

the RoS srl SB

Policy per la Parità di Genere

Aprile 2026

Documento formale a supporto della certificazione UNI/PdR 125

1. Premessa

the RoS, società Benefit, opera nel settore della consulenza e dei servizi professionali. Il team è composto da circa 20 persone tra dipendenti e collaboratori, con una composizione eterogenea per genere, età e forma contrattuale.

Con la presente Policy, the RoS formalizza il proprio impegno verso la parità di genere e la creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso per tutte le persone che ne fanno parte. Questo documento costituisce il quadro di riferimento generale e si affianca al Manuale Operativo per la Parità di Genere, che ne definisce le iniziative concrete.

La Policy si applica a tutti i dipendenti e, per quanto applicabile, ai collaboratori in regime di partita IVA che operano in modo continuativo con the RoS.

2. Valori e Principi Fondamentali

the RoS srl SB fonda il proprio impegno per la parità di genere sui seguenti principi:

01

Parità di trattamento

Ogni persona che lavora con the RoS srl SB ha diritto a pari opportunità di accesso, sviluppo e riconoscimento, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento sessuale, dall'origine, dalla condizione familiare o da qualsiasi altra caratteristica personale.

02

Dignità e rispetto

the RoS srl SB promuove una cultura in cui ogni persona è trattata con rispetto. Comportamenti discriminatori, molestie di qualsiasi natura e atteggiamenti lesivi della dignità personale non sono tollerati.

03

Inclusione attiva

L'inclusione non è solo assenza di discriminazione: è un impegno attivo a valorizzare le differenze come risorsa. Questo include il riconoscimento dei pregiudizi inconsci e la volontà di correggerli.

04

Trasparenza

the RoS srl SB si impegna a comunicare in modo chiaro e accessibile le proprie politiche, i criteri di valutazione e le opportunità disponibili, garantendo che siano noti a tutte le persone dell'organizzazione.

05

Miglioramento continuo

La parità di genere è un percorso, non un punto di arrivo. the RoS srl SB si impegna a monitorare i propri progressi, rivedere le politiche e aggiornare le iniziative nel tempo.

3. Ambiti di Applicazione

3.1 Accesso e selezione

I processi di selezione di the RoS srl SB sono basati esclusivamente su competenze, esperienze e potenziale. Non sono ammesse discriminazioni basate sul genere o su qualsiasi altra caratteristica personale nelle fasi di ricerca, valutazione e inserimento.

3.2 Sviluppo professionale, formazione e comunicazione

Tutte le persone che lavorano con the RoS srl SB hanno pari accesso alle opportunità di formazione e sviluppo professionale. I criteri di avanzamento e assegnazione di responsabilità sono basati su merito e competenze, indipendentemente dal genere o dall'età. the RoS srl SB si impegna inoltre a svolgere attività di comunicazione e divulgazione sulle tematiche di genere nell'ambito lavorativo presso i propri stakeholder di riferimento.

3.3 Equità retributiva

the RoS srl SB si impegna a garantire la parità retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo, responsabilità e prestazione. Le differenze retributive sono giustificate esclusivamente da criteri oggettivi e verificabili. the RoS srl SB si impegna inoltre a recepire nelle proprie politiche retributive un sostegno attivo alla genitorialità.

3.4 Conciliazione vita-lavoro

the RoS srl SB riconosce il valore dell'equilibrio tra vita professionale e personale e promuove soluzioni flessibili accessibili a tutte le persone, indipendentemente dal genere. I congedi parentali e le esigenze di cura non comportano penalizzazioni di carriera o retributive.

3.5 Benessere e salute

the RoS srl SB si impegna a promuovere il benessere fisico e psicologico di tutte le persone. Le iniziative in questo ambito tengono conto dei bisogni specifici legati al genere e all'età, con attenzione particolare alla salute mentale e alla salute fisica, sia femminile che maschile.

3.6 Linguaggio e cultura organizzativa

the RoS srl SB promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso in tutte le comunicazioni interne ed esterne. I pregiudizi culturali – inclusi quelli legati all'età – sono oggetto di formazione e sensibilizzazione continua.

3.7 Diversità generazionale

the RoS srl SB riconosce la propria eterogeneità generazionale come valore e si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione basata sull'età, sia nei confronti dei collaboratori più giovani che di quelli più senior.

4. Impegni dell'Organizzazione

Per dare attuazione ai principi della presente Policy, the RoS srl SB si impegna a:

- Nominare una Responsabile e un Comitato per la Parità di Genere con il compito di coordinare le iniziative e monitorarne l'avanzamento;
- Adottare e aggiornare un Manuale Operativo per la Parità di Genere con le iniziative concrete previste;
- Formare e informare tutto il team sulle tematiche oggetto di questa policy;
- Verificare periodicamente la coerenza tra i principi dichiarati e le prassi effettive;
- Comunicare i risultati del monitoraggio in modo trasparente all'interno dell'organizzazione

5. Governance

5.1 Responsabile e Comitato

the RoS srl SB designa una Responsabile e un Comitato per la Parità di Genere con le seguenti funzioni: coordinamento delle iniziative previste nel Manuale Operativo, monitoraggio degli indicatori, gestione delle segnalazioni, proposta di aggiornamenti annuali alla presente Policy.

5.2 Monitoraggio

the Ros adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori di performance come da linee guida UNI/PDR 125/2022 che forniscono una rappresentazione del posizionamento aziendale e viene aggiornata periodicamente.

5.3 Canale di segnalazione

Chiunque lavori con the RoS srl SB può segnalare situazioni di potenziale discriminazione, molestia o violazione dei principi di questa Policy alla Responsabile Interna. Le segnalazioni sono trattate con riservatezza. Non sono ammesse ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede.

5.4 Revisione

La presente Policy viene rivista annualmente o in caso di modifiche normative rilevanti o di cambiamenti significativi nell'organizzazione. La versione aggiornata viene comunicata a tutto il team.