

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

DOS

PREMESSA

Ogni riferimento alla denominazione “DOS” deve intendersi riferito congiuntamente alle realtà “DOS Design” e “DOS Mind”, salvo diversa specifica indicazione.

INDICE

PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO	2
VALORE DELLE PERSONE E INCLUSIONE	2
PARI OPPORTUNITÀ E MERITOCRAZIA.....	3
SALUTE, BENESSERE ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO.....	4
FORMAZIONE E SVILUPPO	4
COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA.....	5
RESPONSABILITÀ E SEGNALAZIONI.....	5
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	5
DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....	6
RIFERIMENTO NORMATIVO	6

PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO

DOS fonda il proprio modello organizzativo su una visione che riconosce il valore delle persone come risorsa strategica per la crescita e l'innovazione. La cultura interna si ispira ai principi del Disciplined Agile Mindset, basato su

agilità, miglioramento continuo, responsabilità e partecipazione consapevole. Ogni individuo è considerato prima di tutto come persona – portatrice di esperienze, sensibilità e aspirazioni – e solo in secondo luogo come insieme di competenze.

L'etica aziendale è ispirata da concetti di:

- Rispetto, fiducia e collaborazione, come basi di ogni relazione professionale.
- Equità e trasparenza nei processi decisionali e nelle opportunità di sviluppo.
- Inclusione e valorizzazione della diversità, riconosciute come motore di innovazione.
- Responsabilità individuale e collettiva nel contribuire a un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso.

VALORE DELLE PERSONE E INCLUSIONE

DOS riconosce la centralità della persona e promuove un ambiente di lavoro in cui ciascun individuo possa esprimere pienamente il proprio potenziale. Seguendo il principio della sicurezza psicologica, ogni persona deve sentirsi libera di essere sé stessa, di contribuire con le proprie idee e di esprimere opinioni senza timore di conseguenze negative.

Viene valorizzata la diversità in tutte le sue dimensioni — genere, etnia, orientamento, età, abilità, convinzioni personali — come risorsa di crescita collettiva e leva di performance. La cultura aziendale promuove l'inclusione attraverso:

- formazione e comunicazione
- pratiche di leadership empatica e collaborativa;
- linguaggio e comportamenti inclusivi;
- sensibilizzazione costante su bias e stereotipi;
- attenzione all'equilibrio tra competenze tecniche e qualità umane.

PARI OPPORTUNITÀ E MERITOCRAZIA

La meritocrazia è principio cardine della gestione delle risorse umane. Ogni scelta in materia di assunzioni, progressioni di carriera, riconoscimenti e retribuzioni si basa su criteri oggettivi, trasparenti e condivisi, indipendentemente dal genere o da altre caratteristiche personali.

DOS si impegna a:

- garantire pari accesso alle opportunità di crescita e responsabilità;
- eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta anche grazie alla somministrazione, a tutti i livelli, di una formazione continua rispetto al concetto di Tolleranza Zero messo in atto da DOS;
- promuovere la presenza equilibrata di genere nei ruoli di leadership e nelle aree decisionali;
- monitorare i processi di selezione, valutazione e promozione per garantire equità.

Il principio guida è che nessuna persona è migliore di un'altra e che la qualità del contributo si misura in termini di collaborazione e risultati di team, non di appartenenza.

SALUTE, BENESSERE ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO

DOS considera la salute psicofisica e l'equilibrio vita-lavoro condizioni essenziali per la sostenibilità individuale e organizzativa. Nel rispetto del principio di mantenere i carichi di lavoro entro la capacità delle persone, vengono adottate misure per:

- prevenire stress, burnout e sovraccarichi;
- promuovere il benessere mantenendo flessibilità a livello organizzativo;
- incoraggiare l'utilizzo di forme di smart working e gestione per obiettivi;
- creare ambienti di lavoro sereni, collaborativi e orientati al dialogo.

La serenità e l'allegria nel lavoro sono considerate elementi di performance e coesione.

FORMAZIONE E SVILUPPO

La formazione continua rappresenta il motore del miglioramento personale e collettivo. DOS adotta il principio del Kaizen — miglioramento continuo — e del Shu Ha Ri, percorso di apprendimento progressivo verso la maestria.

Gli obiettivi formativi sono:

- sviluppare consapevolezza sui temi dell'inclusione, della leadership equa e della parità di genere;
- fornire strumenti per la gestione consapevole delle relazioni e dei bias;

- potenziare competenze trasversali utili alla collaborazione e al lavoro agile;
- favorire percorsi di mentoring e coaching inclusivi.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La comunicazione è strumento essenziale per diffondere cultura e comportamenti coerenti. DOS promuove una comunicazione:

- chiara, rispettosa e inclusiva, priva di linguaggi discriminatori;
- trasparente nei processi interni di selezione, promozione e riconoscimento;
- coerente verso l'esterno, veicolando messaggi che valorizzano il rispetto e la diversità.

Ogni messaggio istituzionale riflette i principi di etica, uguaglianza e responsabilità sociale adottati dall'organizzazione.

RESPONSABILITÀ E SEGNALAZIONI

Tutte le persone che operano in DOS, indipendentemente dal ruolo, sono tenute a contribuire attivamente al rispetto della presente Politica e dei suoi principi. Eventuali comportamenti contrari ai valori di parità e inclusione possono essere segnalati in modo riservato e protetto attraverso i canali aziendali di whistleblowing.

DOS assicura:

- tutela della riservatezza del segnalante;
- protezione da ritorsioni o discriminazioni;
- analisi tempestiva e imparziale delle segnalazioni;
- azioni correttive adeguate e proporzionate.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Direzione monitora periodicamente l'applicazione della Politica di Parità di Genere, verificandone l'efficacia attraverso indicatori quali:

- distribuzione di genere nei ruoli e nei livelli;
- tasso di partecipazione femminile ai percorsi di sviluppo;
- equità retributiva e di opportunità;
- numero e tipologia di segnalazioni ricevute.

I risultati vengono analizzati nell'ottica del miglioramento continuo, promuovendo azioni correttive e obiettivi di progresso.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica di Parità di Genere è diffusa a tutto il personale e pubblicata sui canali istituzionali aziendali. Ogni nuova/o collaboratrice/collaboratore ne riceverà copia al momento dell'assunzione, a garanzia della conoscenza e dell'impegno verso i valori fondanti di DOS.

La Politica è inoltre condivisa con stakeholder esterni — partner, fornitori e fornitrici, clienti — come testimonianza dell'impegno dell'organizzazione verso una crescita equa, responsabile e sostenibile.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Politica richiama diversi riferimenti normativi e principi guida internazionali e nazionali, nonché aziendali in tema di Diversità e Inclusione. Si rimanda al Registro dei riferimenti normativi (MOD-DD-00-E), parte integrante del SGPDG.

Approvato dall'Alta Direzione



CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	01
Data di emissione del documento	30/04/2026
Autore	Alta Direzione
Approvato da	Alta Direzione