

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

Codice documento	Redazione	Controllo	Approvazione	Classificazione
DIRE_POL_PG_01	DIR/CGPG/RU	RSGPG	Direzione	Pubblico

TAVOLA EDIZIONI DOCUMENTO

Edizione	Data	Modifiche apportate
ED.01	28/07/2025	Prima emissione

Questo documento è di proprietà di Milano Ristorazione S.p.A. che tutelerà i propri diritti in sede civile e penale a termini di legge

Sommario

PREMESSE	3
<u>1. PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE</u>	<u>4</u>
<u>2. SELEZIONE, ASSUNZIONE E PROCESSI GESTIONALI</u>	<u>5</u>
<u>3. EQUITÀ SALARIALE E GESTIONE DELLE CARRIERE</u>	<u>5</u>
<u>4. GENITORIALITÀ E CURA DELLA FAMIGLIA</u>	<u>6</u>
<u>5. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE</u>	<u>6</u>
<u>6. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)</u>	<u>7</u>
<u>7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO</u>	<u>7</u>
<u>8. COMITATO GUIDA</u>	<u>7</u>
<u>9. RISORSE</u>	<u>8</u>
<u>10. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA</u>	<u>8</u>
<u>11. MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO</u>	<u>9</u>
<u>12. DIFFUSIONE DELLA POLITICA</u>	<u>9</u>

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

Premesse

Milano Ristorazione S.p.A. riconosce l'importanza della parità di genere come un elemento essenziale per la crescita sostenibile, la coesione sociale e il successo organizzativo. La nostra azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, dove tutti abbiano le stesse opportunità di sviluppo professionale, crescita e valorizzazione delle competenze.

Milano Ristorazione si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e a garantire un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere un punto di forza aziendale nell'intero percorso professionale dei lavoratori e delle lavoratrici. L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di genere, siano offerte pari opportunità.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con questa visione strategica, Milano Ristorazione ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, sui cui principi si fonda questa Politica aziendale, quale strumento per assicurare la parità di genere, la cultura inclusiva basata su equità, rispetto, e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Milano Ristorazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità 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.

La presente Politica si pone come obiettivo di:

- Attuare un modello di Governance dell'organizzazione volto a definire i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- Prevedere l'istituzione di un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere, garantendo così trasparenza ed imparzialità;
- Assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- Sviluppare o aggiornare le policy aziendali con riferimenti collegati ai temi della parità di genere (es. selezione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- Contrastare ogni forma di violenza e discriminazione all'interno dei luoghi di lavoro.

Al fine di garantire la corretta implementazione, si assicura la comunicazione della presenza della presente Politica sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Tale Politica è costantemente aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

L'attenzione con la quale Milano Ristorazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato — in linea con la Strategia

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea — al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ Riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro;
- ✓ Promozione della pari partecipazione tra uomo e donna nei processi decisionali;
- ✓ Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

1. Principi guida e aree di azione

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere (SGPG), avente come obiettivo la "Certificazione di parità di genere" di Milano Ristorazione, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso l'analisi degli aspetti critici dell'organizzazione e la misurazione degli stadi di miglioramento mediante la predisposizione di specifici KPI oggettivi e monitorabili, in coerenza con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022 di cui viene data rendicontazione nei documenti ufficiali.

Milano Ristorazione ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; allo stesso tempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è continuo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

Per questo avvalendosi della collaborazione delle figure aziendali coinvolte, Milano Ristorazione si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile;
- a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- ad adottare processi di gestione delle risorse umane, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- ad offrire opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- a garantire equità remunerativa per genere;
- a tutelare la genitorialità e implementare azioni di conciliazione vita-lavoro
- a prevenire molestie, abusi e discriminazioni.

Tutto il personale è incoraggiato a sviluppare il proprio pieno potenziale per contribuire al successo aziendale.

Le decisioni relative alle selezioni, alle promozioni, alla retribuzione e allo sviluppo del personale, come la formazione e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono adottate sulla base delle attitudini, delle competenze e delle abilità, indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

2. Selezione, assunzione e processi gestionali

Milano Ristorazione adotta processi di selezione trasparenti, equi e non discriminatori, garantendo che le candidature siano valutate esclusivamente sulla base delle competenze e delle esperienze, senza pregiudizi di genere.

I processi di selezione devono tendere a garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, anche attraverso l'implementazione di politiche che riducano eventuali stereotipi e *bias* inconsci di genere e favoriscano la diversità. Questo include l'adozione di procedure di reclutamento e selezione neutre, la realizzazione degli annunci di lavoro per promuovere la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei componenti delle commissioni di valutazione per identificare e contrastare pregiudizi inconsci durante il processo di selezione. Inoltre, è essenziale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per identificare eventuali disparità di genere e adottare, ove possibile, tempestive misure correttive. La promozione di una cultura aziendale inclusiva e l'istituzione di programmi di sviluppo professionale mirati, possono inoltre favorire l'avanzamento delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nelle posizioni di leadership.

Milano Ristorazione crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renda gli stessi sempre più efficienti ed efficaci. In questo modo, l'azienda può garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di sviluppare il proprio potenziale indipendentemente dal genere.

3. Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere sono due pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano il progresso delle donne e di altri gruppi sottorappresentati. Pertanto, l'organizzazione si propone di continuare ad adottare e migliorare costantemente gli strumenti, le procedure e le risorse necessari per superare questa disparità. Questo include la revisione sistematica delle politiche retributive per garantire che i salari siano basati sul merito e non sul genere, l'implementazione di trasparenza salariale per eliminare il *gender pay gap* e l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti per le valutazioni delle prestazioni e la promozione professionale. Inoltre, Milano Ristorazione si impegna a promuovere la diversità nelle leadership ed a offrire opportunità di sviluppo e formazione equamente accessibili a tutti i dipendenti e a tutte le dipendenti, indipendentemente dal genere o da altri fattori di diversità. L'organizzazione promuove inoltre un approccio attento anche ad altri elementi di potenziale discriminazione come età, disabilità, origine etnica, orientamento sessuale o religioso.

4. Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati che possono influenzare le decisioni organizzative e i percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti. Le organizzazioni tendono ad attribuire alle madri un maggior coinvolgimento nella

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

gestione della famiglia e delle responsabilità domestiche rispetto ai padri, un fenomeno supportato dai dati empirici. Di conseguenza, si verifica spesso una preferenza nell'assunzione e nella promozione degli uomini, a cui non vengono attribuiti gli stessi carichi familiari. Questo crea un circolo vizioso in cui le donne sono incentivate a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e alle mansioni domestiche, mentre gli uomini sono spinti a investire maggiormente nel lavoro e nella carriera.

Questa disparità si riflette non solo nella cura dei figli, ma anche in altre responsabilità familiari, come l'assistenza agli anziani o ad altri membri fragili del nucleo familiare, un equilibrio discriminatorio difficile da superare senza l'adozione di misure specifiche progettate per contrastarlo.

Milano Ristorazione si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare sia le donne a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, che gli uomini nella corresponsabilità della gestione familiare e a favorire politiche aziendali che consentano un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata, come orari di lavoro flessibili, part-time, smart working e congedi parentali paritari.

5. Formazione e sensibilizzazione

La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipizzazione del ruolo della donna all'interno della cultura nazionale rappresenta il punto di partenza cruciale per una reale comprensione e un progressivo superamento del divario di genere. Tuttavia, per trasformare questa consapevolezza in azione concreta, è fondamentale investire nella formazione e sensibilizzazione di tutti i livelli dell'organizzazione.

Milano Ristorazione si impegna all'implementazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate. Queste iniziative riguardano non solo il management aziendale, ma coinvolgono tutti i dipendenti e le dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda. Questo approccio inclusivo garantirà che ogni individuo comprenda appieno l'importanza della parità di genere e sia impegnato nel processo di cambiamento.

6. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Nel contesto sempre più frenetico e impegnativo del mondo del lavoro, la conciliazione dei tempi vita-lavoro è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni moderne. L'equilibrio tra le responsabilità lavorative e la vita personale non solo favorisce il benessere dei dipendenti e delle dipendenti, ma anche la produttività e la soddisfazione sul lavoro. Milano Ristorazione ha adottato politiche e pratiche che consentano al proprio personale di gestire in modo efficace il proprio tempo, promuovendo ove possibile, flessibilità lavorativa, smart working, orari flessibili e altre forme di supporto. Milano Ristorazione si impegna a creare una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incoraggiando il rispetto dei confini tra i due ambiti.

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

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

Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di abuso o molestia. Le organizzazioni devono adottare politiche e procedure rigorose per prevenire e affrontare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. È fondamentale che i leader aziendali dimostrino un impegno chiaro nel contrastare qualsiasi forma di abuso, garantendo che ogni dipendente si senta al sicuro e rispettato sul posto di lavoro. Milano Ristorazione, grazie ad una cultura aziendale inclusiva, vuole creare un ambiente di lavoro sempre più sicuro ed accogliente.

8. Comitato guida

La Direzione, insieme alla figura di Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere, assume la responsabilità diretta del Sistema di Gestione Uni PdR125:2022.

Viene inoltre istituito il Comitato Guida, composto da:

- Il/la Responsabile Risorse Umane;
- un/una componente dell'alta Direzione

Possono essere designati altri componenti anche su richiesta del Comitato stesso garantendo, ove possibile, una rappresentanza equa di genere.

Il Comitato Guida, dotato di un proprio codice di condotta, si riunisce con cadenza almeno trimestrale e il suo compito del è quello di:

- garantire la continua ed efficace applicazione della presente Politica per la parità di genere;
- redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi SMART ovvero semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- allocare le risorse stanziare dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i/le manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

9. Risorse

La Direzione – previa valutazione di congruità - stanzierà anno per anno, anche attraverso le funzioni aziendali coinvolte, la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- Favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- Intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari;
- Promuove la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuna dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti e delle dipendenti, ad ogni livello;
- Promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

10. Comunicazione Interna ed Esterna

Milano Ristorazione si propone, attraverso le iniziative promosse dal Comitato Guida e dagli altri soggetti aziendali da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna basata su linee guida di linguaggio inclusivo, neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Milano Ristorazione si propone di:

- Impostare le proprie campagne di comunicazione verso stakeholders evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- Favorire la partecipazione ad eventi/tavole rotonde organizzati da Milano Ristorazione attraverso una composizione equilibrata dei generi;

Il Comitato Guida identificherà ognuno dei soggetti responsabili dei processi aziendali coinvolti nel progetto di comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere cui saranno affidati i compiti di promozione e sviluppo.

11. Monitoraggio periodico e controllo

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE	DIR_POL_PG_01	Edizione: 01 Data: 28/07/2025
---	--	---------------	--

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

12. Diffusione della politica

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante comunicazione interna e pubblicazione sul sito istituzionale.