; collaborazione con le Case editrici, in primis la Zanichelli, per un cambiamento del linguaggio nei libri di testo delle scuole e contribuire così ad un cambiamento culturale generale; collaborazione con il sistema educativo per il contrasto a stereotipi e discriminazioni di genere; rafforzare la presenza di studentesse in percorsi tecnici, tecnologici e scientifici; lavorare sull'orientamento in uscita dalle scuole superiori, creando progetti ad hoc per incrementare la presenza delle ragazze in ambiti aziendali considerati più "maschili".

2. Contesto Aziendale

IGW nasce nel 2012 come società di ingegneria specializzata nella consulenza tecnico-economica per impianti a Biogas e Biometano.

Il nostro organico è composto principalmente da tre (3) soci paritari lavoratori, tre (3) responsabili di reparto, due (2) impiegate amministrative, dieci (10) tecnici di cui: sei (6) impiegati indeterminati e quattro (4) apprendisti.

Si riportano di seguito i dati relativi alla suddivisione per genere:

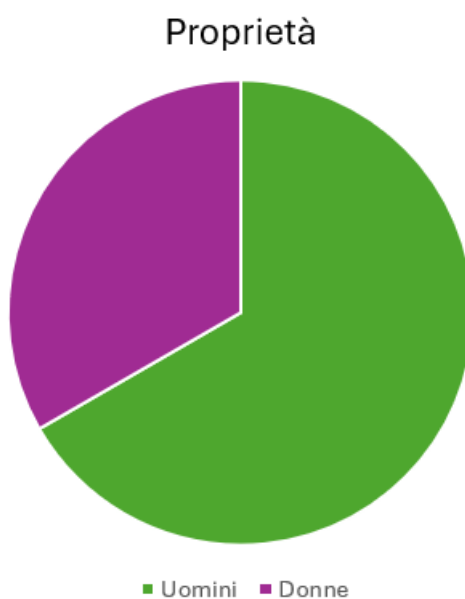


Fig. 1 Suddivisione della proprietà

2 UOMINI – 1 DONNA

Lavoratori/trici dipendenti

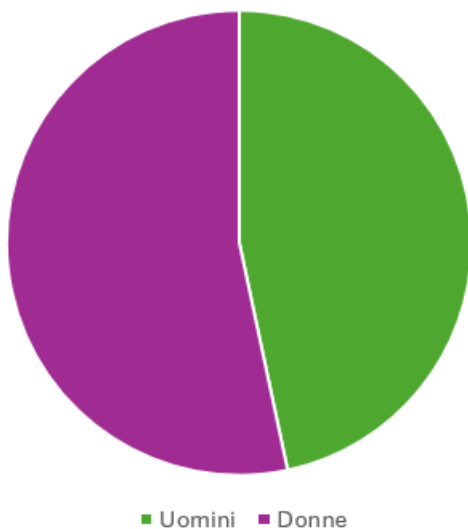


Fig. 2 Suddivisione dell'intero organico
8 DONNE – 7 UOMINI

Responsabili

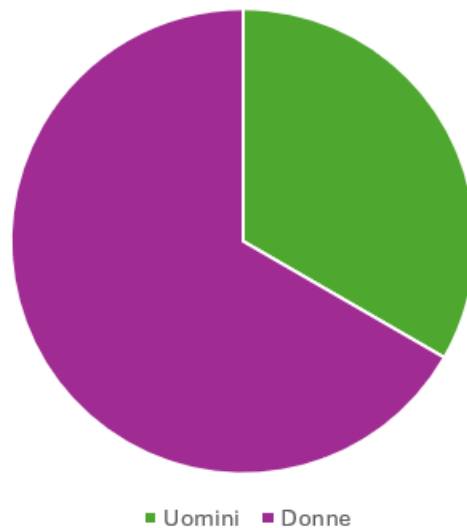


Fig. 3 Suddivisione dei Responsabili di Reparto
2 DONNE – 1 UOMO

Amministrazione

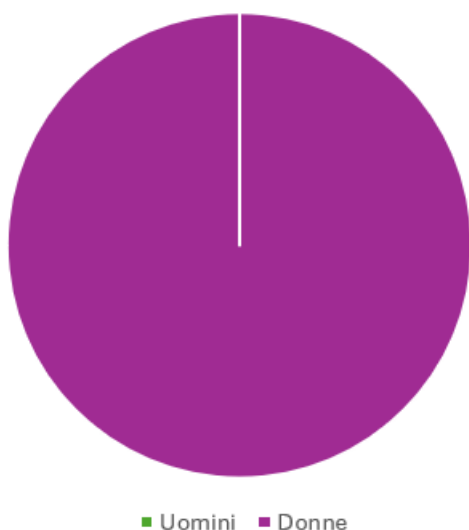


Fig. 4 Suddivisione Impiegate/i amministrative/i
0 UOMINI – 2 DONNE

Tecnici



Fig. 5 Suddivisione degli Impiegati Tecnici
6 UOMINI – 4 DONNE

Contratti Indeterminati

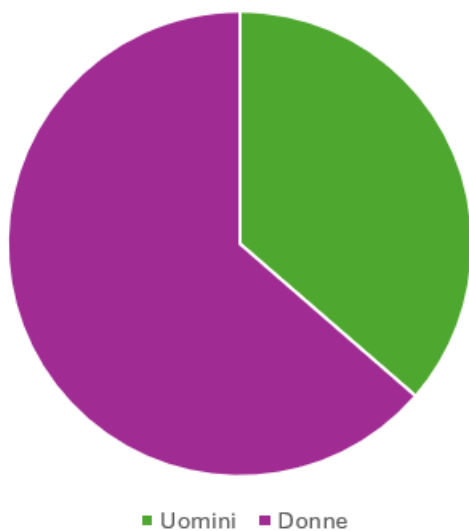


Fig. 6 Suddivisione dipendenti con contratto Indeterminato
7 DONNE – 4 UOMINI

Contratti Apprendistato

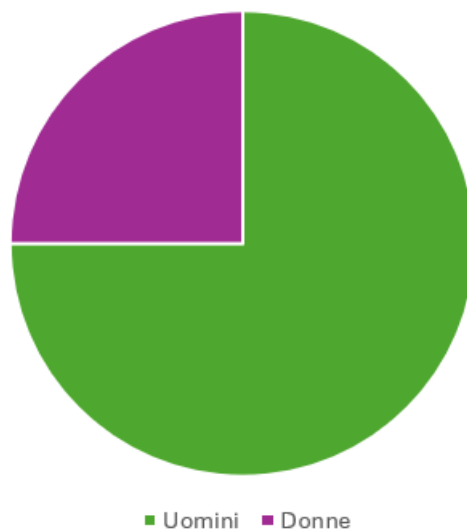


Fig. 7 Suddivisione dipendenti in apprendistato
3 UOMINI – 1 DONNA

3. La Politica aziendale per la Parità di Genere

