

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE



ELABORATO da Barbara Scaldaferri (Responsabile di Progetto) DATA: 29/05/2026	APPROVATO da Ivan Pretto (Legale Rappresentante) DATA: 29/05/2026
PDG01 Ed. 01 Rev. 00	
Pag. 1 di 8	

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sommario

Identità e scopo	3
Contesto e impegno	3
Ambiti di applicazione	4
Impegni concreti.....	4
Reclutamento e selezione	4
Retribuzione e avanzamento carriera	4
Formazione e consapevolezza	5
Leadership	5
Work-life balance	5
Governance e responsabilità	6
Monitoraggio e miglioramento.....	6
Conclusioni	7

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Identità e scopo

Mölnlycke Health Care S.r.l. è la filiale italiana della multinazionale svedese Mölnlycke, attiva nel settore dei dispositivi medici e focalizzata sulla distribuzione di soluzioni per la cura delle ferite e le procedure chirurgiche. Ha sede operativa a Gallarate (VA) e opera principalmente nel commercio all'ingrosso di prodotti medicali destinati a ospedali e professionisti sanitari.

Per Mölnlycke Health Care S.r.l., la parità di genere rappresenta un elemento centrale nella costruzione del proprio futuro e non è soltanto un principio di equità, ma anche una leva concreta per creare valore, promuovere il benessere e sostenere uno sviluppo duraturo.

L'azienda fonda il proprio impegno su valori di rispetto, responsabilità, inclusione e valorizzazione delle persone. Per questo promuove un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa esprimere il proprio potenziale, contribuire con le proprie competenze e crescere secondo criteri trasparenti, equi e basati sul merito.

Attraverso la presente Politica, Mölnlycke Health Care S.r.l. definisce il proprio impegno a garantire pari opportunità in ogni fase del percorso professionale, a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e a favorire condizioni di equità nei processi organizzativi e decisionali.

La parità di genere è intesa come un percorso continuo, fatto di comportamenti coerenti, pratiche concrete e responsabilità condivise a tutti i livelli dell'organizzazione.

Principi e quadro di riferimento

La parità di genere si inserisce in un quadro normativo e valoriale ampio, che comprende i principi sanciti dalla normativa nazionale ed europea in materia di uguaglianza e non discriminazione, nonché gli obiettivi internazionali di sviluppo sostenibile, tra cui l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In questo contesto, la UNI/PdR 125:2022 rappresenta un riferimento operativo per integrare in modo strutturato la parità di genere nei processi organizzativi, attraverso strumenti di monitoraggio, indicatori e logiche di miglioramento continuo.

Mölnlycke Health Care S.r.l. adotta tale riferimento con l'obiettivo di rendere il proprio impegno concreto, misurabile e progressivamente migliorabile, rafforzando la trasparenza e la responsabilità nei confronti delle proprie persone e degli stakeholder.

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Contribuire alla diffusione di una cultura inclusiva e alla riduzione delle disuguaglianze è parte integrante del ruolo che l'organizzazione intende assumere nel contesto sociale ed economico, estendendo così il proprio impegno per la parità di genere oltre la dimensione interna.

Ambiti di applicazione

La presente politica si applica a tutti i livelli e le funzioni dell'azienda, senza eccezioni. Coinvolge i processi di gestione delle risorse umane, dalla selezione del personale alla valutazione delle performance, dalla formazione alla promozione interna, fino alle politiche retributive.

L'impegno non si limita alle dinamiche interne. La parità di genere si riflette anche nel modo in cui Mölnlycke Health Care S.r.l. interagisce con i clienti, i fornitori, i partner e la comunità. Ci impegniamo a promuovere pratiche inclusive lungo tutta la catena del valore, incoraggiando comportamenti coerenti anche presso i nostri stakeholder esterni.

Impegni concreti

Reclutamento e selezione

Mölnlycke Health Care S.r.l. considera il processo di reclutamento una fase fondamentale per garantire e promuovere pari opportunità fin dall'ingresso in azienda. Per tale motivo si impegna ad assicurare procedure trasparenti, imparziali e orientate alla valorizzazione delle competenze, dell'esperienza, del potenziale e dell'aderenza al ruolo.

