

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

16/10/2023

*COPRATEX SRL, via Giorgio Perlasca 11/13 - 59100 Prato (PO), Partita IVA e C.F. 01725570970 •
REA: PO – 01725570970 Capitale Sociale (i.v.): 100.000,00 euro*

STORIA, MISSION E VISIONE STRATEGICA

Coprates Srl è parte di un importante gruppo industriale che vanta un'esperienza di svariati decenni nel settore tessile industriale e da lavoro ed offre un'ampia gamma di prodotti di teleria per lavanderie industriali, dai più comuni articoli in cotone ai più complessi e qualificati prodotti in tessuto tecnico riutilizzabile per sala operatoria, all'abbigliamento tecnico da lavoro alta visibilità certificato eokotex e realizzato con tessuti altamente performanti e confortevoli.

La gestione è affidata da sempre alla famiglia Bigagli - Puggelli, che nel 1990 fonda la Coprates Srl; l'azienda, che fin dalle sue origini è specializzata nel commercio e nella produzione di prodotti per forniture alberghiere, successivamente anche per ospedali, fino a realizzare seguendo le esigenze del mercato linee di abbigliamento da lavoro e linea abbigliamento alta visibilità, ove al ricerca e sviluppo è stata determinante al fine di creare capi altamente performanti e certificati secondo i migliori standard eokotex di settore, privilegiando una catena di approvvigionamento della materia prima made in Italy. La Coprates occupa locali di proprietà per un'estensione di oltre 2.000 mq dedicati prevalentemente allo stoccaggio di tessuti e prodotti finiti per poter garantire al cliente un servizio efficiente e qualificato.

Ha ottenuto le certificazioni ISO 9001 e 13485 , oltre che 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, COPRATEX SRL 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 COPRATEX 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 COPRATEX, 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 COPRATEX 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 COPRATEX 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.

COPRATEX 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 COPRATEX 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: 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.

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

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: Copratex 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 all'ingresso dell'azienda in cui in forma anonima è possibile effettuare le segnalazioni.

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 Prato.

F.to

Sara Bigagli