



**Women  
in  
Energy**  
WEC ITALIA

# **Manifesto** per la **parità** **di genere** nel settore **energetico**

**WORLD  
ENERGY  
COUNCIL** | **ITALIA**

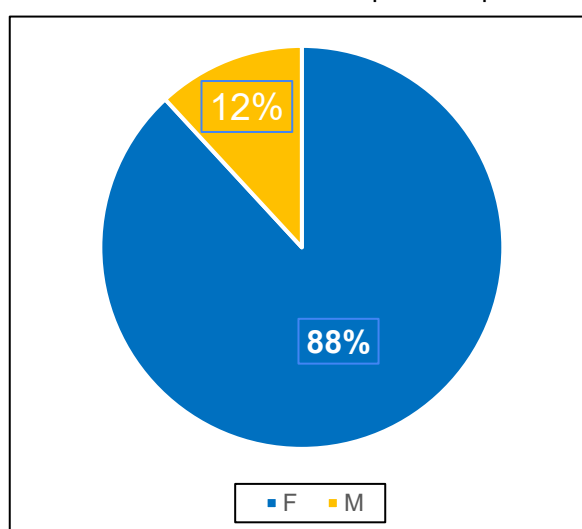
# 1. Il contesto generale

Nell'ambito del progetto *Women in Energy* di WEC Italia, è stato promosso un questionario aperto con l'obiettivo di raccogliere idee, esperienze e proposte da chi opera, a vario titolo, nel settore energetico. Lo strumento è stato pensato come occasione di ascolto autentico e dialogo costruttivo, rivolto a tutte le persone interessate, indipendentemente dal genere e dal ruolo professionale. Il questionario ha esplorato, attraverso domande aperte e chiuse, la percezione dei valori che dovrebbero guidare il futuro dell'energia, le sfide ancora presenti in termini di equità e inclusione, e le possibili azioni concrete per costruire un settore più giusto e sostenibile. I contributi raccolti, ricchi e diversificati, rappresentano la base per la redazione del Manifesto per la parità di genere nel settore energetico, e costituiscono un patrimonio prezioso di visioni, esperienze e proposte operative.

## 2. Il questionario e i contributi

Il campione che ha risposto al questionario, pari ad un totale di 59 unità, è composto in larga maggioranza da donne (88%), mentre la partecipazione maschile si attesta al 12%. Questa asimmetria di genere evidenzia una marcata sensibilità e una maggiore propensione alla partecipazione da parte delle donne, ma pone anche un interrogativo rilevante: come incentivare un coinvolgimento più ampio e attivo da parte degli uomini in iniziative che promuovono equità e inclusione? La parità di genere, infatti, non può essere considerata una questione "di donne", bensì una responsabilità condivisa e trasversale, che richiede l'impegno di tutti i generi. Questi dati sottolineano l'urgenza di attivare strategie comunicative più efficaci per intercettare una platea più ampia e superare eventuali barriere culturali alla partecipazione maschile.

**Grafico 1.** Numerosità campionaria per sesso

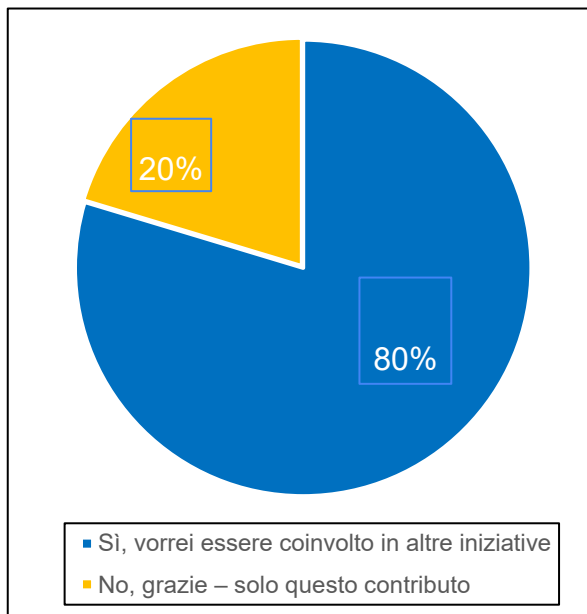


**Fonte:** Elaborazione sui dati del sondaggio

L'80% delle persone coinvolte ha dichiarato di voler proseguire il percorso intrapreso, prendendo parte alle prossime fasi del progetto. Solo il 20% ha preferito limitarsi alla compilazione del questionario. Questo dato mostra un alto livello di motivazione e senso di responsabilità individuale, che può rappresentare un capitale sociale prezioso per la costruzione del Manifesto e per lo sviluppo di ulteriori attività. Le politiche di genere nel settore energetico, per essere efficaci, devono poter contare su una

comunità attiva e riconosciuta, in grado di promuovere il cambiamento dal basso e di agire come leva nei contesti organizzativi.

