



PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE 2024 - 2026

a cura del Comitato Parità di Genere

30/06/2026



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, ventuno (21) tecnici di cui: diciannove (19) impiegati indeterminati, tre (3) apprendisti e un (1) tempo determinato.

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

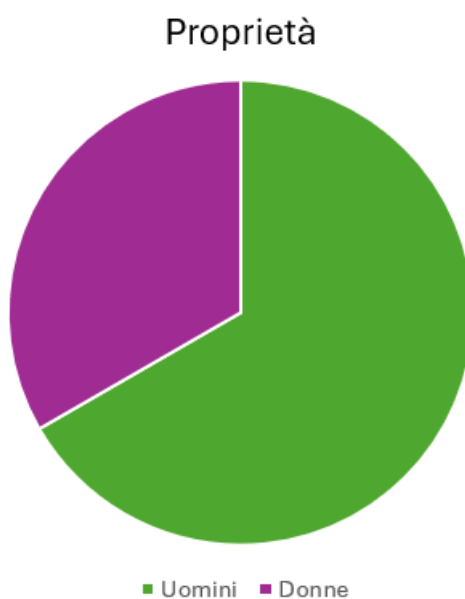


Fig. 1 Suddivisione della proprietà

2 UOMINI – 1 DONNA

Lavoratori/trici dipendenti

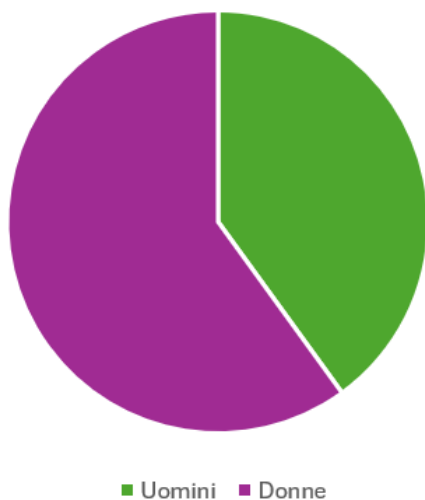


Fig. 2 Suddivisione dell'intero organico
10 UOMINI – 15 DONNE

Responsabili

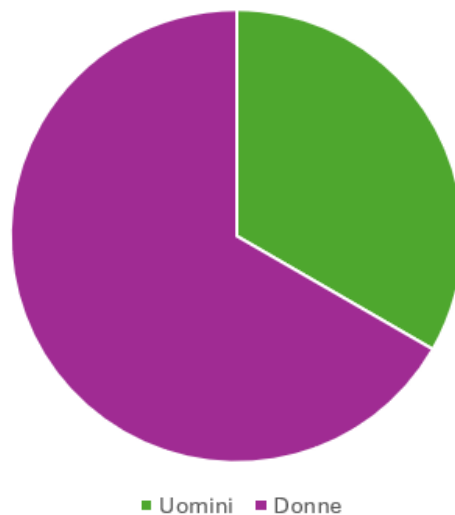


Fig. 3 Suddivisione dei Responsabili di Reparto
1 UOMO – 2 DONNE

Amministrazione

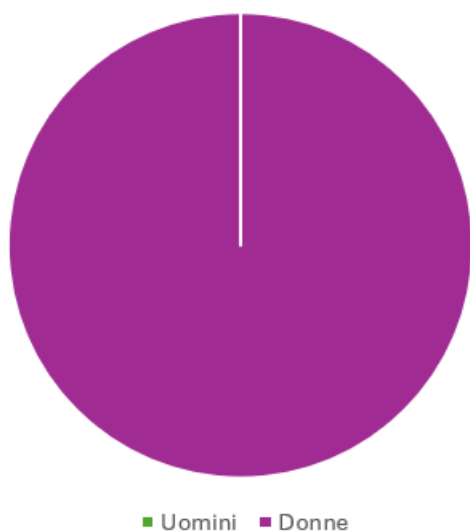


Fig. 4 Suddivisione Impiegate/i amministrative/i
0 UOMINI – 3 DONNE

Tecnici

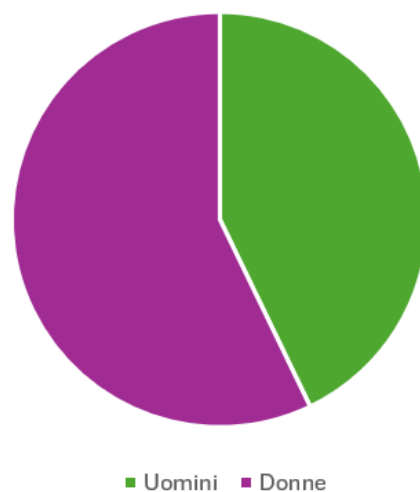


Fig. 5 Suddivisione degli Impiegati Tecnici
9 UOMINI – 12 DONNE

Contratti indeterminati



Fig. 6 Suddivisione dipendenti con contratto Indeterminato
9 UOMINI – 12 DONNE

Contratti determinati/apprendistato



Fig. 7 Suddivisione dipendenti in apprendistato
1 UOMO – 3 DONNE

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 05 agosto 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. Ogni anno, il piano strategico sarà oggetto di revisione e monitoraggio per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e il raggiungimento degli obiettivi. Per ciascuna azione sono previsti specifici indicatori che permettono di misurare il progresso, come dettagliato nelle schede di dettaglio riportate nel Capitolo 6.

I dati relativi a tali indicatori verranno raccolti e sintetizzati annualmente, e saranno presentati alla Direzione strategica per una valutazione preliminare dello stato di avanzamento del Gender Equality Plan (GEP). In caso di eventi o accadimenti eccezionali, sarà possibile riprogrammare le azioni in modo flessibile e tempestivo, garantendo un costante allineamento con gli obiettivi aziendali.

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	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	Verifica e Monitoraggio	Verifica e Monitoraggio	Amministrazione Resp. HR
		Dipendenti che usufruisce delle ore di permesso per la cura dei figli sul totale dei dipendenti aventi diritto	Raccolta dati	Verifica e Monitoraggio	Verifica e Monitoraggio	
	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	Verifica e Monitoraggio	Verifica e Monitoraggio	

AREA - Conciliazione vita-lavoro						
Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Funzioni coinvolte
			2024	2025	2026	
