



DECATHLON ITALIA: POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il nostro manifesto per la Diversità, Equità e Inclusione
TO BE WORLD'S MOST INCLUSIVE COMPANY. WE MAKE SPORT AN EQUITY.

L'impegno di Decathlon nella Diversity è sottolineato negli assi strategici aziendali. Il nostro senso **"MOVE PEOPLE THROUGH THE WONDERS OF SPORT"** ispira le nostre azioni e ci guida nelle decisioni. Vogliamo promuovere un ambiente di lavoro ed una cultura inclusivi affinché ogni collaboratore ed ogni collaboratrice si senta valorizzato/a e rappresentato/a nella propria unicità. Vogliamo riflettere la società di cui facciamo parte.

I nostri "Perché":

- Garantire le Pari Opportunità all'interno dell'Azienda.
- Rispondere all'Unicità e alla Diversità dei/delle nostri/e clienti e dei team.
- Aumentare l'attrattività verso nuovi talenti.
- Avvantaggiarsi della diversità per risultati migliori.

La nostra Visione

Vogliamo garantire squadre equilibrate e pari opportunità per rendere Decathlon un'azienda giusta e inclusiva e permettere a tutte le persone di esprimere la propria unicità e performare al meglio. Vogliamo attrarre nuovi profili in tutto il mondo per avere team multiculturali e diversificati, con background diversi, e arricchirci con nuove esperienze e prospettive per rispondere al meglio alle esigenze del nostro cliente interno ed esterno. L'obiettivo di Decathlon Group è avere team composti al 50% da collaboratrici e al 50% da collaboratori entro il 2026.

La nostra Politica per la parità di genere

La Direzione di DECATHLON ITALIA S.R.L. ha formulato la presente Politica per la Parità di Genere al fine di comunicare a tutte le parti interessate il proprio impegno nella valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, definendo principi, obiettivi e prassi aziendali. DECATHLON ITALIA S.R.L., attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione conforme alla UNI PdR 125/2022 ed integrato agli ulteriori standard in essere, vuole dimostrare gli impegni assunti per raggiungere una più equa parità di genere, lavorando al proprio interno per rafforzare una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine sociale/religiosa, idee politiche, orientamento sessuale, abilità psicofisiche.

DECATHLON ITALIA S.R.L. si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso alle mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo l'empowerment femminile;
- comunicare in modo trasparente, a tutti i livelli aziendali e comprese le parti interessate esterne la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento delle professionalità femminili;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Per quanto sopra descritto, l'Azienda ha deciso di adottare una politica aziendale orientata alla eliminazione del gender gap in tutte le aree considerate dalla UNI PdR 125:2022 e, a tale scopo, ha impostato un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, su 6 dimensioni:

- **Cultura e Strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione** delle donne in Azienda: miglioramento della capacità aziendale di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il superamento del differenziale retributivo e il bilanciamento della remunerazione secondo una logica di total reward.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Al fine di monitorare e incoraggiare l'avanzamento delle 6 dimensioni, è stato implementato un Comitato che possa accompagnare nelle nomine e nella valorizzazione dei talenti tutti garantendo le pari opportunità.



Campo di applicazione della Politica: a tutte le filiere dell'Azienda.

Lissone, 10 Maggio 2023

Last update: 4 ottobre 2024