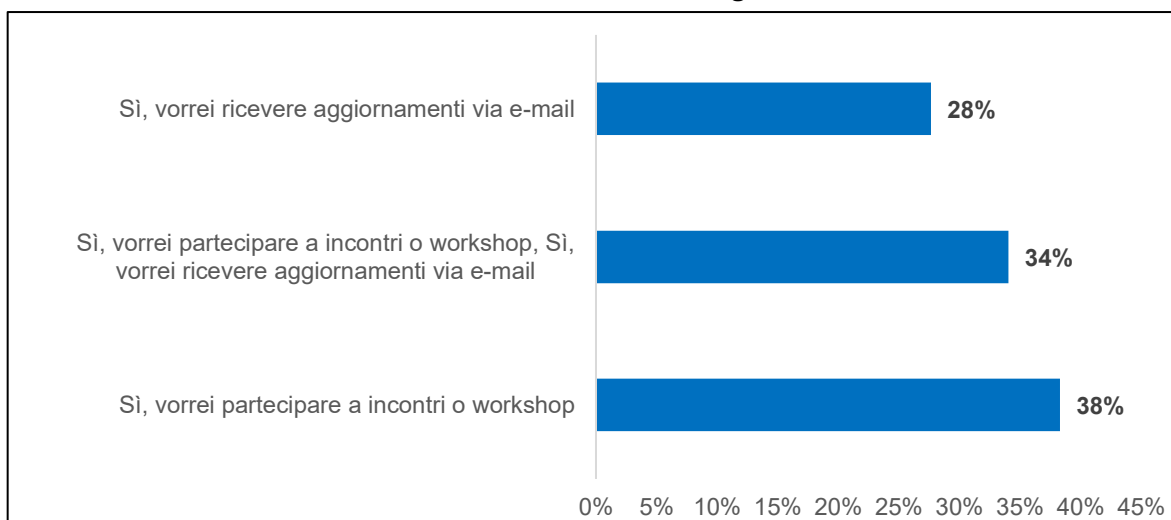
**Grafico 2.** Percentuale di persone che vogliono essere coinvolte nelle prossime iniziative



**Fonte:** Elaborazione sui dati del sondaggio

Alla domanda su **come** desiderano partecipare alle attività future, le risposte si distribuiscono tra diverse opzioni: il 38% preferisce incontri in presenza (es. workshop o laboratori), il 34% predilige una modalità mista (partecipazione + aggiornamenti via e-mail), mentre il 28% richiede un coinvolgimento più informativo e continuativo via e-mail. Questi dati sottolineano l'importanza di strutturare iniziative multilivello, che combinino momenti di approfondimento attivo con canali di aggiornamento accessibili e regolari. La flessibilità è un elemento chiave per garantire partecipazione effettiva e inclusiva, soprattutto in un settore complesso e frammentato come quello dell'energia.

**Grafico 3.** Modalità di coinvolgimento

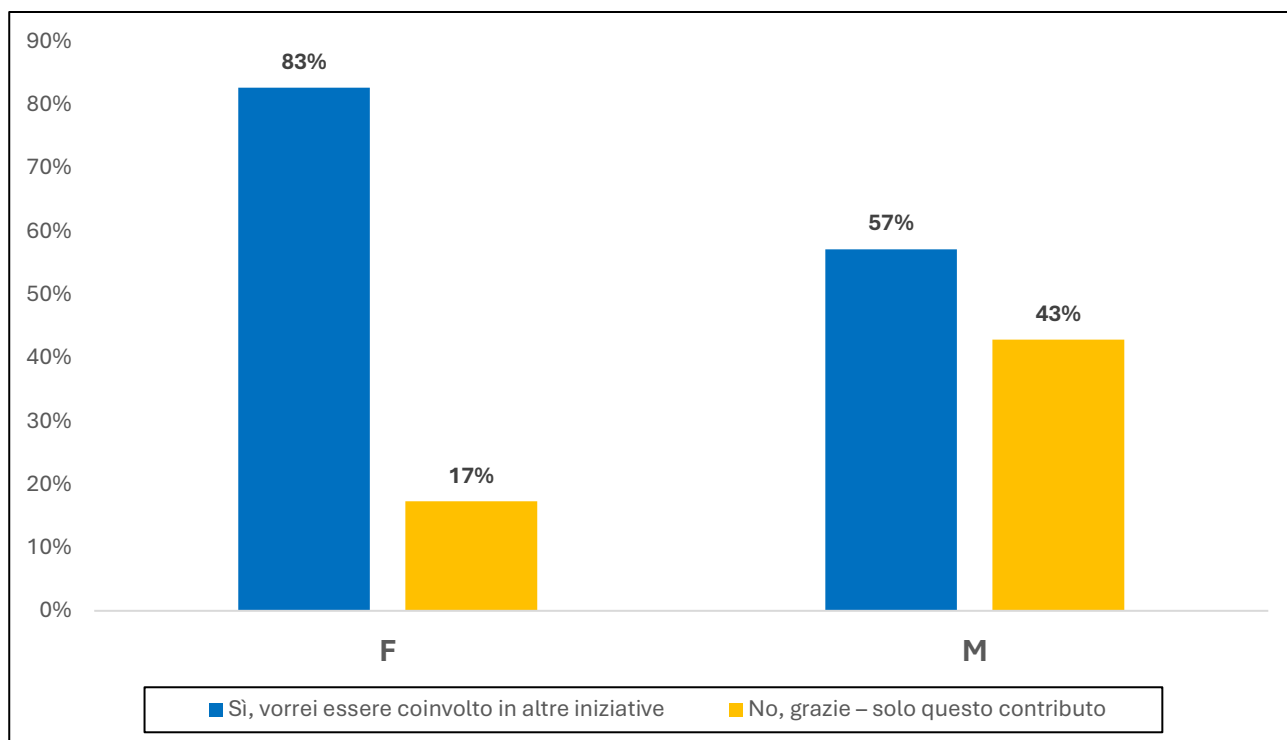


**Fonte:** Elaborazione sui dati del sondaggio

L'analisi disaggregata per genere conferma la tendenza già emersa in precedenza: l'83% delle donne desidera continuare a partecipare al percorso, rispetto al 57% degli uomini. In parallelo, il 43% degli uomini ha scelto di non proseguire, contro solo il 17% delle donne. Questi dati pongono l'accento su due elementi centrali: da un lato, l'esistenza di un'ampia comunità femminile pronta ad agire come motore del cambiamento; dall'altro, la necessità di attivare strategie mirate per aumentare la partecipazione maschile, promuovendo una cultura dell'equità che non sia percepita come "di parte", ma come fondamento per una leadership più efficace, inclusiva e sostenibile.

