

La SQS attesta che l'organizzazione di seguito indicata dispone di un sistema di gestione conforme ai requisiti della base normativa menzionata.

**FARMAFLOR S.r.l.**  
**Via Donatori di sangue, 9**  
**12026 Piasco (CN)**  
**Italia**

Ulteriori siti riportati in appendice

Campo di applicazione

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, relativo alle attività di sviluppo e produzione di integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali e cosmetici per contro terzi in tutte le forme farmaceutiche solide e liquide.

Base normativa

**UNI/PdR 125:2022**    **Sistema di gestione per la parità di genere**

No. di reg. H70256  
Pagina 1 di 2

Validità 19.12.2023 – 18.12.2026  
Emissione 19.12.2023



**SGQ 148A**

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

  
A. Grisard, Presidente SQS

  
F. Müller, CEO SQS



sqs.ch

Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management (SQS)  
Bernstrasse 103, 3052 Zollikofen, Svizzera



Member of



**FARMAFLOR S.r.l.**  
**Via Donatori di sangue, 9**  
**12026 Piasco (CN)**  
**Italia**

<i>Sede centrale</i>	<i>Campo di applicazione</i>	<i>Norma / Revisione</i>	<i>No. di reg.</i>	<i>Validità</i>
<b>FARMAFLOR S.r.l.</b> Via Donatori di sangue, 9 12026 Piasco (CN) Italia	Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, relativo alle attività di sviluppo e produzione di integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali e cosmetici per contro terzi in tutte le forme farmaceutiche solide e liquide	UNI/PdR 125:2022	H70256	19.12.2023 18.12.2026
<i>Siti</i>	<i>Campo di applicazione</i>	<i>Norma / Revisione</i>	<i>No. di reg.</i>	<i>Validità</i>
<b>FARMAFLOR S.r.l.</b> Via Favole, snc 12020 Venasca (CN) Italia	Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, relativo alle attività di sviluppo e produzione di integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali e cosmetici per contro terzi in tutte le forme farmaceutiche solide e liquide	UNI/PdR 125:2022	H70256	19.12.2023 18.12.2026
<b>FARMAFLOR S.r.l.</b> Complesso Ninì Barbieri, snc 88021 Borgia (CZ) Italia	Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, relativo alle attività di sviluppo e produzione di integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali e cosmetici per contro terzi in tutte le forme farmaceutiche solide e liquide	UNI/PdR 125:2022	H70256	19.12.2023 18.12.2026
<b>FARMAFLOR S.r.l.</b> Via Maneira, 17/bis 18039 Ventimiglia (IM) Italia	Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, relativo alle attività di sviluppo e produzione di integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali e cosmetici per contro terzi in tutte le forme farmaceutiche solide e liquide	UNI/PdR 125:2022	H70256	19.12.2023 18.12.2026

No. di reg. H70256  
 Pagina 2 di 2

Validità 19.12.2023 – 18.12.2026  
 Emissione 19.12.2023



**SGQ 148A**

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

  
 A. Grisard, Presidente SQS

  
 F. Müller, CEO SQS



sqs.ch

Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management (SQS)  
 Bernstrasse 103, 3052 Zollikofen, Svizzera





## POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

La Direzione Farmaflor Srl 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 tematiche 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 Farmaflor Srl, 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 Farmaflor Srl:

- 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 Farmaflor Srl 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 Farmaflor Srl, 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.

Piasco, 2 ottobre 2023

Firma  
FARMAFLOR S.R.L.