POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Tracciatori SRL – Whitelab group, d'ora in avanti nominata **Tracciatori** si occupa di erogazione di servizi di analisi di laboratorio in ambito alimentare, ambientale, medicale, dei beni di consumo, ingegneristico e automotive

L'Alta Direzione, **grazie alla presente politica**, **nella presa di atto delle peculiarità del proprio settore di appartenenza,** vuole incrementare un atteggiamento specifico, in tutte le aree di sua influenza, **valorizzando e monitorizzando tutte quelle misure atte a garantire la parità di genere nelle attività, nella propria organizzazione e caratteristiche del proprio perimetro e scopo di certificazione:**

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle attività di: EROGAZIONE DI SERVIZI DI RILEVAMENTI TOPOGRAFICI E BATIGRAFICI, AEROFOTOGRAMMETRICI CON IMPIEGO DI SISTEMI AEROMOBILI A PILOTAGGIO REMOTO, RILIEVO DI MANUFATTI E SOTTOSERVIZI INTERRATI CON GEORADAR, LASER-SCANNING, SCAN TO BIM E CONTROLLI DIMENSIONALI, MOBILE MAPPING, COMPRENSIVI DEL RILASCIO DI ELABORATI GRAFICI.

Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico, volto ad incoraggiare, tracciare ed accentuare gli elementi, già insiti da tempo nella propria cultura, caratterizzanti **una cultura inclusiva e priva di bias** (polarizzazioni, pregiudizi), anche inconsci, che valorizzino tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Da sempre Tracciatori ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi.

Di seguito verranno espresse delle politiche specifiche, che rappresentano le principali situazioni dell'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro, proprio per comunicare i valori guida ed orientare le decisioni ed i comportamenti a tutti i livelli dell'organizzazione riguardo tale tema, nonché per darne traccia univoca ai propri stakeholder.

Tracciatori, infatti, da sempre attento all'evoluzione della propria cultura organizzativa e delle proprie interazioni, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno**, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali**, ove possibile, **con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.**

Tracciatori

- **Riconosce**, nelle posizioni di lavoro ove ciò è possibile, orari di lavoro flessibili e orari di lavoro elastico, ed invece riconosce per tutti, i permessi previsti dal CCNL di riferimento.
- **È sensibile** ad intervenire in casi di emergenze sociali, calamità naturali di varia tipologia con atteggiamenti propositivi.
- **Promuove** politiche attive per la parità di genere e l'inclusione, nei contatti di lavoro, nelle relazioni contrattuali, sociali in genere ed anche, mediante post e pubblicazioni sul proprio sito o nella propria comunicazione istituzionale.
- **Adotta** e sostiene linguaggi neutrali rispetto al genere.
- **Accoglie,** nel proprio organigramma, ove possibile per il proprio specifico settore di appartenenza, lauree femminili rendendone aperti gli accessi alle carriere all'interno dello stesso.
- **È favorevole**, nei livelli dirigenziali, contestualizzandone le caratteristiche rispetto al proprio settore, a figure appartenenti al genere femminile
- **Promuove** la parità di genere anche nel caso di eventuali eventi e/o presentazioni realizzate da **Tracciatori dove i relatori verranno selezionati innanzitutto per competenze** ma anche nel rispetto della parità di genere e nel rispetto delle peculiarità del proprio settore di appartenenza.

.

Inoltre, è politica di Tracciatori, enfatizzata dal proprio sistema per la parità di genere e dal relativo codice per il contrasto delle molestie in esso contenuto, **vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso applicando la tolleranza zero.**
Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi:

- assunzione,
- formazione,
- promozione,
- retribuzione,
- disciplina,

- licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro, a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che sono disponibili procedure atte a garantire e condannare tali aspetti e che esse debbono essere utilizzate.