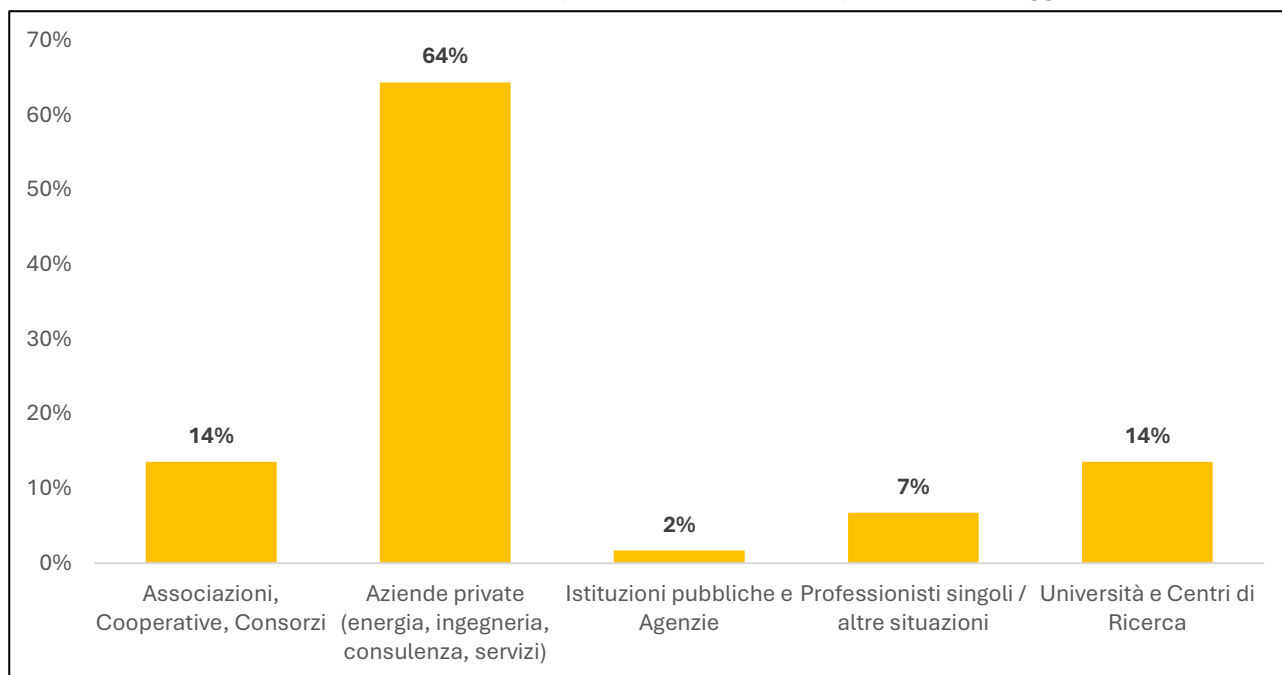
**Grafico 4.** Percentuale di persone che vogliono essere coinvolte nelle prossime iniziative (per sesso)

**Fonte:** Elaborazione sui dati del sondaggio



La stragrande maggioranza dei rispondenti lavora nel settore privato (64%), in particolare in aziende che operano lungo la filiera dell'energia, dell'ingegneria, dei servizi ambientali e della consulenza. Seguono i soggetti attivi in ambito universitario e della ricerca (16%), enti pubblici e autorità regolatorie (7%), professionisti e liberi professionisti (5%), e infine cooperative e associazioni (1%). Questa ampia distribuzione conferma la trasversalità del tema e l'importanza di elaborare strumenti – come il Manifesto – che parlino a una pluralità di contesti organizzativi. Se il settore privato rappresenta il nodo centrale dell'occupazione, le università e i centri di ricerca sono luoghi fondamentali di formazione, mentre il settore pubblico può fare da leva normativa e regolatoria. È quindi essenziale costruire un linguaggio comune e una visione integrata della parità di genere come fattore abilitante per l'innovazione, la competitività e la giustizia sociale.

**Grafico 5.** Dove lavorano le persone che hanno risposto al sondaggio?



**Fonte:** Elaborazione sui dati del sondaggio

## 2.1 Struttura del questionario e analisi dei dati

Il questionario è stato articolato in otto domande principali, suddivise in aree tematiche volte a indagare in modo trasversale le diverse dimensioni della parità di genere nel settore energetico. Le domande hanno spaziato dall'identificazione dei valori guida per il futuro del settore, alle principali sfide vissute dalle donne nel mondo dell'energia, fino alla raccolta di buone pratiche, proposte operative e riflessioni personali. La struttura ha previsto sia quesiti a risposta chiusa, utili a ottenere una panoramica statistica, sia domande aperte pensate per raccogliere contributi qualitativi, esperienze vissute e visioni progettuali. Questo approccio misto ha permesso di far emergere non solo i dati, ma anche le narrazioni, i bisogni e le aspirazioni delle persone che vivono quotidianamente la transizione energetica, rendendo il questionario uno strumento di conoscenza partecipata e inclusiva. Di seguito le domande:

1. Quali valori fondamentali dovrebbero guidare il futuro dell'energia secondo te?
2. Cosa significa per te essere una donna nel settore energetico oggi?
3. Quali cambiamenti auspichi nel mondo dell'energia per renderlo più equo, inclusivo e sostenibile?
4. Vuoi condividere un'esperienza personale, una riflessione o una storia significativa?
5. Quali azioni concrete pensi siano necessarie per garantire maggiore equità nel settore dell'energia?
6. Cosa dovrebbe essere fatto per attrarre, trattenere e far crescere il talento femminile nel settore energetico?
7. Hai esempi di buone pratiche o idee innovative per promuovere la parità di genere nelle organizzazioni?
8. Vuoi condividere un'esperienza personale significativa o una proposta che senti importante includere nel Manifesto?

