



CONSORZIO IDRAULICI ARTIGIANI FORLIVESI

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Politica Parità di genere

Rev. 0 del 20/01/26

MISSIONE

La missione del **Consorzio Idraulici Artigiani Forlivesi** è promuovere un ambiente lavorativo equo e inclusivo nel settore idraulico, garantendo pari opportunità a tutti i professionisti/e indipendentemente dal genere. Attraverso formazione, sensibilizzazione e politiche di reclutamento e carriera trasparenti, il Consorzio si impegna a valorizzare le competenze di ciascuno, migliorando la qualità dei servizi e rafforzando la reputazione del settore come luogo di crescita professionale aperto e inclusivo.

VISIONE STRATEGICA

Il consorzio punta a diventare un modello nel settore idraulico, dove la diversità di genere è considerata un valore competitivo e un fattore di innovazione. La visione strategica prevede un futuro in cui:

- La rappresentanza femminile e di altri gruppi sotto-rappresentati nelle professioni idrauliche raggiunge livelli equilibrati.
- La cultura aziendale valorizza il talento e le competenze senza bias di genere.
- Le politiche interne e le collaborazioni esterne promuovono l'uguaglianza salariale, la leadership inclusiva e la formazione continua.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Consorzio Idraulici Artigiani Forlivesi** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Consorzio Idraulici Artigiani Forlivesi**, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **Consorzio Idraulici Artigiani Forlivesi** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;

- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **Consorzio Idraulici Artigiani Forlivesi** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Consorzio Idraulici Artigiani Forlivesi si impegna:

- **Reclutamento e formazione:** garantire un processo di selezione equo e inclusivo che favorisca la diversità di genere, assicurando pari opportunità a tutti i/le candidati/candidate e promuovendo l'ingresso di talenti femminili e di altri gruppi sotto-rappresentati nel settore idraulico.
- **Gestione della carriera:** garantire percorsi di crescita professionale equi e trasparenti, che valorizzino le competenze di tutti i/le collaboratori/collaboratrici indipendentemente dal genere, promuovendo la leadership femminile e la piena inclusione nei ruoli chiave del consorzio
- **Equità salariale:** assicurare una politica retributiva trasparente e imparziale, che garantisca parità di compenso per pari ruolo e pari competenze, eliminando ogni disparità di genere e valorizzando il contributo di ciascun professionista
- **Genitorialità, cura:** favorire un ambiente lavorativo che supporti le responsabilità familiari e di cura, garantendo pari opportunità di carriera e conciliazione tra vita professionale e personale per tutti i/le collaboratori/collaboratrici, indipendentemente dal genere.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** promuovere un'organizzazione del lavoro flessibile e inclusiva che permetta a tutti i collaboratori di bilanciare efficacemente impegni professionali, personali e familiari, migliorando il benessere, la produttività e la soddisfazione lavorativa.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro:** garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, prevenendo ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale, e promuovendo una cultura di responsabilità, ascolto e tutela dei collaboratori e delle collaboratrici.
- **Comunicazione e sensibilizzazione:** favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile, promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- **Partnership e networking:** Collaborazioni con scuole tecniche, associazioni di categoria e enti pubblici per favorire l'ingresso e la permanenza di talenti diversificati

Forlì 20/01/2026

Comitato Guida

