



Certificate



The SQS herewith attests that the organisation named below has a management system that meets the requirements of the normative basis mentioned.



Eurofork S.p.A.
Via Roma, 93
10060 Roletto (TO)
Italy

Scope

Measures to guarantee gender equality in the workplace, associated to the activities of telescopic forks production and services, innovative pallet shuttle systems for the intralogistics industry

Normative basis

UNI/PdR 125:2022 Management System for gender equality

Reg. no. 53155
Page 1 of 1

Validity 18. 12. 2023 – 17. 12. 2026
Issue 18. 12. 2023



SGQ 148A

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements


A. Grisard, President SQS


F. Müller, CEO SQS



sqs.ch

Swiss Association for Quality and Management Systems (SQS)
Bernstrasse 103, 3052 Zollikofen, Switzerland



Member of





POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

La Direzione Eurofork Spa da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dell'impresa attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma cercando di favorire relazione e rapporti commerciali con aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle telematiche di inclusione e parità di genere, ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere". La Direzione Eurofork Spa, in collaborazione con il Comitato Guida (altrimenti denominato *Comitato della Parità*), ha deciso quindi di adottare una politica che si proponga di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. Per quanto sopra esposto la Direzione Eurofork Spa:

- si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale;
- si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Direzione Eurofork Spa si impegna inoltre affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere la Direzione Eurofork Spa, in collaborazione con il Comitato della Parità di Genere, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Roletto, 1° settembre 2023

Firma