Le risposte raccolte attraverso il questionario sono state analizzate in modo qualitativo e quantitativo, con l'obiettivo di restituire una lettura coerente e articolata delle percezioni, esperienze e proposte emerse. Ciascuna sezione del presente documento approfondisce una delle otto domande proposte, presentando i principali dati emersi, i temi ricorrenti, le criticità segnalate e le buone pratiche condivise. Ogni paragrafo si apre con una breve sintesi del quesito, seguita da una sistematizzazione dei contenuti, accompagnata, laddove disponibile, da visualizzazioni grafiche esemplificative e citazioni testuali significative. L'insieme delle analisi restituisce una fotografia complessa e plurale, che intende rappresentare fedelmente la voce delle professioniste e dei professionisti che hanno partecipato al percorso, ponendo le basi per l'elaborazione condivisa del Manifesto.

## 2.1.1 Quali valori fondamentali dovrebbero guidare il futuro dell'energia secondo te?

### 1. Sostenibilità integrata

- Sostenibilità ambientale, economica e sociale
- Uso responsabile delle risorse naturali
- Accesso fisico ed economico all'energia per tutti
- Economia circolare e riduzione degli sprechi
- Decarbonizzazione, fonti rinnovabili ed efficienza energetica

*“La sostenibilità non è solo ambientale, ma anche sociale ed economica.”*

*“Ridurre, riusare, riciclare.”*

*“Sostenibilità per l'ambiente e per le persone.”*

### 2. Equità e giustizia sociale

- Equità di genere, generazionale e culturale
- Parità salariale e pari accesso alle carriere
- Uguaglianza sostanziale come da Costituzione (art. 3)
- Transizione energetica giusta, che non lasci indietro nessuno

*“L'accesso all'energia deve essere un diritto, non un privilegio.”*

*“Pari opportunità di accesso alle carriere e retribuzioni più eque.”*

*“Solidarietà e uguaglianza sostanziale.”*

### 3. Innovazione etica e responsabile

- Innovazione al servizio del bene comune
- Neutralità tecnologica e apertura all'innovazione
- Affidabilità e trasparenza nei sistemi energetici
- Digitalizzazione, smart grid, tecnologie a emissioni zero

*“Innovazione responsabile, sostenibile e trasparente.”*

*“Superare modelli organizzativi obsoleti con coraggio culturale.”*

*“Tecnologie al servizio delle persone.”*

#### **4. Inclusione, partecipazione e rispetto**

- Inclusione di genere, età, provenienza
- Valorizzazione delle competenze
- Ascolto attivo, collaborazione, partecipazione civica
- Accesso equo a opportunità nel settore

*“Inclusività tra i dipendenti e ricadute positive sulla società.”*

*“Il rispetto per le persone e le loro competenze.”*

*“Coinvolgimento della società civile nei processi decisionali.”*

#### **5. Responsabilità e governance**

- Responsabilità intergenerazionale e ambientale
- Decisioni trasparenti, etiche e misurabili
- Leadership consapevole e partecipata
- Coerenza con gli obiettivi ONU Agenda 2030

*“Le scelte devono seguire gli obiettivi dell’Agenda 2030.”*

*“Serve una governance etica e lungimirante.”*

*“Responsabilità condivisa tra istituzioni, imprese e cittadini.”*

### **2.1.2 Cosa significa per te essere una donna nel settore energetico oggi?**

#### **1. Presenza in un settore strategico, ma ancora squilibrato**

- Essere una donna oggi significa lavorare in un settore centrale per il futuro del pianeta e delle prossime generazioni.
- Molte sottolineano l’orgoglio di far parte della transizione energetica, ma anche la fatica nel far valere la propria voce in un contesto ancora segnato da **squilibri di genere**, soprattutto nei ruoli decisionali e tecnici.

*“Essere spesso l’unica donna nella stanza”.*

*“Un grande motivo di orgoglio, ma anche di fatica.”*

#### **2. Doppio sforzo per essere riconosciute**

- Diverse testimonianze raccontano di dover **dimostrare di più** rispetto ai colleghi uomini per ottenere lo stesso riconoscimento.

- Alcune parlano apertamente di discriminazioni, battute inappropriate o barriere invisibili, soprattutto per chi ha figli o incarichi di cura.

*“Faticare il doppio per essere credibile”.*

*“Avere competenze e lavorare con passione non basta: devo sempre dimostrare qualcosa in più”.*

### **3. Portare visione, empatia e valore aggiunto**

- Molte donne sentono di **portare un approccio più inclusivo, pratico, empatico e sistemico**, utile per affrontare la complessità della transizione energetica.
- Questo “valore aggiunto” è visto sia come competenza tecnica sia come capacità relazionale e organizzativa.

