
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

25/03/2024

SMI Tessuti S.p.A., Via Guimaraes n. 15, Macrolotto 2, 59100 Prato (PO), Italy
Tel. +39 0574 624770 | +39 0574 624740, info@smitessuti.it,
Cap. Sociale €500.000,00 i.v. - P.IVA 01622910972 - R.E.A. PO – 0442991

STORIA, MISSION E VISIONE STRATEGICA

SMI Tessuti S.p.A. è una azienda produzione di tessuti a maglia per pronto moda donna, nata nel 1992 e poi cresciuta fino a trasformarsi in Società per Azioni nel 2001. L'azienda, da sempre sensibile al rispetto dell'ambiente e alle esigenze del mondo che la circondano, ha all'inizio guardato al proprio impatto ambientale adottando un impianto fotovoltaico che le permette una drastica riduzione delle emissioni, ed successivamente dal 2020 ha adottato anche un'attenzione al proprio sistema di gestione delle risorse ottenendo la certificazione GRS (Global Recycled Standard), continuando il suo percorso evolutivo verso un sistema di gestione ed operatività improntato ai principi della diversità ed inclusione e della parità di genere.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, *SMI Tessuti S.p.A.* ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per *SMI Tessuti S.p.A.* rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di *SMI Tessuti S.p.A.*, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ

- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale *SMI Tessuti S.p.A.* concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di *SMI Tessuti S.p.A.* ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SMI Tessuti S.p.A. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da *SMI Tessuti S.p.A.* sono:

Selezione ed assunzione (recruitment): la selezione avviene senza discriminazione di sesso, gli annunci vengono effettuati in maniera neutra e viene precisato che la ricerca è rivolta ad entrambi i sessi. L'assunzione avviene attraverso una selezione basata esclusivamente sulla formazione del soggetto relativamente al ruolo specifico ricercato, senza scriminante di età e/o di sesso.

Gestione della carriera: la carriera all'interno dell'azienda è determinata dalle effettive capacità del soggetto e dagli avanzamenti previsti dal CCNL

Equità salariale: al rispetto di quanto stabilito nel CCNL, si aggiunge la parità di inquadramento da parte di uomini e donne, a cui si aggiungono o meno premi per obiettivi, ecc. a seconda del ruolo ricoperto ma indipendentemente dal genere, bensì in relazione al carico di lavoro e alla responsabilità affidata.

Genitorialità, cura: l'Azienda ha adottato un sistema di accompagnamento del dipendente che andrà in congedo ed uno per il suo rientro, decidendo di mantenere informato il dipendente anche durante la sua assenza affinché percepisca che è parte importante di essa

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): l'Azienda ha introdotto una procedura apposita a salvaguardia di tale aspetto

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: in adempimento a quanto normativamente previsto l'azienda ha adottato procedure e controlli ad hoc

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e l'invio di mail ad ogni stakeholder e pubblicata sul proprio sito internet.