Qualsiasi dipendente, come descritto da **Tracciatori** nelle proprie Politiche e nel proprio Codice Etico, deve inoltre **segnalare immediatamente tutte le questioni afferenti tale tematica direttamente al Comitato Guida (organo deputato in azienda alla protezione sorveglianza e divulgazione di tali principi).**

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

1) utilizzando il la sezione disponibile sul sito internet del gruppo https://whitelab.it/it/whistleblowing/
2) per posta ordinaria all'indirizzo: Via Europa 59, 25062 Concesio (BS) – all'attenzione del Comitato Guida (CG)

Il Comitato Guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.
Se verrà stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Tracciatori, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Tracciatori nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la
- professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione, dove possibile, considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Tracciatori è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- Laddove possibile l'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutti, indipendentemente dal genere, compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione sono esaminate verificando il turnover in base al genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.
- Le promozioni, laddove possibile, tengono conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.

EQUITÀ SALARIALE

Tracciatori, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili alle Funzioni di controllo
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili alle Funzioni di Controllo
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

Tracciatori intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da incontri per favorire il re-inserimento
- La maternità è supportata prima, durante e dopo la nascita come previsto dalla normativa vigente
- Il congedo di paternità è garantito a tutti i potenziali beneficiari laddove richiesto
- I rientri dal congedo sono supportati da specifici incontri di re-orientamento
- L'organizzazione accoglie le richieste effettuate per attività di caregiver

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Tracciatori intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working compatibilmente al ruolo ricoperto.
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro, la partecipazione alle riunioni ed ai corsi di formazione.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Tracciatori ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Tracciatori, a tutela e in rispetto ai principi di prevenzione e segnalazione degli abusi o discriminazioni subite, ha realizzato un apposito canale, sicuro, semplice ed efficace per effettuare segnalazioni e per proteggere i dipendenti da eventuali ritorsioni.
È possibile segnalare molestie o discriminazioni e minacce o violenze.
Per farlo basta andare sul sito del gruppo https://whitelab.it/it/whistleblowing/

L'uso di un corretto linguaggio
Il linguaggio è lo strumento che più, nella quotidianità, trasmette una visione del mondo nella quale trova ancora spazio il principio discriminatorio basato anche sul genere.
Con la presente politica **Tracciatori** fa propria la promozione di un linguaggio gentile privo da ogni offesa e sarcasmo.
Molto spesso però, per le imprese, occuparsi di parità di genere si riduce sostanzialmente a due interventi: promuovere la presenza di donne nei consigli di amministrazione e realizzare politiche a favore della conciliazione rivolte prioritariamente alle donne.
Pertanto, ci si impegna a:

- Dare visibilità al genere femminile, ogni volta che sia possibile;
- Utilizzare, quando possibile, lo sdoppiamento dei plurali invece che la forma maschile onnicomprensiva ("i direttori e le direttrici di stabilimento" invece che "i direttori di stabilimento", "i soci e le socie" invece che "i soci", "l'avvocata Rossi e l'avvocato Verdi" invece che "gli avvocati Rossi e Verdi");
- Disapprova ogni forma di linguaggio abusivo o intriso di discriminazione;
- Organizzare corsi di formazione interna.

Sono soluzioni che sottolineano come il plurale non debba essere assimilato solo al maschile e sono assolutamente corrette, ma spesso appesantiscono il testo e complicano la comprensione; perciò, lo sdoppiamento rimane la soluzione preferibile.
Nella modulistica, indicare il femminile/maschile delle singole voci. Utilizzare nomi collettivi o privi di genere, che può aiutare nella formulazione ("l'utenza" al posto di "gli utenti e le utenti") oppure utilizzare pronomi relativi ("coloro che").
Promuovere un linguaggio appropriato nella cooperativa nel rispetto di tutti i generi (e le identità). Superare le locuzioni tradizionali che mettono l'uomo al centro di ogni possibile definizione, sdoppiando o neutralizzando i termini.

Concesio (BS), 02/01/2026

Il Comitato Guida

Firma _____

Firma _____