



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

NIPRO MEDICAL ITALY RICONOSCE E VALORIZZA LE DIVERSITÀ E RITIENE CHE FORNIRE PARI OPPORTUNITÀ E PROMUOVERE UNA CULTURA DELL'INCLUSIONE SIA FONDAMENTALE PER IL SUCCESSO DELL'AZIENDA E PER IL BENESSERE DELLE PROPRIE RISORSE.

PER QUESTO, LA DIREZIONE SI IMPEGNA A MANTENERE CERTIFICATO E MIGLIORARE UN SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE IN BASE ALLA NORMA UNI PDR 125:2022.

NIPRO MEDICAL ITALY TRAMITE L'IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CONFORME ALLA UNI/PDR 125:2022, HA AVVIATO UN PERCORSO DI CAMBIAMENTO CULTURALE INTERNO ALLA PROPRIA ORGANIZZAZIONE AL FINE DI RAGGIUNGERE TALE OBIETTIVO.

NIPRO MEDICAL ITALY CREDE IN UNA CULTURA FONDATA SUL RISPETTO E SULLA VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ DI GENERE, ETÀ, ORIGINE SOCIALE E RELIGIOSA, IDEE POLITICHE, ABILITÀ PSICOFISICHE, IDENTITÀ E ORIENTAMENTO SESSUALE.

IMPEGNO



AD APPLICARE PRASSI DI GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE CHE PROMUOVONO UNA CULTURA INCLUSIVA DI ACCESSO A MANSIONI AZIENDALI E DI CRESCITA NEL PERCORSO PROFESSIONALE, GARANTENDO UGUALI POSSIBILITÀ A TUTTO IL PERSONALE E FAVORENDO IL RAFFORZAMENTO DEL GENERE FEMMINILE



A COMUNICARE IN MODO TRASPARENTE, INTERNAMENTE ED ESTERNAMENTE (COMPRESSE LE ATTIVITÀ DI MARKETING E PUBBLICITÀ), LA PROPRIA VOLONTÀ DI PERSEGUIRE LA PARITÀ DI GENERE, VALORIZZARE LE DIVERSITÀ E SUPPORTARE IL RAFFORZAMENTO DEL GENERE FEMMINILE



A CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO, INCLUSIVO, COLLABORATIVO, SOLIDALE, TRASPARENTE E APERTO ALL'ASCOLTO DI TUTTO IL PERSONALE

OBIETTIVI



CULTURA E STRATEGIA: MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO DELL'ORGANIZZAZIONE FAVORENDO E SOSTENENDO CAPACITÀ DI INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ DI GENERE. LOTTA E SUPERAMENTO DI OGNI STEREOTIPO, DISCRIMINAZIONE O PREGIUDIZIO – ANCHE INCONSAPEVOLE (UNCONSCIOUS BIAS) – FONDATA SU QUESTIONI DI GENERE



GOVERNANCE: ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE 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 EVENTO DI NON INCLUSIONE



PROCESSI HR: ATTUAZIONE DI PROCESSI IN AMBITO HR, RELATIVI AI DIVERSI STADI CHE CARATTERIZZANO IL CICLO DI VITA DI UNA RISORSA NELL'ORGANIZZAZIONE BASATI SU PRINCIPI DI INCLUSIONE E RISPETTO DELLE DIVERSITÀ



OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE DI CREARE ACCESSI NEUTRALI DEI GENERI AI PERCORSI DI CARRIERA E DI CRESCITA INTERNI E LA RELATIVA ACCELERAZIONE



EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE: ATTUAZIONE DI PROCESSI PER IL BILANCIAMENTO DELLA REMUNERAZIONE IN LOGICA DI TOTAL REWARD COMPREDENTE QUINDI ANCHE COMPENSI NON MONETARI QUALI SISTEMI DI WELFARE E WELL-BEING



TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: ATTUAZIONE DI POLITICHE PER SUPPORTARE LE RISORSE NELLA LORO ATTIVITÀ GENITORIALI E DI CAREGIVER



SOSTENERE VALORIZZARE L'EMPOWERMENT FEMMINILE – L'AZIENDA VUOLE REALIZZARE E/O RAFFORZARE UN CONTESTO LAVORATIVO NEL QUALE LE DONNE SIANO ASCOLTATE, NEL QUALE LE LORO CONOSCENZE ED ESPERIENZE VENGANO RICONOSCIUTE; NEL QUALE LE LORO ASPIRAZIONI, I LORO BISOGNI, LE LORO OPINIONI E I LORO OBIETTIVI SIANO PRESI IN CONSIDERAZIONE; NEL QUALE POSSANO PARTECIPARE AI PROCESSI DECISIONALI AZIENDALI

MILANO (MI), 01.10.2024

LA DIREZIONE GENERALE