Work-life balance	Flessibilità di orario lavorativo (ingresso e uscita)	Monitorare la quantità di dipendenti che usufruisce della flessibilità oraria sul totale dei dipendenti. Informare i nuovi dipendenti di tale modalità	Raccolta dati e Monitoraggio	Raccolta dati e Monitoraggio	Raccolta dati e Monitoraggio	Direzione Amministrazione Resp. HR
		Numero medio di ore settimanali di flessibilità utilizzate per dipendente che ha usufruito della flessibilità oraria	Raccolta dati e Monitoraggio	Raccolta dati e Monitoraggio standard	Raccolta dati e Monitoraggio	
	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.	Personale che ha completato almeno un corso DEI sul totale del personale	Implementazione dei corsi	Monitoraggio corsi completati	Monitoraggio corsi completati	Direzione Comitato guida Resp. HR
	Valutazione dell'efficacia dei corsi DEI tramite sondaggi di follow-up e analisi dei cambiamenti comportamentali	Percezione del personale che ha migliorato la propria consapevolezza sui temi DEI	Raccolta dati	Raccolta dati	Raccolta dati	

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	Percezione dei dipendenti soddisfatti del sistema di welfare, valutati attraverso sondaggi	Implementazione welfare	Raccolta dati	Raccolta dati	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	Annunci richiesti alle agenzie interinali e colloqui interni di recruiting che rispettano i criteri di inclusività di genere	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	Direzione Resp. HR Comitato guida
	Avanzamento di carriera/crescita professionale	Utilizzo della matrice di competenze	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	
	Evitare domande riguardanti la sfera personale dei candidati	Utilizzo di linguaggio neutro nei colloqui di selezione	Formazione specifica al personale incaricato	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	

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 (anche in forma anonima)	Numero di segnalazioni di abusi, molestie, mobbing	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	Direzione Resp. HR Comitato guida
		Percentuale di segnalazioni risolte positivamente sul totale delle segnalazioni ricevute	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	Verifica e monitoraggio	
	Verifica anche attraverso sondaggi anonimi, della percezione del clima aziendale. Eventuale implementazione di azioni a supporto in caso di episodi di molestie e mobbing	Percentuale di dipendenti che soddisfatti dell'ambiente di lavoro	Survey di verifica e monitoraggio	Survey di verifica e monitoraggio	Survey di verifica e monitoraggio	