Il Comitato Guida ha assunto l'impegno, tramite l'integrazione della politica aziendale con i principi relativi alla parità di genere, nella seduta del 28 marzo 2024.

Impegnandosi a garantire un processo di reclutamento e selezione equo ed inclusivo, un ambiente di lavoro rispettoso di tutte le persone ed adottare politiche che favoriscano la conciliazione vita-lavoro.

Si rinvia al 4.2-2 Politica Aziendale per ogni approfondimento.

4. Il Comitato Guida e la Responsabile Aziendale per la Parità di Genere

Alla data di redazione del presente documento il Comitato Guida per la Parità di Genere è composto da quattro (4) persone, tre (3) di genere femminile (di cui un membro del Consiglio di Amministrazione) ed una (1) di genere maschile:

1. **Patrizia Monti**, patrizia.monti@igwsrl.eu - 3457004951
2. **Claudio Samarati**, claudio.samarati@igwsrl.eu - 3454544735
3. **Michela Raspanti**, michela.raspanti@igwsrl.eu - 3450965973
4. **Ilaria Stretti**, ilaria.stretti@igwsrl.eu - 3391096163

Gli strumenti di comunicazione utilizzabili da tutto il personale e le modalità di invio delle segnalazioni possono essere le seguenti, come da procedura 9.3 "Tutela dell'ambiente di lavoro" revisione corrente:

A MANO: inserimento manuale della segnalazione tramite l'uso dell'apposita cassetta delle lettere (COMUNICAZIONE ANONIMA);

PER POSTA ELETTRONICA: le comunicazioni possono essere inviate agli indirizzi e-mail sopracitati (COMUNICAZIONE NON ANONIMA).

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), esse vanno fatte ai membri del Comitato Guida per la Parità di Genere.

Tali soggetti hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, della persona da cui si riceve la comunicazione.

5. Modalità di verifica e aggiornamento

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione aziendali. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi elencati nelle schede di dettaglio rappresentate nel Capitolo 6.

