

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	PPG
		Revisione 01 del 22/04/2025	
		Entrata in vigore: 22/04/2025	
		Pagina 1 di 3	

MISSION E VISIONE STRATEGICA

L.S. Logistica Sanitaria è nata nel febbraio del 2007 come un'azienda modernamente orientata, specializzata nel deposito ospedaliero e di farmaci. La società è capace di coordinare non solo il deposito ma l'insieme di servizi ad esso collegati attraverso il processo di rete che la logistica integrata richiede, dando un servizio completo e soddisfacente al cliente. L'azienda si occupa di ricezione e stoccaggio delle merci, gestione scorte, gestione controllo indici di rotazione, gestione fisico contabile a mezzo aziendale e picking. Logistica Sanitaria per il servizio distributivo, si serve di mezzi propri e di corrispondenti.

La specializzazione in questo settore ha permesso a LS di consolidare collaborazioni con numerosi clienti storici e di creare nuove opportunità con nuovi Clienti, ai quali la contestualità del servizio certifica la qualità dei prodotti distribuiti e l'affidabilità richiesta. Abbiamo dotato la nostra organizzazione delle professionalità adeguate al raggiungimento degli obiettivi per dare risposte affidabili alla gestione della Logistica Ospedaliera.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, L.S. Logistica Sanitaria ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per L.S. Logistica Sanitaria rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di L.S. Logistica Sanitaria sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale L.S. Logistica Sanitaria concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	PPG
		Revisione 01 del 22/04/2025	
		Entrata in vigore: 22/04/2025	
		Pagina 2 di 3	

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di L.S. Logistica Sanitaria ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

L.S. Logistica Sanitaria si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	PPG
		Revisione 01 del 22/04/2025	
		Entrata in vigore: 22/04/2025	
		Pagina 3 di 3	

3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

POLITICA SULLA TOLLERANZA ZERO

L.S. Logistica Sanitaria adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia, abuso, violenza o comportamento lesivo della dignità della persona, con particolare attenzione alle tematiche di genere. Ogni episodio contrario ai principi di rispetto e inclusività sarà oggetto di immediata valutazione, con l'attivazione di procedure interne di segnalazione, ascolto e gestione del caso, fino all'eventuale applicazione di provvedimenti disciplinari. La Direzione promuove un ambiente di lavoro in cui tutti i collaboratori si sentano sicuri, rispettati e valorizzati, e si impegna a formare costantemente il personale su comportamenti etici, prevenzione dei rischi e riconoscimento delle situazioni di disagio.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Per raggiungere questi obiettivi è indispensabile il coinvolgimento, costante e convinto, di tutto il personale.

Il Legale rappresentante
