



MyChef RC Spa

## Politica per la Parità di Genere

Mod. 00 PPG

MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A. si impegna a creare una cultura della parità di genere ed un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato in quanto ritiene siano elementi fondamentali per garantire delle prestazioni eccellenti e fondate sul talento.

MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A. promuove la diversità e l'inclusività per garantire un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere e nell'inclusività un punto di forza aziendale. Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personale o sociali siano offerte pari opportunità, nonché creare un clima lavorativo inclusivo utilizzando il principio della parità di trattamento delle persone come strumento per fronteggiare ogni forma di discriminazione.

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione di MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A., in collaborazione con il Comitato Guida, rappresenta il nostro impegno assunto ad operare coerentemente con i principi dello standard UNI PDR 125 e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

A tale scopo, MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A. garantisce che la gestione di tutte le fasi del "ciclo di vita" di una risorsa all'interno dell'Organizzazione, definite e monitorate attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie,

siano improntate al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della trasparenza.

Per ciascuno degli aspetti sopra richiamati, MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A. ha stabilito delle politiche più specifiche che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A. ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione ed il Comitato Guida.

Per questi motivi MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A. si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro dell'organizzazione viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a sanzionare coloro che violano queste pratiche;
- rispettare la cultura della diversità e dell'inclusività;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e la pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare affinché l'incremento occupazionale avvenga in ossequio alla parità di genere;



MyChef RC Spa

## Politica per la Parità di Genere

Mod. 00 PPG

- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

La presente Politica sarà riesaminata ogni anno in sede di Riesame della Direzione al fine di accertarne la continua idoneità oppure ogni qualvolta sia necessario a seguito di cambiamenti e la coerenza sarà garantita dalle verifiche di terza parte di un ente di certificazione accreditato Accredia.

La Politica sarà comunicata e diffusa tramite opportuna distribuzione a tutti gli addetti aziendali e alle parti esterne interessate.

### DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PARITA'

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

**Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.

**Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

**Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

**Opportunità:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

**Equità remunerativa:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.

**Genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

MyChef Ristorazione Commerciale S.p.A., in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali bias (pregiudizi);
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

La Direzione Generale

Milano, 4 marzo 2024