MANIFATTURE TOSCANE ta·bru® SPA

TESSUTI PER BORSE, CALZATURE E ARREDAMENTO

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

30/01/2025

TABRU SPA, via Indicatorio, 81 – 50058 Signa FI, Partita IVA e C.F. 00407370485 • REA: FI – 86328
Capitale Sociale (i.v.): € 1.400.000 euro

STORIA, MISSION E VISIONE STRATEGICA

La società Manifatture Toscane Ta-bru s.p.a. è un'azienda tessile centenaria specializzata nella produzione di tessuti per la pelletteria, gli accessori, l'arredamento e l'abbigliamento.

Alla produzione tradizionale di intrecciati, olone, fodere e jacquard, si affiancano laminati e pellami oltre a prodotti innovativi e sperimentali.

La produzione si svolge interamente in Italia, negli stabilimenti della società, con controllo completo sulla filiera produttiva che garantisce qualità e sostenibilità.

La tradizione, unita alla continua ricerca e innovazione, fanno di Ta-Bru s.p.a. un'azienda all'avanguardia nel settore tessile e un punto di riferimento per i marchi più importanti dell'alta moda e dell'arredamento.

Ha ottenuto le certificazioni GOTS e GRS.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, TABRU SPA 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 TABRU SPA 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 TABRU SPA, 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 TABRU SPA 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 TABRU SPA 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.

TABRU SPA 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 TABRU SPA 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 (sia uomo che donna) e dagli avanzamenti previsti dal CCNL

Equità salariale: al rispetto di quanto stabilito nel CCNL Industria Tessile (Sistema Moda Italia) e CCNL Terziario Servizi , si aggiunge la parità di inquadramento da parte di uomini e donne.

Genitorialità, cura: oltre ad essere applicato quanto previsto dalle normative e dal CCNL, l'azienda, su richiesta del genitore, indipendentemente dal sesso del medesimo, prevede sistemi di flessibilità oraria da personalizzare in base alle esigenze del richiedente, come da procedura.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): TABRU SPA, in caso di necessità consente ai propri dipendenti di lavorare da casa o di gestire il proprio orario di lavoro in modo flessibile, come esplicato in procedura.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: TABRU SPA ha effettuato una formazione ad hoc per il proprio personale e comunicato ai propri dipendenti che in qualsiasi momento è possibile rivolgersi al Comitato per effettuare le segnalazioni sia a mezzo mail che in forma verbale, ha inoltre predisposto una cassetta nella sala relax dell'azienda in cui in forma anonima è possibile effettuare le segnalazioni, con accanto apposito modulo da compilare.

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 oltre al referente delle pari opportunità del Comune di Signa.

Documento così predisposto dal Comitato Guida e approvato dalla Direzione.

F.to

Alessandro Targioni