



Venerabile Arciconfraternita di
Misericordia di Cascina

SGPG UNI/PdR 125:2022
Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Politica per la Parità di Genere e
collegate

Rev. 00 del 26.06.2024

Politica per la Parità di Genere e collegate

Indice di revisione	Data di emissione/revisione	Motivo della revisione	Paragrafi oggetto di revisione
Rev 00	26.06.2024	Prima emissione	Tutti

Attività	Responsabilità	Data	Firma
Redazione	Magistrato Comitato Guida	26.06.2024	
Verifica	RSGPG	26.06.2024	
Approvazione	Governatore	26.06.2024	



Venerabile Arciconfraternita di
Misericordia di Cascina

SGPG UNI/PdR 125:2022
Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Politica per la Parità di Genere e
collegate

Rev. 00 del 26.06.2024

Sommario

Mission e visione strategica	2
Il percorso verso la parità di genere	2
I principi ispiratori	3
L'impegno della direzione	3
Politiche specifiche sulla parità di genere	4
Monitoraggio e attuazione della politica.....	5
Diffusione della politica	5



Venerabile Arciconfraternita di
Misericordia di Cascina

SGPG UNI/PdR 125:2022
Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Politica per la Parità di Genere e
collegate

Rev. 00 del 26.06.2024

Origini e Missione

La prima Confraternita di Misericordia nasce a Firenze nella prima metà del XIII secolo, affondando le proprie radici nei valori della Carità Cristiana. Il primo compito dei Fratelli di Misericordia fu quello di seppellire i morti dell'epidemia di peste dell'epoca.

Nel corso dei secoli le Confraternite hanno trovato terreno fertile in tutta la Toscana, che conta oggi alcune centinaia di associazioni. A Cascina in particolare la prima forma associativa che si è poi evoluta fino all'attuale Misericordia, risale al 1650.

Attraverso i secoli le attività della Misericordia sono notevolmente cambiate, mantenendo però la centralità dei bisognosi e dello Spirito di Fraternità Cristiana.

In breve, la Missione dell'Associazione riportata nell'articolo 3 dello statuto è:

“la costante affermazione della carità e della fraternità cristiana attraverso la testimonianza delle opere in soccorso dei singoli e delle collettività contribuendo alla formazione delle coscienze secondo l'insegnamento del Vangelo e della Chiesa Apostolica Romana”

“analisi ed alla rimozione dei processi e delle cause di emarginazione e di abbandono dei sofferenti, attuando nei propri settori di intervento opera di promozione dei diritti primari alla vita, alla salute, alla dignità umana, nell'ambito di un nuovo progetto di crescita civile della società a misura d'uomo”

Le attività

Le attività istituzionali che la Misericordia compie quotidianamente sono:

- Prestazioni sanitarie di diagnosi e cura;
- Trasporti sociali e sanitari anche di emergenza/urgenza;
- Servizi Educativi per l'infanzia;
- Telesoccorso;
- Centro di Ascolto Antiusura;
- Doposcuola per bambini e adolescenti in disagio scolastico;
- Protezione Civile;
- Gruppo Arcobaleno – Volontari;
- Servizio Civile Universale



Venerabile Arciconfraternita di
Misericordia di Cascina

SGPG UNI/PdR 125:2022
Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Politica per la Parità di Genere e
collegate

Rev. 00 del 26.06.2024

Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione la Venerabile Arciconfraternita di Misericordia di Cascina 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 la Misericordia di Cascina 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 della Misericordia di Cascina, sono:

- imparzialità ed inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale la Misericordia di Cascina concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati della 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:

- 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, il Consiglio Generale e il Magistrato della Misericordia ritengono 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.

La Misericordia di Cascina 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;
- 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, per quanto compatibile con l'attività svolta;
- 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

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, sono relative ai temi del Piano strategico. Nello specifico, gli impegni assunti dalla Misericordia di Cascina sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)	<ul style="list-style-type: none"> - Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i <i>bias</i> (distorsioni), ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere. - Predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne. - Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
Gestione della carriera	<ul style="list-style-type: none"> - Rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile e femminile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. - Pianificare attività di monitoraggio per la rilevazione dei dati di cui al punto precedente. - Prevedere opportunità di formazione specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di



Venerabile Arciconfraternita di
Misericordia di Cascina

SGPG UNI/PdR 125:2022
Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Politica per la Parità di Genere e
collegate

Rev. 00 del 26.06.2024

	leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui al primo punto.
Equità salariale	<ul style="list-style-type: none">- Informare periodicamente il personale dipendente delle politiche retributive adottate in Misericordia di Cascina anche con riferimento a benefits, bonus, programmi di welfare.
Genitorialità, cura	<ul style="list-style-type: none">- Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo).- Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta di congedo di paternità.
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	<ul style="list-style-type: none">- Stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta.- Garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc...
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	<ul style="list-style-type: none">- Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale dipendente, incluse le molestie sessuali in ogni forma.- Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela del personale dipendente autore della segnalazione.- Pianificare e attuare delle verifiche presso il personale dipendente, indagando se ha vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo che hanno provocato disagio o turbamento, all’interno o nello svolgimento del proprio lavoro all’esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell’organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l’idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, 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.