

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. CHI SIAMO, I NOSTRI VALORI

Freeland S.r.l. è un'azienda specializzata nella produzione di calzature per i principali brand nazionali e internazionali della moda, con circa 300 addetti distribuiti tra i diversi stabilimenti di Fucecchio (FI). La nostra identità nasce dall'incontro tra tradizione manifatturiera e innovazione: alla cura artigianale tipica del distretto calzaturiero abbiamo affiancato nel tempo un'organizzazione industriale moderna, supportata da sistemi di gestione strutturati e certificati.

L'azienda fonda il proprio sviluppo su alcuni valori cardine:

- centralità della persona e dei diritti umani,
- qualità del prodotto e dei processi,
- tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro,
- responsabilità sociale lungo l'intera catena del valore,
- trasparenza e dialogo con gli stakeholder.

Questi principi sono tradotti in strumenti concreti – codice etico, sistemi di gestione certificati SA8000, ISO 14001, ISO 45001, modello organizzativo ex D.lgs. 231/01, bilancio di sostenibilità – che guidano le decisioni della Direzione e di tutte le persone che operano in Freeland.

2. LA PARITÀ DI GENERE COME VALORE ETICO E ACCELERATORE DI PERFORMANCE

Nel solco dei propri valori e del percorso di sostenibilità intrapreso, Freeland riconosce la parità di genere come:

- un dovere etico e un elemento essenziale di rispetto della dignità di ogni persona;
- un fattore strategico di competitività, in grado di migliorare la qualità delle decisioni, dell'organizzazione del lavoro e dei risultati aziendali;
- un motore di innovazione, perché contesti inclusivi e diversificati generano più idee, soluzioni e capacità di risposta alle sfide del mercato.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini significa, per Freeland, costruire un ambiente di lavoro equilibrato, sereno e meritocratico, in cui ciascuna persona possa esprimere al meglio le proprie competenze, senza discriminazioni di genere, età, origine, orientamento o condizioni personali e familiari.

3. IMPEGNI DI FREELAND E SISTEMA DI GESTIONE SECONDO LA UNI/PDR 125:2022

Con la presente Politica per la Parità di Genere, la Direzione di Freeland:

- assume un impegno formale a valorizzare le differenze e a contrastare ogni forma di discriminazione di genere;
- dichiara la volontà di adottare, mantenere e migliorare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022;

- si impegna a integrare la dimensione di genere in tutti gli ambiti che coinvolgono il ciclo di vita lavorativa delle persone, dalla selezione fino all'uscita dall'organizzazione, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e con il bilancio di sostenibilità aziendale.

A tal fine, la Politica richiama e integra le policy e procedure aziendali, relative alla gestione del personale e delle carriere (selezione, inquadramento, valutazione delle performance, sviluppo professionale, sistemi retributivi e di premialità) e alla comunicazione interna ed esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità, assicurandone la coerenza con i principi di parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile; essa si coordina inoltre con il Codice Etico, le politiche di responsabilità sociale, le politiche per la salute e sicurezza sul lavoro, la politica ambientale e le altre politiche del sistema di gestione integrato, nonché con le procedure in materia di whistleblowing, privacy, gestione dei reclami e segnalazioni, costituendo il quadro di riferimento complessivo rispetto al quale sono definiti obiettivi, KPI e piano strategico.

Alla luce di tale impegno, Freeland interviene sui seguenti ambiti:

3.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Si garantisce che i processi di selezione e assunzione siano impostati su criteri chiari, professionali e meritocratici, evitando qualsiasi riferimento discriminatorio sia nei testi degli annunci sia nelle modalità di ricerca del personale. Nella gestione delle candidature l'Azienda utilizza strumenti e prassi pensati per ridurre il più possibile i pregiudizi di genere e, ove possibile, ricerca un equilibrio nella composizione dei team di selezione. L'obiettivo è assicurare pari accesso alle opportunità di lavoro e promuovere, nel tempo, una rappresentanza equilibrata di genere nelle diverse funzioni aziendali e nei ruoli di maggiore responsabilità.

3.2 GESTIONE DELLE CARRIERE, CRESCITA E SVILUPPO PROFESSIONALE

L'Azienda si impegna a garantire uguali opportunità di crescita a tutte le persone, impostando processi di valutazione delle performance quanto più possibile oggettivi. L'accesso a percorsi di formazione, sviluppo e a ruoli di responsabilità non deve essere condizionato dal genere, né influenzato da stereotipi o pregiudizi, ma fondato su competenze, risultati e potenziale. La gestione delle carriere è quindi orientata alla trasparenza, alla valorizzazione delle competenze e al riconoscimento del merito, considerati leve fondamentali per l'empowerment sia femminile sia maschile.

3.3 EQUITÀ SALARIALE

L'equità retributiva è riconosciuta da Freeland come presupposto imprescindibile della parità di genere. I sistemi retributivi sono pertanto concepiti in modo da collegare il trattamento economico al ruolo, alle responsabilità, alle competenze e ai risultati raggiunti, indipendentemente dal genere. L'azienda effettua analisi periodiche dei differenziali retributivi tra uomini e donne, anche alla luce degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

3.4 GENITORIALITÀ E CURA

Freeland considera la genitorialità un valore e un investimento sul futuro. Per questo tutela il pieno rispetto dei diritti di maternità e paternità, previsti dalla normativa vigente e favorisce la diffusione di una cultura interna che riconosca il ruolo di cura come responsabilità condivisa tra tutti i generi, contrastando stereotipi che possano penalizzare il percorso professionale di chi si assume maggiori carichi familiari.

3.5 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Consapevole che il benessere delle persone è una condizione essenziale per la qualità e la continuità delle performance, Freeland promuove una conciliazione sostenibile tra vita privata e lavorativa nel rispetto delle esigenze produttive e organizzative. L'azienda monitora attentamente i carichi di lavoro e il ricorso agli straordinari per prevenire situazioni di squilibrio eccessivo tra vita privata e lavorativa. In questo contesto viene incoraggiato un clima aziendale aperto al dialogo, all'ascolto e alla ricerca di soluzioni condivise, così da conciliare in modo sostenibile le esigenze professionali e personali.

3.6 PREVENZIONE DI MOLESTIE E ABUSI

Freeland condanna fermamente ogni forma di molestia (fisica, verbale e digitale), violenza o abuso, comprese eventuali condotte di mobbing, in grado di ingenerare nel destinatario uno stato di malessere fisico o psicologico.

A sostegno di questo impegno, l'azienda prevede:

- procedure chiare per la segnalazione e la gestione di episodi di molestia, garantendo la massima riservatezza e la tutela delle persone coinvolte.
- canali di segnalazione sicuri e accessibili, coordinati anche con gli strumenti previsti dai sistemi di gestione SA8000 e dal modello organizzativo 231
- attività di formazione, informazione e sensibilizzazione specifica e periodica a tutti i livelli aziendali, al fine di diffondere la consapevolezza di tutti nella costruzione di un clima di lavoro sereno, rispettoso e inclusivo.

3.7 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La comunicazione, sia interna che esterna, è considerata da Freeland uno strumento fondamentale per rendere effettiva la parità di genere. Pertanto, l'azienda si impegna a:

- utilizzare un linguaggio inclusivo in tutti i documenti, nelle procedure, nelle comunicazioni rivolte al personale, negli annunci di lavoro e nei materiali informativi
- verificare che immagini, messaggi e contenuti diffusi all'esterno (verso clienti, fornitori, stakeholder) siano coerenti con i valori di rispetto, pari opportunità e inclusione;
- diffondere la presente Politica (ad es. mediante pubblicazione su sito e bacheche aziendali), nonché ad utilizzarla come riferimento nelle attività di formazione e informazione rivolte alle persone che lavorano in azienda e ai partner della filiera.

4. ATTUAZIONE, MONITORAGGIO E REVISIONE DELLA POLITICA

Per dare concreta attuazione a questa Politica, Freeland:

- assegna ruoli e responsabilità specifiche per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022;
- mette a disposizione risorse adeguate (umane, economiche e organizzative) per realizzare le azioni previste;
- definisce obiettivi e indicatori di performance (KPI) relativi alla parità di genere, integrandoli nel più ampio sistema di pianificazione e controllo aziendale;
- assicura il coinvolgimento della Direzione nel monitoraggio periodico dei risultati, anche in collegamento con il bilancio di sostenibilità e con gli altri sistemi di gestione certificati.

La presente Politica:

- si applica a tutte le persone che operano in Freeland, indipendentemente da ruolo, sede o tipologia di rapporto di lavoro;
- viene condivisa con fornitori e partner, affinché, per quanto di competenza, le scelte lungo la catena del valore siano coerenti con i principi di parità di genere;
- è oggetto di revisione periodica, almeno in occasione dei riesami della Direzione o in caso di significative modifiche normative, organizzative o strategiche.

La Direzione si impegna a verificare regolarmente l'adeguatezza, l'efficacia e l'allineamento della Politica ai valori aziendali e agli obiettivi di miglioramento continuo, assicurando che la parità di genere rimanga una componente strutturale della strategia di Freeland e non un impegno meramente formale.

Fucecchio, 3 Novembre 2025

La Direzione


FREELAND s.r.l.