

	Politica per la Parità di Genere
Mod. 6.1	Rev.1 del 09/10/2026

Medinat Srl è leader nella fornitura di dispositivi medici e apparecchiature elettromedicali in Italia e all'estero.

Dal 1972, anno di fondazione, l'azienda ha conosciuto una forte crescita nel settore dei dispositivi medici e ha progressivamente consolidato la propria posizione specializzandosi dapprima nei settori della neurochirurgia e della terapia del dolore, come distributore diretto di prestigiose aziende, fino a sviluppare poi nuove aree aziendali e nuove linee di prodotto a partire dal 2020, in particolare nel settore dell'oncologia e dell'anestesia e terapia intensiva.

Medinat punta sull'innovazione tecnologica nel settore sanitario, ricercando costantemente soluzioni in grado di migliorare l'efficienza della cura dei pazienti e la sicurezza sul lavoro per tutti gli operatori sanitari. Partecipa attivamente alla ricerca scientifica e alla collaborazione con istituzioni mediche e accademiche a livello globale.

Attraverso studi pilota e alleanze strategiche, l'azienda è impegnata a promuovere l'innovazione e l'avanzamento della conoscenza nel campo della medicina e delle tecnologie mediche.

Medinat Srl riconosce che la parità di genere, l'inclusione e le pari opportunità costituiscono elementi centrali del proprio modello di sostenibilità e del benessere organizzativo e, per questo, ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, con cui si impegna a perseguire i principi e gli obiettivi descritti nella presente Politica.

Governance e risorse. La Direzione ha istituito il Comitato guida per la Parità di Genere (CPG), che monitora l'attuazione della presente Politica e il conseguimento degli obiettivi del Piano strategico, e gli ha affidato risorse economiche dedicate. La responsabilità della conformità alla UNI/PdR 125:2022 resta in capo alla Direzione. La Politica è riesaminata almeno una volta l'anno in sede di riesame della direzione, alla presenza del CPG, ed è pubblicata sul sito internet aziendale, accessibile al personale e a tutte le parti interessate.

Non discriminazione. L'organizzazione garantisce a tutte le persone con cui intrattiene un rapporto di lavoro di qualsiasi natura pari opportunità e pari condizioni, e non attua né sostiene alcuna discriminazione, diretta o indiretta, fondata su genere, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza, maternità o paternità, carichi di cura, età, disabilità, origine etnica o nazionale, religione, opinioni politiche o appartenenza sindacale.

Selezione e assunzione. Gli annunci di lavoro sono redatti con linguaggio inclusivo, rivolti a candidate e candidati di entrambi i sessi e riportano la retribuzione iniziale o la fascia retributiva della posizione. Nei colloqui non sono richieste informazioni su stato civile, gravidanza, progetti familiari o retribuzioni percepite in precedenza, e le candidature sono valutate con criteri oggettivi e uguali per tutti, anche quando la selezione è affidata a soggetti esterni.

Sviluppo professionale e formazione. Avanzamenti di carriera e attribuzione di responsabilità si basano su criteri scritti, oggettivi e accessibili al personale, fondati su competenze, risultati ed esperienza. I periodi di congedo non comportano penalizzazioni nella valutazione delle prestazioni, nella retribuzione o nelle opportunità di promozione. L'accesso alla formazione è equo: oltre alla formazione obbligatoria, ogni dipendente può proporre la partecipazione a iniziative di crescita professionale. Tutto il personale, a ogni livello, riceve almeno una volta ogni due anni formazione sulla parità di genere e sul contrasto a pregiudizi e stereotipi. L'organizzazione favorisce inoltre la mobilità interna e l'accesso equilibrato di donne e uomini alle posizioni di responsabilità.

Equità retributiva. L'organizzazione assicura pari retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. I criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica sono resi accessibili al personale, che può chiedere informazioni sui livelli retributivi nei termini previsti dalla legge. Non sono

	Politica per la Parità di Genere
Mod. 6.1	Rev.1 del 09/10/2026

ammesse clausole che impediscano di rendere nota la propria retribuzione. Ogni anno le retribuzioni sono analizzate per genere e gli eventuali divari non giustificati da criteri oggettivi sono corretti.

Genitorialità e conciliazione. L'organizzazione riconosce il valore del tempo dedicato alla genitorialità e alla cura, promuove la condivisione equilibrata delle responsabilità familiari tra i genitori e garantisce:

- **informazione** a tutto il personale sui diritti in materia di congedi, compresi quelli introdotti dalle più recenti modifiche normative;
- **mantenimento** degli eventuali benefit previsti dal contratto di lavoro anche durante i congedi di maternità, paternità e parentali;
- **un piano di rientro** concordato con ogni persona che rientra da un congedo, per assicurarne il pieno reinserimento;
- **flessibilità oraria e lavoro agile**, quando compatibili con il ruolo, accessibili a tutto il personale indipendentemente dal genere.

Tolleranza zero verso molestie e abusi. L'organizzazione vieta e previene ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro, comprese le molestie e le molestie sessuali. Non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggio, messaggi o contatti fisici offensivi, intimidatori, coercitivi o volti allo sfruttamento, anche se posti in essere attraverso strumenti digitali. L'organizzazione adotta misure di prevenzione e formazione per garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo.

Segnalazioni e tutela da ritorsioni. Ogni persona può esprimere la propria opinione, proporre miglioramenti e segnalare comportamenti contrari alla presente Politica, anche in forma anonima, tramite la piattaforma accessibile al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Medinat>. Le segnalazioni sono gestite con riservatezza dal Gestore del canale di segnalazione, con il supporto del CPG; chi è coinvolto nei fatti segnalati non partecipa alla loro gestione. Chi segnala in buona fede è tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Comunicazione e linguaggio. Le comunicazioni interne ed esterne utilizzano un linguaggio inclusivo e una rappresentazione equilibrata di donne e uomini, secondo le Linee guida aziendali sui temi di parità di genere. L'organizzazione comunica a tutte le parti interessate, compresi fornitori e partner, il proprio impegno per la parità di genere e per l'empowerment femminile e ne promuove la condivisione.

Strumenti digitali. L'eventuale utilizzo di sistemi automatizzati o di intelligenza artificiale nella gestione del personale avviene con informazione preventiva alle persone interessate, supervisione umana delle decisioni e verifica dell'assenza di effetti discriminatori.

Miglioramento continuo. Il CPG sviluppa e monitora il Piano strategico, che definisce, per ciascuna delle sei aree della UNI/PdR 125:2022, gli indicatori applicabili, i punti di forza e di debolezza, gli obiettivi, le azioni e i percorsi formativi; i risultati sono verificati in sede di riesame della direzione e comunicati al personale.

Emessa il 30/09/2024 – Confermata in sede di riesame il 15/10/2025

Rev. 1 del 09/10/2026 – Aggiornamento alla normativa vigente e alle procedure del sistema

Firma


Medinat S.r.l.
 Amministratore Delegato