*“Portare un punto di vista diverso e più collaborativo”.*

*“Sensibilità, attenzione, capacità di costruire alleanze”.*

### **4. Agire come agenti di cambiamento**

- Essere una donna nel settore energetico oggi significa **essere parte attiva di una trasformazione**, non solo ambientale ma anche culturale.
- Alcune sottolineano il desiderio di **aprire la strada ad altre donne**, rompere stereotipi e contribuire a un nuovo modello di leadership.

*“Ogni giorno è un atto di consapevolezza e resistenza”.*

*“Non è solo occupare uno spazio, ma contribuire a cambiarne le regole”.*

### **5. Resilienza, ma anche speranza**

- Nonostante le difficoltà, emerge un senso diffuso di fiducia e responsabilità.
- Molte donne credono nella possibilità di un settore più equo, rappresentativo e sostenibile, anche grazie alla loro presenza.

*“Una sfida, ma anche un’opportunità”.*

*“Credere nel potere dell’esempio”.*

## **2.1.3 Quali cambiamenti auspichi nel mondo dell’energia per renderlo più equo, inclusivo e sostenibile?**

### **1. Parità e inclusione reale, non di facciata**

- Maggiore presenza femminile nelle posizioni decisionali, nei tavoli tecnici e nei ruoli ad alta responsabilità.
- Parità salariale e accesso equo alla carriera, indipendentemente dal genere, dalla genitorialità o dall’età.
- Abbandono degli stereotipi (leadership “maschile” vs “femminile”) e valorizzazione di stili di leadership collaborativi, empatici, resilienti.

*“Vorrei un mondo dove non si debba più parlare di parità perché sarà la normalità”.*

*“Meno mansplaining, più spazio reale alle competenze femminili”.*

## **2. Cultura aziendale più umana e responsabile**

- Diffusione di politiche strutturate per il **work-life balance**: congedi condivisi, flessibilità, smart working, supporti all’infanzia.
- Meritocrazia trasparente, criteri oggettivi per la crescita, valutazioni senza bias.
- Cultura del rispetto, della collaborazione e del lungo periodo, anche come stile manageriale.

*“Le donne devono poter crescere senza dover rinunciare alla propria identità”.*

*“Il benessere e la performance devono andare insieme”.*

## **3. Sostenibilità integrata e non ideologica**

- Visione olistica della transizione: ambientale, sociale ed economica.
- Meno retorica, più concretezza: superare il greenwashing con azioni verificabili.
- Spazio a soluzioni diverse e complementari (incluso il nucleare, secondo alcuni contributi), senza estremismi.
- Energie rinnovabili distribuite, economia circolare, efficienza energetica, trasparenza sui costi.

*“Sostenibilità deve significare anche equità di accesso, sicurezza e trasparenza”.*

*“La transizione deve essere giusta: nessuno deve restare indietro”.*

## **4. Maggiore partecipazione e governance democratica**

- Più potere alle comunità locali, ai piccoli produttori, alla società civile.
- Riforme strutturali: prezzo dell’energia, ETS, riduzione delle rendite di posizione delle grandi aziende.
- Educazione energetica diffusa per promuovere consapevolezza e responsabilità collettiva.

*“L’energia deve essere vista come bene comune, non solo come business”.*

### **2.1.4 Vuoi condividere un’esperienza personale, una riflessione o una storia significativa?**

#### **1. Disuguaglianze e ostacoli strutturali**

Molti contributi hanno raccontato situazioni in cui:

- Il merito non è stato riconosciuto, o è stato subordinato a logiche gerarchiche o di genere.
- Il rientro dalla maternità è stato gestito senza trasparenza, comportando demansionamenti o esclusioni dai processi decisionali.
- L’expertise tecnica e gestionale di donne senior è stata sottovalutata o ignorata.

*“Dopo aver risolto una criticità e migliorato un reparto, al mio rientro dalla maternità sono stata spostata su un’altra funzione senza confronto”.*

*“Mi hanno detto di non preoccuparmi troppo della mia posizione nell’organigramma, nonostante fossi punto di riferimento tecnico”.*

## **2. Esperienze di valore e buone pratiche**

Accanto alle difficoltà, emergono anche esempi incoraggianti:

- Realtà aziendali dove le donne ricoprono ruoli apicali e sono trattate alla pari.
- Team giovani, valorizzanti, con ambienti collaborativi e motivanti.
- Progetti di rigenerazione ambientale, coesione territoriale, economia circolare che danno senso e orgoglio al lavoro.

*“In Svezia ho lavorato in un contesto dove le donne erano Head of in settori tecnici. Nessun commento sessista, pieno rispetto”.*

*“Stiamo rigenerando aree boschive e restituendo valore al territorio. Lo facciamo anche a costo di ridurre i nostri margini”.*

## **3. Riflessioni culturali e politiche**

Alcune risposte sollecitano interventi sistemici:

- Più **formazione universitaria e post-laurea** dedicata a diritto/regolazione dell’energia.
- Un vero piano per la **trasparenza retributiva**, come previsto dalla normativa UE.
- Maggiore impegno sul fronte della **sburocratizzazione** nel settore.

*“L’applicazione della direttiva europea sulla trasparenza salariale deve essere un’opportunità, non una minaccia”.*

*“Servono più assegni di ricerca e dottorati sul diritto dell’energia”.*

## **4. Spunti personali e identitari**

Qualcuno ha condiviso:

- Orgoglio per aver fondato studi professionali o iniziato carriere nel settore da autodidatta.
- Esperienze personali legate all’intersezione di genere, provenienza culturale e religione, sottolineando la forza dell’identità e della resilienza.