Le candidature vengono valutate secondo criteri oggettivi e coerenti con le esigenze della posizione, al fine di garantire piena equità nel processo di selezione. È esclusa qualsiasi forma di discriminazione sia diretta che indiretta legata al genere, all'età, alla situazione familiare o ad altri elementi non pertinenti rispetto alla professionalità richiesta.

Le descrizioni delle posizioni aperte sono redatte con un linguaggio inclusivo, chiaro e rispettoso, affinché ogni persona possa sentirsi libera di candidarsi in base alle proprie competenze e aspirazioni. L'azienda promuove inoltre la consapevolezza di chi partecipa ai processi di selezione, favorendo il riconoscimento e il superamento di stereotipi, automatismi decisionali e *bias* inconsci che possono influenzare la valutazione delle persone candidate.

Retribuzione e avanzamento carriera

Mölnlycke Health Care S.r.l. promuove il principio della pari retribuzione per ruoli, responsabilità, competenze e contributi professionali equivalenti. L'equità retributiva

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

rappresenta un elemento essenziale per costruire un ambiente di lavoro credibile, trasparente e fondato sul merito.

L'azienda si impegna a monitorare periodicamente eventuali differenze retributive tra generi, analizzandone le cause e intervenendo con misure correttive qualora emergano scostamenti non giustificati da criteri oggettivi, quali ruolo ricoperto, livello di responsabilità, esperienza, performance o competenze specifiche.

L'azienda sostiene pratiche trasparenti riguardo ai percorsi di crescita professionale, promozione e accesso a ruoli di maggiore responsabilità attuando criteri chiari, verificabili e comunicabili. L'obiettivo finale che ogni risorsa possa sviluppare il proprio percorso in azienda sulla base del merito, delle capacità e dei risultati raggiunti, senza ostacoli derivanti da stereotipi di genere o da dinamiche organizzative non inclusive.

Formazione e consapevolezza

La formazione rappresenta uno strumento centrale per consolidare una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'equità e sulla responsabilità condivisa. Mölnlycke Health Care S.r.l. si impegna a promuovere iniziative formative e momenti di sensibilizzazione dedicati alla parità di genere, all'inclusione, all'utilizzo di un linguaggio rispettoso, alla prevenzione delle molestie e al riconoscimento dei *bias* inconsci.

Questi percorsi mirano a rafforzare la consapevolezza rispetto all'impatto che comportamenti, linguaggi e decisioni quotidiane possono avere sulla qualità dell'ambiente di lavoro. Una cultura inclusiva, infatti, non si fonda soltanto su procedure formali, ma si costruisce anche attraverso relazioni professionali basate su ascolto, correttezza e rispetto reciproco.

Le attività formative coinvolgono sia le figure manageriali sia i collaboratori, affinché ogni livello dell'organizzazione contribuisca attivamente alla prevenzione di comportamenti discriminatori e alla promozione di un clima aziendale sicuro, aperto e collaborativo.

Leadership

Mölnlycke Health Care S.r.l. riconosce nella leadership inclusiva un elemento già parte integrante del proprio modo di operare. L'attenzione alla pluralità dei punti di vista, alla qualità delle relazioni e alla valorizzazione delle competenze rappresenta un riferimento concreto nelle modalità di gestione, coordinamento e sviluppo delle persone.

L'azienda continua a promuovere una presenza equilibrata dei generi nei ruoli di responsabilità, valorizzando percorsi professionali fondati su merito, competenze, esperienza e capacità di contribuire alla crescita dell'organizzazione. In questo contesto, la rappresentanza nei ruoli

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

decisionali non è considerata un obiettivo formale, ma una componente essenziale di una cultura aziendale aperta, consapevole e orientata al futuro.

Per rafforzare ulteriormente questo percorso, Mölnlycke Health Care S.r.l. sostiene iniziative di sviluppo, confronto, mentoring e accompagnamento professionale, con l'obiettivo di consolidare una leadership capace di generare fiducia, partecipazione e responsabilità condivisa.

