Cooperativa Sociale
Les Delices
Corso Vittorio Emanuele?9

MOD
01-D
Rev. 0
01.03.2026

Politica per la

Parità di genere

Accanto a chi lavora

Lavorare nei servizi sociali significa stare accanto alle persone nei momenti più delicati della loro vita. La Cooperativa Les Delicies vuole stare allo stesso modo accanto a chi lavora con lei, in ogni fase del suo percorso professionale. In una realtà in cui la maggior parte del personale è composta da donne, questo significa riconoscere il valore del lavoro di cura, offrire carriere realmente accessibili e garantire tempi di lavoro sostenibili.

È con questo spirito che la Cooperativa ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, e che con questa Politica ne dichiara i principi.

Le sei direzioni del nostro impegno

Il nostro impegno si muove in sei direzioni, che corrispondono alle aree indicate dalla prassi. Vogliamo che la parità sia un valore dichiarato e condiviso, presente nella cultura e nella strategia della Cooperativa; che la governance assegni responsabilità chiare e tenda a un equilibrio di genere negli organi decisionali; che i processi di gestione del personale siano imparziali e documentati; che le donne possano crescere fino ai ruoli di vertice; che le retribuzioni siano trasparenti e verificate; e che la vita familiare, la genitorialità e il lavoro di cura trovino tutele concrete.

> *Siamo convinti che una Cooperativa equa sia anche una Cooperativa più forte: la parità migliora il benessere delle persone, la qualità dei servizi e la fiducia che la comunità e gli enti pubblici ripongono in noi.*

Per questo ogni azione viene pensata a partire dalle lavoratrici, principali destinatarie del sistema, seguendo il loro percorso dal primo giorno di lavoro fino alla crescita professionale. Gli obiettivi misurabili di ciascuna fase sono riportati nel Piano strategico.

Il primo incontro

Il percorso comincia con la selezione, che la Cooperativa conduce valutando soltanto competenze ed esperienza, con schede di valutazione uguali per tutte le persone candidate e con selezionatrici e selezionatori formati a riconoscere ed evitare gli stereotipi. Nessuno chiede a chi si candida se è sposata o sposato, se ha figli o se ne desidera. Chi inizia a lavorare viene accolto con un percorso di affiancamento nei primi turni, e ogni anno la Cooperativa verifica come si distribuiscono per genere le nuove assunzioni.

Crescere insieme

Le opportunità di crescita sono aperte a tutte e tutti. Le posizioni di coordinamento vengono comunicate internamente, insieme ai requisiti richiesti, e la Cooperativa propone percorsi di sviluppo pensati per chi desidera assumere responsabilità. La formazione è organizzata in più edizioni e in orari diversi, anche a distanza, così da essere accessibile a chi lavora part-time o su turni. La presenza femminile nei ruoli apicali e negli organi di governo viene seguita con indicatori specifici, perché l'equilibrio nella leadership è un obiettivo da perseguire e non un risultato lasciato al caso.

Il giusto riconoscimento

A parità di ruolo e di responsabilità corrisponde la stessa retribuzione. La Cooperativa applica puntualmente il contratto collettivo, rende trasparenti i criteri con cui riconosce indennità e premi e analizza ogni anno il divario retributivo tra donne e uomini. Chi ritiene di aver subito una disparità dispone di un canale dedicato per segnalarlo e riceve sempre una risposta.

Quando la vita cambia

La nascita di un figlio o la necessità di assistere un familiare sono momenti che cambiano la vita, e la Cooperativa vuole che non diventino mai un ostacolo al lavoro. Durante la gravidanza i rischi vengono valutati e le mansioni adeguate; prima del congedo e al rientro la lavoratrice incontra chi coordina il servizio per organizzare al meglio il ritorno. I padri ricevono informazioni chiare sui congedi e sono incoraggiati a utilizzarli, e chi si prende cura di un familiare può contare su flessibilità e ascolto.

Il tempo delle persone

Nei servizi alla persona il tempo è organizzato in turni, spesso su sette giorni e a volte anche di notte. Per questo la Cooperativa si impegna a pubblicare i turni con anticipo, a definire criteri condivisi per i cambi turno e per le ferie e a valutare con attenzione, dando sempre una risposta motivata, le richieste di part-time o di modifica dell'orario. Le misure di conciliazione valgono per donne e uomini.

Un luogo sicuro

Nessuno deve sentirsi in pericolo o umiliato mentre lavora. La Cooperativa applica la tolleranza zero verso molestie e discriminazioni e valuta con attenzione i rischi del lavoro domiciliare e notturno. Chi subisce aggressioni o comportamenti offensivi da parte di utenti o familiari riceve supporto, e chi decide di segnalare un episodio può farlo attraverso un canale riservato, con la certezza di essere pienamente tutelato. Ogni episodio viene analizzato e seguito da azioni correttive, e la formazione sulla prevenzione e sulla gestione dei conflitti fa parte del percorso di tutto il personale.

Uno sguardo al futuro

Questa Politica viene consegnata a ogni nuova persona assunta, esposta in tutte le sedi e nei servizi e pubblicata sul sito. La Direzione la riesamina ogni anno sulla base dei risultati del Piano strategico e dei suggerimenti raccolti dal personale, perché la parità è un cammino che si costruisce insieme.