



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE UNI/PdR 125:2022

Premessa e valori

FORGILU CONSULTING è un'impresa fatta di persone: ne riconosce il valore, le competenze e le diversità come fattori fondamentali per la crescita e il successo aziendale. L'azienda persegue i propri obiettivi economici e organizzativi nel pieno rispetto dei principi di responsabilità sociale, equità e sostenibilità, consapevole che il benessere delle persone e l'inclusione rappresentano elementi strategici di competitività.

FORGILU CONSULTING promuove una cultura della parità di genere attraverso politiche aziendali che favoriscono pari opportunità durante tutto il ciclo lavorativo: dalla selezione e inserimento del personale, allo sviluppo professionale, formazione, crescita di carriera e valorizzazione delle competenze. Ogni scelta è fondata su merito, competenza, esperienza e impegno, senza discriminazioni di genere o condizionamenti culturali. Creare una cultura di parità e inclusione è parte integrante della strategia di gestione delle risorse umane e della sostenibilità, ed è fondamentale per garantire nel lungo periodo una performance eccellente, etica e responsabile.

A chi si rivolge

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti, collaboratori e partner., ed è condivisa con i principali stakeholder – clienti, fornitori, enti pubblici e comunità locali – con l'obiettivo di diffondere una cultura di uguaglianza, rispetto e trasparenza nel settore delle costruzioni e dei servizi tecnici.

Questo documento costituisce la linea guida aziendale per garantire pari opportunità in tutte le fasi del ciclo di gestione delle persone: recruitment, inserimento, formazione, sviluppo, valutazione e avanzamento di carriera.

Parità di genere e inclusione

La qualità e l'affidabilità che contraddistinguono FORGILU CONSULTING derivano direttamente dalla professionalità e dalla dedizione delle proprie persone. L'azienda si impegna a creare un contesto lavorativo inclusivo, sicuro e rispettoso, in cui ogni risorsa possa esprimere il proprio potenziale e conciliare vita personale e professionale.

In concreto, FORGILU CONSULTING si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di genere o di altra natura;
- diffondere la cultura dell'inclusione tramite informazione, sensibilizzazione e formazione continua;
- adottare procedure eque nei processi di recruitment, job rotation, training e career development;
- promuovere il work-life balance con misure di flessibilità e supporto alla genitorialità;
- monitorare e misurare costantemente le azioni di parità di genere attraverso KPI dedicati e piani di miglioramento.

Impegni formali nei processi chiave

1. Recruitment e selezione

- a. Valutare in modo paritetico i curricula femminili e maschili, nel pieno rispetto del principio di meritocrazia.
- b. Garantire parità retributiva a parità di ruolo, livello e responsabilità.
- c. Utilizzare descrizioni di mansione neutrali rispetto al genere e un linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro.

2. Job Rotation e Career Development

- a. Assicurare pari opportunità di crescita e accesso ai percorsi di sviluppo per tutte le risorse.
- b. Promuovere la presenza femminile nei ruoli tecnici e di responsabilità, in linea con la strategia di sostenibilità aziendale.

3. Work Organization

FORGILU CONSULTING favorisce l'equilibrio tra lavoro e vita privata attraverso:

- pianificazione delle riunioni in fasce orarie centrali della giornata;
- orari flessibili in ingresso e uscita, compatibilmente con le esigenze di lavoro e produttive;
- possibilità di smart working per funzioni amministrative e tecniche compatibili;
- orario estivo agevolato e misure per favorire la conciliazione famiglia-lavoro.

4. People Development

- a. Garantire percorsi di formazione e aggiornamento professionale in linea con le esigenze aziendali e individuali;
- b. Favorire un onboarding efficace per i nuovi assunti e un affiancamento costante;
- c. Assicurare pari opportunità di accesso alla formazione e alle iniziative di sviluppo personale;
- d. Promuovere comportamenti etici, trasparenti e conformi al Codice Etico aziendale.

5. Performance Management

- a. Promuovere una cultura meritocratica, basata su risultati concreti e obiettivi misurabili (criteri SMART);
- b. Garantire equità di valutazione indipendentemente da genere, età o provenienza;
- c. Assicurare trasparenza nei processi di riconoscimento e valorizzazione delle prestazioni.

6. Misurazione e miglioramento continuo

FORGILU CONSULTING adotta un sistema di monitoraggio della parità di genere attraverso KPI, report periodici e riesami di direzione, finalizzati a:

- verificare l'efficacia delle azioni adottate;
- individuare aree di miglioramento;
- assicurare l'evoluzione continua del sistema verso una maggiore inclusione e sostenibilità.

Conclusioni

La Direzione di FORGILU CONSULTING riconosce che la parità di genere è un valore strategico per la crescita dell'impresa e del territorio. Tale impegno si traduce in azioni concrete, misurabili e documentate, volte a garantire il rispetto dei principi di equità, trasparenza e rispetto delle persone.

La presente Politica per la Parità di Genere è resa pubblica, diffusa a tutto il personale e condivisa con le parti interessate. Essa viene riesaminata annualmente per verificarne l'attualità, l'efficacia e l'allineamento con gli obiettivi di sostenibilità e miglioramento continuo

Rev. 0 del 20/03/2026	Sistema Parità di Genere	Politica
-----------------------	---------------------------------	----------