*“Sono donna, musulmana, cresciuta in una città ostile: mai avuto problemi. A volte i limiti ce li costruiamo da soli”.*

### **2.1.5 Quali azioni concrete pensi siano necessarie per garantire maggiore equità nel settore dell’energia?**

#### **1. Parità salariale e trasparenza**

Una richiesta trasversale è quella di **garantire retribuzioni eque** tra uomini e donne, con strumenti strutturali per evitare discriminazioni:

- Audit salariali periodici e pubblici.
- Adozione e monitoraggio della direttiva europea sulla trasparenza retributiva.
- Introduzione di criteri oggettivi e misurabili nei percorsi di carriera.

*“Il salario delle donne resta il 30% più basso. Serve un controllo reale”.*

*“L’applicazione della direttiva UE deve essere un’opportunità, non una minaccia”.*

## **2. Accesso alla leadership e rappresentanza**

Molti interventi sottolineano la necessità di **rendere più accessibile il vertice** alle donne:

- Obiettivi di rappresentanza nei board, nei ruoli apicali e nei comitati tecnici.
- Programmi di mentoring e sponsorship su larga scala.
- Valorizzazione dello stile di leadership femminile, non solo in funzione dei modelli tradizionali.

*“Poche donne nei tavoli tecnici e nei convegni: non per quote, ma per merito”.*

*“Anche con risultati migliori, la leadership resta più facilmente maschile”.*

## **3. Inclusione nei ruoli tecnici e formazione STEM**

La presenza femminile nei ruoli tecnici è ancora limitata. Serve agire su:

- Educazione STEM fin dalle scuole primarie.
- Borse di studio e orientamento dedicato alle ragazze nelle discipline energetiche.
- Cultura organizzativa che valorizzi le competenze tecniche delle donne.

*“I tecnici in impianto fanno fatica a relazionarsi con una donna”.*

*“Sostenere le ragazze negli ultimi anni delle facoltà STEM è cruciale”.*

## **4. Politiche di conciliazione e welfare**

Per garantire reale equità serve ripensare i tempi e gli spazi del lavoro:

- Condivisione della cura: congedi paritari e orari flessibili per tutti.
- Servizi all’infanzia, coworking e lavoro agile strutturati.
- Cultura organizzativa che non penalizzi la genitorialità, soprattutto femminile.

*“Smart working e nidi aziendali non possono essere un’eccezione”.*

*“Serve riconoscere e sostenere anche la leadership materna”.*

## **5. Cambiamento culturale e strutturale**

Infine, molti contributi chiedono un **cambio di paradigma sistemico**:

- Diffusione della certificazione della parità di genere (es. UNI/PdR 125).
- Coinvolgimento attivo degli uomini nei percorsi di consapevolezza.
- Eliminazione degli stereotipi nei processi di selezione e valutazione.

*“Formazione obbligatoria ai vertici aziendali per decostruire i bias”.*

*“Gli uomini dovrebbero provare a vivere una settimana nella vita delle donne”.*

## 2.1.6 Cosa dovrebbe essere fatto per attrarre, trattenere e far crescere il talento femminile nel settore energetico?

### 1. Conciliazione vita-lavoro e flessibilità

Una delle richieste più ricorrenti riguarda l'**organizzazione del lavoro** e la possibilità di gestire in modo equilibrato carriera e vita privata:

- Smart working e orari flessibili come strumenti ordinari, non eccezionali.
- Congedi parentali equi, accessibili a entrambi i genitori.
- Servizi concreti come asili aziendali o contributi per la cura dei figli.

*“È in quel momento, quando arriva un figlio, che scatta il divario”.*

*“Utile sarebbe prevedere soluzioni aziendali di babysitting e nidi”.*

### 2. Formazione, coaching e crescita professionale

Molte risposte sottolineano l'importanza di **formazione continua**, anche per rafforzare la fiducia delle donne in ruoli tecnici o apicali:

- Promozione delle discipline STEM già nella scuola primaria.
- Corsi di aggiornamento e formazione manageriale per donne.
- Percorsi di crescita basati sul merito e risultati, non sulla presenza.

*“Le donne spesso si autoescludono, serve formazione e incoraggiamento”.*

*“Non basta il part-time, serve anche uno stipendio adeguato e visione”.*

### 3. Mentorship, networking e modelli di ruolo

Per trattenere il talento femminile serve **creare reti solide** e spazi di confronto:

- Programmi di mentorship femminile, anche cross-aziendali.
- Maggiore visibilità alle donne leader per ispirare nuove generazioni.
- Reti professionali che coinvolgano anche gli uomini per cambiare la cultura.

*“Le donne hanno talento ma spesso non riescono a vederlo da sole”.*

*“Servono programmi per far emergere leader nei ruoli tecnici”.*

### 4. Cambiamento culturale e leadership inclusiva

Alcuni interventi sollecitano un **rinnovamento dei modelli organizzativi e mentali**:

- Superamento degli stereotipi nei ruoli tecnici e apicali.
- Valorizzazione della leadership femminile come asset aziendale.
- Passaggio a modelli di lavoro per obiettivi, non per ore.

*“Meno mansplaining, più fiducia nelle competenze delle colleghe.”*

*“Il problema non sono i club femminili, ma la mancanza di cultura inclusiva.”*

2.1.7 Hai esempi di buone pratiche o idee innovative per promuovere la parità di genere nelle organizzazioni?

### **1. Policy aziendali strutturate e monitoraggio**

Molti contributi sottolineano l'importanza di strumenti concreti, strutturati e verificabili:

- Gender Equality Plan co-progettati e aggiornati annualmente.
- KPI di genere collegati alla strategia o al sistema di bonus.
- Trasparenza salariale e audit periodici su parità retributiva e carriera.

*“L'azienda pubblica annualmente i dati su retribuzioni e promozioni divisi per genere”.*

*“Misurare è essenziale: trattare la parità come un indicatore di performance”.*

### **2. Servizi di welfare e supporto alla genitorialità**

Le soluzioni più efficaci partono dal quotidiano:

- Asili aziendali, convenzioni con nidi e doposcuola.
- Congedi di paternità estesi, non solo per obbligo legale.
- Smart working garantito per genitori di figli piccoli.

*“Nel nostro gruppo abbiamo 5 giorni a scelta di smart working per genitori con figli alle elementari”.*

*“La possibilità di lavorare da remoto in orario scolastico è una forma di rispetto”.*

### **3. Cultura inclusiva e leadership diffusa**

Al di là delle regole, serve un cambiamento culturale profondo:

- Formazione su bias inconsci, leadership inclusiva, stili di comunicazione.
- Coinvolgimento di uomini e donne in momenti di confronto reale.
- Progetti di storytelling, video, interviste per dare visibilità a role model.

*“Abbiamo spostato gli eventi aziendali dal dopo cena alla pausa pranzo: un gesto piccolo, ma inclusivo”.*

*“Un canale YouTube con manager del settore può ispirare, se racconta davvero le storie”.*

### **4. Mentorship, empowerment e recruiting**

Molte idee riguardano la costruzione di percorsi di crescita e accesso:

- Programmi di mentoring/sponsorship tra giovani e senior.
- Recruiting skill-first con shortlist equilibrate per genere.
- Attività di empowerment al rientro dalla maternità.

*“Percorsi strutturati per accompagnare le donne nei ruoli di responsabilità”.*

*“Abbiamo creato un servizio interno di stireria e maggiordomo per liberare tempo di qualità”.*

## **5. Progetti innovativi e buone pratiche europee**

Sono citate alcune iniziative ispiratrici:

- Programma WISE (Women in Solidarity for Energy), per il coinvolgimento democratico delle donne nella transizione.
- Certificazione UNI/PdR 125:2022 come standard per la parità.
- Iniziative ENEA come “Donne in Classe A” o “5 Passi da Ingegnera”.

*“WISE prevede peer learning, formazione e partecipazione democratica”.*

*“La certificazione sulla parità dà credibilità e metodo”.*

## **2.1.8 Vuoi condividere un’esperienza personale o una proposta importante da includere nel Manifesto?**

### **1. Il valore delle esperienze personali**

Molte testimonianze mettono in luce sfide vissute, conquiste quotidiane e discriminazioni ancora radicate:

- Riconoscimenti negati per motivi di genere (es. titoli professionali non usati con donne, ma con uomini).
- Difficoltà strutturali nell’accesso a ruoli apicali, nonostante le competenze.
- Ostacoli quotidiani nella conciliazione vita-lavoro per mancanza di flessibilità.

*“Mi hanno chiamata per nome mentre agli uomini ci si rivolgeva come ‘Avvocato’”.*

*“Sono l’unica donna in un CdA di una Comunità Energetica e faccio fatica a far sentire la mia voce”.*

*“Ho dovuto far costruire il bagno femminile in sala controllo: non era previsto”.*

### **2. Idee concrete per fare la differenza**

Le proposte pratiche si concentrano su azioni misurabili e trasformative:

- Smart working strutturale e flessibilità oraria garantita.
- Introduzione di comitati di equità con bilanci di genere pubblici.
- Creazione di osservatori aziendali con KPI su carriere, retribuzioni, promozioni.
- Progetti pilota con monitoraggio nel tempo.

*“Serve un osservatorio interno sulla parità nelle carriere, con sponsor oltre che mentor”.*

*“Il Manifesto dovrebbe prevedere progetti pilota e misurazione dei risultati, altrimenti sarà solo uno dei tanti”.*

*“Nei team si potrebbero introdurre patti di corresponsabilità sull’equità”.*

### 3. Cultura organizzativa e linguaggi

La cultura del rispetto si costruisce anche con il linguaggio, l'ascolto e la condivisione:

- Inclusività nel modo di comunicare e nelle pratiche quotidiane.
- Valorizzazione delle madri lavoratrici, non come eccezione ma come normalità.
- Sponsorizzazione attiva del talento femminile da parte di uomini e donne.

*“Le donne ingegnere madri hanno una sensibilità in più: è un talento, non una debolezza”.*

*“Abbiamo co-progettato nel team le regole per gestire il tempo e il carico: più fiducia, meno turnover”.*

### 4. Violenza, pregiudizi e solitudine

Alcune voci raccontano realtà ancora difficili da accettare:

- Molestie sul lavoro fino alla perdita dell'occupazione.
- Pregiudizi tra donne, oltre che tra uomini.
- Scarsa attenzione al benessere psicologico.

*“In Italia il sistema energetico inclusivo è per poche”.*

*“Una psicologa in azienda con incontri periodici aiuterebbe a creare cultura e ascolto”.*

*“Anche le donne a volte ostacolano altre donne, sminuendo i loro percorsi”.*

## 3. Il Manifesto per la parità di genere nel settore energetico

Il settore energetico riveste un ruolo strategico nella transizione ecologica, nell'innovazione tecnologica e nello sviluppo sostenibile del Paese. Per affrontare queste sfide, è indispensabile valorizzare tutte le risorse disponibili, promuovendo la piena partecipazione delle donne e garantendo condizioni di parità, equità e inclusione.

