

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

1. MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

PUNTOSRT SRL riconosce che il talento, la competenza professionale e la qualità del lavoro non hanno genere. Nel settore della post produzione video e della sottotitolazione, l'equità e l'inclusione contribuiscono in modo determinante alla qualità del servizio e al benessere delle persone che lo rendono possibile.

Ci impegniamo concretamente a consolidare una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio di genere, eliminando ogni forma di discriminazione e offrendo pari opportunità di crescita, tenendo conto delle caratteristiche della nostra organizzazione:

- **Organizzazione in telelavoro:** Tutto il personale lavora in telelavoro e svolge i turni dal proprio domicilio. Questa modalità favorisce la conciliazione tra vita professionale e vita privata e richiede particolare attenzione all'equa distribuzione dei turni e dei carichi di lavoro e alla qualità delle relazioni a distanza.
- **Crescita professionale:** Il lavoro di sottotitolazione richiede elevate competenze linguistiche, precisione e rispetto dei tempi di consegna. Ci impegniamo a valorizzare queste competenze in modo equo e a garantire a donne e uomini le stesse possibilità di accedere ai ruoli di coordinamento, di controllo qualità e di responsabilità.

2. AREE DI INTERVENTO E OBIETTIVI SPECIFICI

- Selezione e Reclutamento (Attrazione del Talento)

- **Neutralità nei processi di selezione:** Annunci di lavoro scritti con linguaggio inclusivo e privi di stereotipi; requisiti definiti per ciascun ruolo e uguali per tutte le persone candidate; valutazione basata su competenze, titoli ed esperienza, senza domande sullo stato civile, sulla gravidanza o sui progetti familiari.
- **Candidature bilanciate:** Impegno affinché le candidature finali per ogni ruolo includano, laddove possibile, persone di entrambi i generi.

- Sviluppo di Carriera e Formazione

- **Pari opportunità di crescita:** Parità di accesso agli avanzamenti di livello e ai ruoli di coordinamento, sulla base di criteri legati alle competenze e alle responsabilità effettivamente svolte, comunicati in modo chiaro al personale.
- **Formazione accessibile a tutte e a tutti:** Il Manuale di sottotitolazione e le linee guida operative sono a disposizione di tutto il personale; ogni iniziativa di aggiornamento professionale è aperta a tutte le persone, indipendentemente da congedi, part-time o regimi di orario.

- Equità Retributiva (Equal Pay)

- **Parità retributiva:** Applicazione del principio "a parità di mansione e di livello, parità di retribuzione", nel rispetto del contratto collettivo nazionale applicato e della normativa vigente.
- **Monitoraggio delle retribuzioni:** Verifica periodica, da parte del Comitato Guida, delle retribuzioni di donne e uomini a parità di livello e di mansione, con l'analisi delle eventuali differenze e, se necessario, la definizione di azioni correttive.

- Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance) e Genitorialità

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

- **Telelavoro e orari:** Il telelavoro dal proprio domicilio, adottato per tutto il personale, e la possibilità di lavorare a tempo parziale agevolano la conciliazione tra impegni professionali e familiari. Ci impegniamo a distribuire turni e carichi di lavoro in modo equo, tenendo conto, per quanto compatibile con le esigenze di servizio, delle esigenze di cura familiare.
- **Tutela della genitorialità:** Supporto al rientro dal congedo di maternità e di paternità, garantendo il mantenimento del proprio ruolo e l'aggiornamento su procedure e strumenti di lavoro eventualmente cambiati nel frattempo; informazione al personale sui congedi previsti dalla legge, compresi quelli dei padri, per favorire una distribuzione equilibrata delle responsabilità di cura.
- **Prevenzione di Molestie e Discriminazioni**
 - **Tolleranza zero:** Nessuna forma di molestia o di discriminazione, verbale, psicologica o fisica, è tollerata in alcun contesto di lavoro, comprese le comunicazioni e gli strumenti di lavoro a distanza.
 - **Canali di segnalazione:** Impegno ad attivare canali di segnalazione riservati e protetti, utilizzabili anche in forma anonima, a tutelare chi segnala da qualsiasi ritorsione e a gestire ogni segnalazione con tempestività e imparzialità.
- **Cultura Aziendale e Comunicazione**
 - **Linguaggio inclusivo:** Uso di un linguaggio rispettoso e privo di stereotipi nei documenti aziendali e nelle comunicazioni interne ed esterne, con i ruoli indicati al maschile e al femminile.
 - **Sensibilizzazione:** Iniziative di informazione e di sensibilizzazione del personale sui temi della parità di genere e dell'inclusione.

3. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) MONITORATI

Per verificare l'efficacia di questa politica, il Comitato Guida monitora periodicamente i seguenti indicatori:

1. **% di donne** nel personale e nei ruoli di coordinamento e di responsabilità.
2. **Rapporto retributivo** medio tra donne e uomini a parità di livello e di mansione.
3. **Ricorso ai congedi parentali** da parte delle lavoratrici e dei lavoratori e rientri al lavoro al termine dei congedi.
4. **N° di ore** di formazione e di sensibilizzazione sulla parità di genere e sull'inclusione erogate al personale.
5. **N° di segnalazioni** di molestie o discriminazioni ricevute e gestite.

4. GOVERNANCE E ATTUAZIONE

La Direzione ha istituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere**, responsabile di:

- Redigere il Piano Strategico per la parità di genere e aggiornarlo almeno una volta l'anno, in occasione del riesame.
- Verificare l'attuazione della presente Politica nelle attività quotidiane dell'azienda.
- Raccogliere proposte e segnalazioni del personale e proporre alla Direzione le azioni di miglioramento.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

La Direzione si impegna a riesaminare il presente documento con cadenza annuale, a diffonderlo a tutto il personale e a pubblicarlo sul sito internet aziendale, rendendolo disponibile a clienti, partner e fornitori.

Milano, 16/10/2026

La Direzione