
POLITICA
PER LA PARITA' DI GENERE

RISTO 3 Società Cooperativa

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Cooperativa Risto3 si impegna da oltre 40 anni nel settore della ristorazione.

I servizi offerti riguardano la ristorazione scolastica, la ristorazione aziendale e interaziendale, la ristorazione sanitaria, la ristorazione commerciale e l'attività di catering, con un'attenzione particolare alla qualità, alla sicurezza alimentare e alla sostenibilità.

La mission aziendale punta alla continuità occupazionale di socie e soci e di collaboratrici e collaboratori, migliorando le condizioni lavorative, professionali ed economiche, contribuendo allo sviluppo economico, sociale e ambientale del territorio in cui opera.

I valori fondamentali includono la qualità dei servizi, il rispetto dell'ambiente, e l'impegno sociale, con l'adozione di un Codice Etico che guida comportamenti e decisioni aziendali.

Risto3 si impegna a creare ogni giorno un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità, e ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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.

Risto3 crede nel valore delle persone e delle loro differenze e si impegna ad assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le lavoratrici e i lavoratori della Cooperativa assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica che ponga l'attenzione sulla parità di genere, sull'empowerment femminile, sulle pari opportunità e sul rispetto della diversità.

I PRINCIPI ISPIRATORI E GLI OBIETTIVI

Risto3 svolge le sue attività quotidiane nel rispetto dei seguenti principi ispiratori che sono alla base anche della Politica per la Parità di genere:

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

L'attenzione con la quale Risto3 concentra i propri impegni, affinché il proprio operato 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 DI RISTO3

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, Risto3 tramite il suo Consiglio di Amministrazione ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione Integrato (comprensivo della Parità di Genere) al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità, il rispetto delle diversità e l'inclusività.

Risto3 si impegna pertanto:

- 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 garantire l'uguaglianza 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;
- a sostenere il benessere familiare del proprio personale attraverso modalità di lavoro 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 nei confronti di tutti gli stakeholders rispettosa della parità di genere che valorizzi la diversità e supporti l'empowerment femminile.

POLITICHE/PROCEDURE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche ove Risto3 ha scelto di porre degli impegni specifici.

Selezione ed assunzione (recruitment)

Risto3 crede fortemente che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di culture/generazioni/religioni/etnie diverse facilitino la creazione di un ambiente inclusivo, capace di produrre nuove idee, intuizioni, soluzioni e prestazioni positive, oltre che favorire la crescita di ogni singola persona e della stessa Cooperativa.

Risto3 si impegna quindi a:

- attrarre e assumere persone con differenti abilità, garantendo la parità di genere;
- sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati;
- assicurare che le figure coinvolte nelle attività di selezione del personale ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi da applicare durante le fasi di selezione.

Gestione della carriera ed equità salariale

Risto3, attraverso il proprio sistema di valutazione delle performance, incentiva il dialogo costante, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della cooperativa, nel rispetto dei principi di pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità, applicando principi di equità e di non discriminazione nella gestione della carriera. Particolare attenzione viene posta nel monitorare e garantire che la retribuzione delle persone sia equa e rifletta competenze, ruoli e responsabilità, senza distinzioni di genere o altri fattori non legati al merito. Risto3 si impegna a condurre revisioni salariali periodiche per assicurare trasparenza e giustizia, promuovendo un ambiente lavorativo equo dove il contributo è riconosciuto e valorizzato.

Questo approccio si traduce in un impegno concreto verso l'eliminazione di qualsiasi disparità retributiva e sostiene l'obiettivo di garantire una completa equità salariale all'interno dell'organizzazione.

Genitorialità, cura e conciliazione del tempo vita-lavoro (work-life balance)

Risto3 garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di congedi parentali, attuando programmi di informazione circa gli eventuali cambiamenti significativi che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo e programmi di accompagnamento per il re-inserimento.

Risto3 si impegna a valutare e prendere in considerazione le esigenze del proprio capitale umano in termini di work-life balance, pur garantendo il corretto svolgimento dei servizi.

Formazione e sviluppo professionale

Risto3 si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di sviluppo delle competenze.

Si impegna inoltre a prevedere momenti formativi diretti a tutto il personale volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto che hanno tali tematiche.

Risto3 si impegna inoltre a valutare le esigenze di medio termine del personale dipendente in relazione a formazione e sviluppo professionale in modo tale da:

- valorizzare le tappe personali e lavorative di anzianità aziendale;
- sviluppare e mettere in pratica in via sistematica la politica inserimento in caso di nuovi ingressi in azienda svolgendo anche la relativa formazione in ingresso;
- valorizzare le competenze del capitale umano della cooperativa attraverso strumenti di condivisione e momenti di confronto costruttivo e proattivo, andando allo stesso tempo a valutare le esigenze di aggiornamento delle competenze a supporto dei cambi trasversali di mansione;
- promuovere la crescita dei gruppi di lavoro (anche inter-funzionali), la distribuzione dei carichi di lavoro, e la strutturazione del lavoro per obiettivi.

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

Risto3 valuta con periodicità biennale il rischio di abuso fisico, verbale e digitale all'interno della valutazione dei rischi aziendali, andando ad indagare se lavoratori e lavoratrici hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo.

Si impegna quindi a valutare gli eventi avversi segnalati dal personale della cooperativa.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, la definizione di obiettivi sulla parità di genere e il loro monitoraggio attraverso il Riesame periodico al fine di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la 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

Trento, 27 marzo 2024

La Presidente

Camilla Santagiluliana Busellato