Questo Manifesto nasce da un percorso partecipato che ha coinvolto professioniste e professionisti del settore energetico, chiamati a condividere esperienze, visioni e proposte sul tema della parità di genere. Le riflessioni emerse raccontano un settore in trasformazione, dove persistono ostacoli culturali e strutturali, ma dove si moltiplicano anche i segnali di cambiamento, le pratiche inclusive, la consapevolezza diffusa. Al centro vi sono il riconoscimento del merito, la valorizzazione delle competenze, la conciliazione tra vita e lavoro, la promozione delle discipline STEM, la costruzione di ambienti equi e rispettosi. Questo Manifesto raccoglie quei contributi e li trasforma in un impegno condiviso: dieci principi guida per rendere il settore energetico più giusto, accessibile, attrattivo e rappresentativo, con l'obiettivo di liberare il pieno potenziale delle donne e, con esso, quello dell'intero sistema.

# MANIFESTO

## PER LA PARITÀ DI GENERE NEL SETTORE ENERGETICO

Women in Energy - WEC Italia

### 01 Promuovere la parità come principio fondante

Inserire la parità di genere tra i valori fondamentali dell'organizzazione, integrandola nelle politiche aziendali, nei codici etici e nei piani strategici

### 02 Contrastare ogni forma di discriminazione e stereotipo

Adottare misure concrete per prevenire e contrastare pregiudizi, discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro, promuovendo ambienti professionali rispettosi e inclusivi

### 03 Garantire pari opportunità di accesso e sviluppo professionale

Assicurare criteri di selezione, valutazione e avanzamento professionale fondati sul merito e privi di bias, con l'obiettivo di una rappresentanza equilibrata nei ruoli tecnici e decisionali

### 04 Sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Implementare strumenti strutturali di flessibilità lavorativa (es. smart working, orari personalizzati, part-time volontario), applicabili equamente a tutti i dipendenti

### 05 Favorire la genitorialità condivisa

Estendere e rendere effettivamente accessibili i congedi parentali, offrendo servizi di supporto alla cura (es. asili aziendali, convenzioni, contributi), in un'ottica di corresponsabilità tra generi

### 06 Promuovere percorsi formativi e di empowerment

Attivare programmi di formazione, mentorship e sponsorship per sostenere la crescita professionale femminile, con particolare attenzione all'accesso a ruoli di responsabilità

### 07 Valorizzare il talento femminile nelle STEM

Collaborare con scuole, università e istituzioni per incentivare l'accesso delle giovani donne alle discipline tecnico-scientifiche e favorire l'ingresso nel mondo dell'energia

### 08 Monitorare i dati di genere in modo trasparente

Raccogliere, analizzare e rendere disponibili dati disaggregati per genere su retribuzioni, avanzamenti di carriera, accesso alla formazione e occupazione in ruoli tecnici o apicali

### 09 Rafforzare una cultura aziendale inclusiva

Favorire la diffusione di una cultura organizzativa attenta alla diversità e all'inclusione, attraverso momenti formativi, comunicazione consapevole, leadership inclusiva e iniziative di sensibilizzazione

### 10 Costruire alleanze trasversali e responsabilità condivisa

Il cambiamento richiede il coinvolgimento attivo di donne e uomini, in tutti i ruoli e livelli del settore. La parità di genere non è una battaglia di parte, ma una responsabilità condivisa. Servono reti, alleanze e una cultura organizzativa che riconosca la diversità come leva strategica per lo sviluppo sostenibile

## 4. Conclusioni e prossimi passi

Il Manifesto Women in Energy nasce da un processo partecipativo ampio e approfondito, che ha raccolto idee, esperienze e proposte da chi vive ogni giorno le sfide e le opportunità del settore energetico. Ne emerge una visione chiara: per affrontare la transizione ecologica in modo efficace e giusto, è necessario valorizzare il pieno potenziale delle donne, rimuovere le barriere che ancora ostacolano l'accesso alle opportunità e promuovere una cultura organizzativa fondata su equità, rispetto e corresponsabilità.

Questo documento vuole essere uno strumento condiviso di consapevolezza e di impegno. Non una dichiarazione di principio, ma una base concreta per azioni trasformative.

Il Manifesto sarà presentato pubblicamente in un evento dedicato, che rappresenterà il primo momento di restituzione e attivazione collettiva.

Nei mesi successivi, con il coordinamento di WEC Italia e nell'ambito del progetto *Women in Energy*, verranno promosse azioni concrete per dare attuazione ai principi del Manifesto:

- Condivisione del documento con stakeholder pubblici e privati del settore;
- Attivazione di tavoli di lavoro tematici e reti territoriali;
- Promozione di buone pratiche aziendali, iniziative formative e strumenti di monitoraggio;
- Valutazione periodica degli impatti, con l'obiettivo di aggiornare il Manifesto in modo aperto e dinamico.

Chi vorrà potrà contribuire con competenze, idee e proposte. Perché la transizione energetica sarà davvero giusta solo se sarà inclusiva.

*Documento a cura di WEC Italia – Comitato Nazionale Italiano del World Energy Council,  
Febbraio 2026*

---

Il programma Women in Energy WEC Italia nasce per promuovere la partecipazione, la leadership e la valorizzazione del talento femminile nel settore energetico, in linea con la missione del World Energy Council di rendere la transizione energetica più equa, inclusiva e sostenibile. Il programma è parte integrante delle iniziative di WEC Italia, e collabora con istituzioni, università, imprese e organizzazioni, per rafforzare la leadership femminile nel mondo dell'energia e della sostenibilità.

Per maggiori informazioni: [www.wec-italia.org](http://www.wec-italia.org). Contatti: [segreteria@wec-italia.org](mailto:segreteria@wec-italia.org)