# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**VALORE D** (e la partecipata Valore D Servizi Srl Società Benefit) riconosce **il valore delle persone e le loro differenze come fattore chiave della propria organizzazione**, attraverso una gestione del Capitale Umano che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutti/e, senza alcuna discriminazione di genere o altro.

Lo sviluppo di un **modello culturale che promuove la parità di genere**, oltre a generare valore sociale e economico, costituisce un potenziatore delle strategie di gestione delle risorse umane che devono garantire un miglioramento continuo delle performance basate su meritocrazia, talento e sostenibilità nel lungo periodo.

In coerenza con la propria missione, **Valore D si impegna ogni giorno per essere un'organizzazione inclusiva, che valorizza le diversità presenti nel contesto aziendale e promuove una cultura di equità e parità tra i generi**. Valore D si impegna a promuovere la parità di genere anche nella propria catena del valore, incentivando fornitori, partner e stakeholder ad adottare principi analoghi.

Nell'ambito del proprio percorso strategico e di crescita Valore D vuole implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e promuovere una cultura fondata sul rispetto delle diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. Per questo si impegna anche al suo interno a:

- diffondere la cultura dell'inclusione e della non-discriminazione attraverso l'informazione e la formazione ai propri dipendenti e collaboratori;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere;
- definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- garantire l'adozione di comportamenti e di un linguaggio che garantisca un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità, tutelando la relazione tra il personale e l'Associazione nel periodo prima, durante e dopo la maternità/paternità. Valore D promuove attivamente l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri, rimuovendo stigmi culturali attraverso la comunicazione interna e l'esempio del management;
- misurare, analizzare e ridurre il gender pay gap, pubblicando internamente i risultati dell'analisi con cadenza almeno annuale e definendo azioni correttive in caso di disparità significative;
- attuare integralmente il D.Lgs. 96/2026 di recepimento della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva, adottando misure che vadano oltre il minimo normativo e utilizzando gli obblighi di legge come leva di cambiamento culturale, non solo come adempimento;
- creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto per tutte le persone che operano al suo interno;
- prevenire e contrastare fenomeni di burnout, con particolare attenzione alle dinamiche di genere che amplificano il carico di lavoro non retribuito (cura familiare, doppio lavoro) e possono impattare il benessere delle lavoratrici
- nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- assegnare il budget necessario al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico".

**Processo di selezione e assunzione**
Valore D si impegna a ricercare e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano la scelta dei migliori candidati.

Valore D assicura inoltre che le persone deputate alla selezione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

Valore D si impegna a utilizzare un linguaggio neutro e inclusivo in tutti i materiali di recruiting, includendo la dicitura esplicita di benvenuto a candidature di ogni genere, incluse le persone non binarie.

**Sistema di valutazione del Capitale Umano**
Il sistema di valutazione delle performance incentiva il dialogo costante tra Valore D e le persone, incoraggiando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide proposte. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo per mettere le persone nella condizione di svolgere al meglio il proprio ruolo, utilizzando il feedback come strumento e opportunità di miglioramento continuo.

Il sistema di valutazione delle performance viene periodicamente revisionato per identificare ed eliminare potenziali bias di genere strutturali (es. penalizzazione di chi ha usufruito di congedi, part-time, ecc.).

**Formazione, sviluppo professionale, comunicazione e diffusione**
Valore D si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutte/i le/i dipendenti, volti a sensibilizzare l'organizzazione sui temi della valorizzazione delle differenze, parità di genere, inclusione, valore della diversità per innovazione e per business. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse



sui temi legati agli *unconscious bias* e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. In particolare, la formazione sui bias cognitivi per i selezionatori è obbligatoria, documentata e periodicamente rinnovata (ogni 2 anni).

Infine, Valore D si impegna a coinvolgere parimenti donne e uomini, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi.

**Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro**
Valore D si impegna a favorire il work-life balance del suo personale senza discriminazione di genere supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, consentendo di rimanere in contatto con l'Associazione, favorendo il reinserimento al termine. Si impegna a prevenire le molestie sessuali sui luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

**Obiettivi**
Valore D, a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

**Segnalazioni**
Valore D incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, di situazioni di non conformità rispetto ai comportamenti attesi e eventuali forme di discriminazione, in particolare su:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

A tale fine, è stata predisposta una specifica procedura operativa, "Cassetta Segnalazioni" come descritto nelle specifiche Linee Guida. Le segnalazioni sono gestite da una figura indipendente, con tempi di risposta definiti e comunicazione dell'esito al segnalante (nel rispetto dell'anonimato). I dati aggregati sono inclusi nel report annuale al Comitato Guida.

Valore D garantisce la protezione da qualsiasi forma di ritorsione per le persone che effettuano segnalazioni in buona fede, in conformità con la normativa whistleblowing (D.Lgs. 24/2023).

La presente Politica è sottoposta a revisione formale almeno ogni anno, in occasione del riesame del Sistema di Gestione, e ogni volta che intervengano modifiche normative o organizzative significative. Si rivolge a tutte le persone di Valore D (e della partecipata Valore D Servizi Srl Società Benefit); inoltre, viene condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti, ed è disponibile sul sito web valored.it.

Valore D estende i principi della presente Politica a tutte le persone, indipendentemente dall'identità di genere, incluse le persone non binarie, transgender e intersex, in conformità con i principi di non discriminazione.

La responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Milano, 30-09-2026

***Barbara Falcomer***
Direzione Generale

Via Santa Croce, 3 - 20122 Milano
C.F. 97521290151

**Creazione, Verifica e Approvazione: 30-09-2026**
**Autore: Comitato Guida**
**Approvazione: Direzione Generale**