I dati, relativi agli indicatori vengono raccolti, sintetizzati annualmente e presentati alla Direzione strategica per una preliminare valutazione sullo stato di avanzamento del GEP e per una riprogrammazione in caso di eventi/accadimenti eccezionali.

6. Obiettivi

AREA - Tutela della genitorialità						
Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Funzioni coinvolte
			2024	2025	2026	
Agevolare i dipendenti con responsabilità di cura attraverso la definizione di processi a tutela della genitorialità	Redazione di specifica procedura relativa alla genitorialità	Percentuale di dipendenti con figli sotto i 3 anni che hanno usufruito delle ore per l'inserimento al nido sul totale dei dipendenti con figli sotto i 3 anni	Avvio della procedura	20%	30%	Amministrazione Resp. HR
		Percentuale di dipendenti che usufruisce delle ore di permesso per la cura dei figli sul totale dei dipendenti aventi diritto	Raccolta dati	15%	25%	
	Raccolta di feedback dai dipendenti sull'efficacia della procedura e adeguamento delle politiche	Percentuale di dipendenti soddisfatti delle politiche di supporto alla genitorialità		Raccolta feedback	70% di soddisfazione	

AREA - Conciliazione vita-lavoro						
Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Funzioni coinvolte
			2024	2025	2026	
Work-life balance	Flessibilità di orario lavorativo (ingresso e uscita)	Percentuale di dipendenti che usufruisce della flessibilità oraria sul totale dei dipendenti	10%	20%	30%	Direzione Amministrazione Resp. HR
		Numero medio di ore settimanali di flessibilità utilizzate per dipendente che ha usufruito della flessibilità oraria	1 ora/settimana di differenza rispetto all'orario standard	2 ore/settimana di differenza rispetto all'orario standard	3 ore/settimana di differenza rispetto all'orario standard	
	Monitoraggio del benessere dei dipendenti tramite sondaggi	Percentuale di dipendenti soddisfatti del bilanciamento tra lavoro e vita privata		Raccolta dati	70% di soddisfazione	

AREA – Cultura e Strategia						
Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Responsabilità
			2024	2025	2026	
Aumentare la sensibilità, la consapevolezza e l'attenzione del personale sui temi DEI (Diversità Equità Inclusione).	Effettuare corsi di formazione e momenti di informazione.	Percentuale del personale che ha completato almeno un corso DEI sul totale del personale	Implementazione dei corsi	40%	60%	Direzione Comitato guida Resp. HR
	Valutazione dell'efficacia dei corsi DEI tramite sondaggi di follow-up e analisi dei cambiamenti comportamentali	Percentuale del personale che ha migliorato la propria consapevolezza sui temi DEI		Raccolta dati	50% di miglioramento	

AREA - Equità remunerativa per genere						
Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Funzioni coinvolte
			2024	2025	2026	
Individuazione di strumenti volti a garantire maggiore benessere lavorativo	Inserimento di welfare	Percentuale di dipendenti soddisfatti del sistema di welfare, valutati attraverso sondaggi	Implementazione welfare	60% di soddisfazione	80% di soddisfazione	Direzione Amministrazione

AREA - Processi Human Resources (HR)						
Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Funzioni coinvolte
			2024	2025	2026	
Pari opportunità nell'accesso a tutte le posizioni lavorative aperte	Annunci lavorativi rivolti a tutti i generi	Percentuale di annunci richiesti alle agenzie interinali che rispettano i criteri di inclusività di genere sul totale degli annunci richiesti	50%	70%	100%	Direzione Resp. HR Comitato guida
	Inserimento di una check list durante i colloqui	Percentuale di colloqui effettuati utilizzando la checklist sul totale dei colloqui svolti	50%	75%	100%	Direzione Resp. HR Comitato guida

AREA - Governance						
Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Funzioni coinvolte
			2024	2025	2026	
Prevenzione di ogni forma di abuso, molestie, mobbing, ecc.	Individuare tutte le situazioni non conformi tramite i canali messi a disposizione	Numero di segnalazioni di abusi, molestie, mobbing	5 (Implementazione dei canali)	3	1	Direzione Resp. HR Comitato guida
		Percentuale di segnalazioni risolte positivamente sul totale delle segnalazioni ricevute	0% (Nessuna segnalazione)	60%	80%	
	Implementazione di un sistema di supporto per le vittime e monitoraggio continuo della cultura aziendale tramite sondaggi anonimi	Percentuale di dipendenti che si sentono sicuri e supportati sul totale del personale	Implementazione dei canali	Raccolta dati	70% di soddisfazione	