Work-life balance

Mölnlycke Health Care S.r.l. riconosce che l'equilibrio tra vita professionale e vita privata è una condizione essenziale per il benessere delle persone, la qualità del lavoro e la reale parità di opportunità. Una gestione più equa dei tempi di lavoro, delle responsabilità familiari e dei percorsi di cura contribuisce a ridurre le disuguaglianze e a favorire una partecipazione piena alla vita aziendale.

L'azienda si impegna a promuovere modelli organizzativi attenti alla conciliazione, anche attraverso strumenti quali flessibilità oraria, lavoro agile, gestione responsabile dei tempi di riunione e misure a supporto della genitorialità. Tali strumenti sono pensati per favorire una migliore integrazione tra esigenze personali e professionali, nel rispetto delle necessità organizzative.

Particolare attenzione è rivolta alla promozione di una cultura della genitorialità condivisa, affinché le responsabilità di cura non siano percepite come un limite alla crescita professionale né associate prevalentemente a un solo genere. L'obiettivo è creare un contesto in cui ogni persona possa contribuire pienamente alla vita lavorativa e familiare, senza dover rinunciare alle proprie aspirazioni professionali.

Governance e responsabilità

L'attuazione della presente Politica si fonda su un modello di responsabilità diffusa, nel quale ciascun livello dell'organizzazione contribuisce, secondo il proprio ruolo, alla promozione della parità di genere e di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

La Direzione aziendale garantisce l'indirizzo strategico del percorso, definendo le priorità, approvando gli obiettivi e mettendo a disposizione le risorse necessarie per la loro realizzazione. La funzione Risorse Umane assicura il coordinamento operativo delle attività, presidia i processi interessati dalla Politica e cura la raccolta e l'analisi delle informazioni utili alla valutazione dei risultati.

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

I responsabili di funzione e i manager hanno il compito di rendere concreti i principi della Politica nelle decisioni quotidiane, nella gestione dei team e nei percorsi di sviluppo delle persone. Allo stesso tempo, ogni collaboratrice e collaboratore è chiamato a contribuire attivamente, attraverso comportamenti coerenti, rispettosi e orientati alla collaborazione.

A supporto di questo sistema opera il Comitato per la Parità di Genere, con il compito di accompagnare l'attuazione della Politica, monitorarne l'avanzamento e proporre iniziative di rafforzamento e miglioramento.

Monitoraggio e miglioramento

Mölnlycke Health Care S.r.l. verifica nel tempo l'efficacia degli impegni assunti attraverso un'attività di monitoraggio periodica, basata su indicatori significativi per valutare l'equità dei processi aziendali.

Tra gli ambiti osservati rientrano la composizione del personale, la distribuzione dei generi nei diversi livelli organizzativi, l'equità retributiva, l'accesso alle opportunità di crescita, l'andamento delle promozioni e la presenza nei ruoli di responsabilità.

I dati raccolti vengono analizzati con regolarità e condivisi con la Direzione, al fine di individuare progressi, eventuali criticità e azioni di miglioramento. Con cadenza annuale viene predisposta una rendicontazione dei risultati raggiunti e delle iniziative previste, condivisa internamente e, ove opportuno, resa disponibile attraverso i canali istituzionali dell'azienda.

La Politica è oggetto di riesame periodico, affinché continui a riflettere l'evoluzione dell'organizzazione, del contesto normativo e delle aspettative delle persone che ne fanno parte.

Conclusioni

Con questa Politica per la Parità di Genere, Mölnlycke Health Care S.r.l. afferma il proprio impegno a creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi rispettata, riconosciuta e messa nelle condizioni di esprimere il proprio valore.

La parità non è considerata un adempimento formale, ma un modo concreto di intendere l'organizzazione, le relazioni professionali e la crescita aziendale. Per questo la Direzione si impegna a sostenere i principi indicati con azioni misurabili, risorse adeguate e strumenti di verifica efficaci.

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) POLITICA PDG01
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Ogni persona è parte di questo percorso. La costruzione di un ambiente equo e inclusivo dipende dalle scelte, dal linguaggio e dai comportamenti quotidiani di tutti.

La presente politica entra in vigore dalla data della sua approvazione ed è soggetta a revisione periodica.

29/05/2026

Ivan Pretto

Legale Rappresentante


Barbara Scaldaferri

People Partner Italy