



La certificazione della parità di genere



# CASSAGEST®

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Roma, 24 Settembre 2024

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Direzione & Comitato Guida
0	24/09/2024	Prima emissione	Chiara Plocco	Laura Castelluzzo Marco Castelluzzo Barbara Bastianetto

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Cassagest S.r.l. è una società nata a metà del 2008 con il primario obiettivo di rispondere alla necessità di colmare il gap informatico presente sul mercato e conseguentemente far incontrare domanda e offerta nel settore assicurativo delle casse sanitarie. Questo sviluppo esponenziale è stato anche frutto dell'evoluzione normativa che ha previsto, man mano nel tempo, l'obbligatorietà della presenza di forme di welfare nei contratti collettivi nazionali di lavoro, oltre all'esigenza di utilizzare l'assistenza sanitaria integrativa vuoi come forma di benefits a favore dei dipendenti e dei loro familiari, vuoi come forma di integrazione della retribuzione.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CASSAGEST SRL 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 CASSAGEST SRL 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 ad 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 CASSAGEST SRL 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 CASSAGEST SRL 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:

- ✓ 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 CASSAGEST SRL 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.

CASSAGEST SRL 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 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
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

Nello specifico, gli impegni assunti da CASSAGEST SRL sono:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

*Integrare i principi di uguaglianza e pari opportunità all'interno del processo di valutazione e selezione del personale, assicurandosi che questi valori siano considerati fondamentali in ogni fase, per promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo.*

### Gestione della carriera



*Garantire a tutto il personale una formazione adeguata e completa, fornendo informazioni chiare su temi come l'etica, l'inclusività e le pari opportunità, in modo che tutti siano consapevoli e preparati ad agire nel rispetto di questi valori.*

#### *Equità salariale*

*Adottare misure per garantire la parità tra uomini e donne nel lavoro, come: uguali opportunità di accesso all'occupazione, stessa retribuzione, pari possibilità di carriera e formazione, piena attuazione del congedo di paternità secondo le migliori pratiche europee.*

#### *Genitorialità, cura*

*Si impegna a favorire il miglior equilibrio possibile tra vita privata e lavoro, proteggendo e supportando i lavoratori che desiderano diventare genitori. In questo modo, offre un sostegno concreto sia alla maternità che alla paternità, permettendo loro di conciliare in modo equilibrato gli impegni professionali con le esigenze familiari.*

*Inoltre la nostra aziende assicura una tutela della salute dei propri dipendenti attraverso l'emissione di una specifica polizza sanitaria.*

#### *Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*

*Viene incentivata una cultura aziendale che valorizza il rispetto delle esigenze personali di ciascuno e supporta la diversità, contribuendo a creare un clima sereno e positivo.*

*Si cerca di evitare la cultura del "sempre connessi", scoraggiando l'invio di email o richieste fuori dall'orario di lavoro e promuovendo una chiara distinzione tra il tempo lavorativo e quello personale.*

*Sono organizzate attività sociali o ricreative che consentono ai dipendenti di rilassarsi, costruire relazioni e distendersi fuori dal contesto lavorativo.*

#### *Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro*

*La nostra organizzazione ritiene inaccettabile qualsiasi forma di discriminazione, violenza, minaccia o molestia, sia essa fisica o psicologica. Ci impegniamo attivamente nella prevenzione di tali comportamenti e nella sensibilizzazione di tutto il personale, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.*



## 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.

L'attuazione del sistema gestionale per la parità di genere ed inclusione e l'efficace applicazione di questa Politica è affidata al Comitato Guida, composto da tre membri rappresentanti dell'Alta Direzione ed istituito il 24.09.2024.

Per eventuali reclami o segnalazioni scrivere a: [info@cassagest.it](mailto:info@cassagest.it)

Roma 24 Settembre 2024

FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE

