

	Titolo:	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Data di emissione: 30/03/2026 Rev.: 01 Ed.:00
	File:	22.1. MOD-POLITICA_PDG_Rev.01-30mar26.doc	

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E DIVERSITY & INCLUSION (PDR 125:2022 E ISO 30415:2021)

VALIDARE SRL crede che i valori di diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di tutela e valorizzazione delle risorse umane, ovunque esse operino, riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, VALIDARE SRL 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.

Il conseguimento della certificazione per VALIDARE SRL rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di *VALIDARE SRL* sono:

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

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede *VALIDARE SRL* impegnata a:

- *individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro*
- *adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;*
- *prevedere una formazione specifica a tutti i dipendenti e collaboratori fissi*
- *individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;*
- *verificare presso i dipendenti e collaboratori se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalle Convenzioni Internazionali;*
- *valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;*
- *prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.*

	Titolo: POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Data di emissione: 30/03/2026 Rev.: 01 Ed.:00
	File: 22.1. MOD-POLITICA_PDG_Rev.01-30mar26.doc	

GLI OBIETTIVI

L'attenzione con la quale VALIDARE SRL 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.

La Direzione si impegna:

- *ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;*
- *a comunicare internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da preconetti culturali e sociali;*
- *a garantire una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;*
- *a definire processi HR basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità, basati sul favorire e valorizzare le diversità in senso lato;*
- *a garantire opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;*
- *a garantire equità remunerativa per genere e la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;*
- *a garantire il welfare familiare tramite orari di lavoro flessibili e tramite lavoro da remoto;*
- *a garantire la presenza di politiche che assicurino che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico;*
- *a rifiutare ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, manifestando intolleranza verso tali atteggiamenti e favorendo la denuncia degli stessi;*
- *a favorire la partecipazione a corsi formativi e webinar a tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale e in cui i generi siano equamente rappresentati tra i relatori;*

Pescara, 30 marzo 2026


 D'Ercole Alfredo
 11.09.2026 11:13:17
 GMT+02:00

L'Amministratore Unico e D.T.
 Arch. Alfredo D'Ercole