



POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE





1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

Sport e Salute Spa (di seguito anche "SeS" o "Società") è una società dello Stato che si occupa dello sviluppo dello Sport in Italia e a cui il Governo affida la promozione dell'attività fisica e i corretti stili di vita. A tal fine, la Società sta apportando un profondo cambiamento al concetto finora avuto di sport, attraverso tre pilastri: spazio, movimento e luce. Lo spazio è un educatore sociale, il movimento è qualcosa di innato e naturale. Ma c'è di più perché una persona che fa sport influenza anche la rappresentazione e la percezione del resto dello spazio intorno a lui, cambiandolo in meglio. Quel posto assumerà un'altra luce, la terza parola chiave. La luce rientra nel concetto di "Illumina", il progetto per restituire i colori a quei luoghi che per troppo tempo sono rimasti al buio.

L'obiettivo principale, che porta avanti attraverso le strutture direzionali e territoriali, è quello di coordinare e sviluppare attività volte a sostenere e promuovere lo sport di base, incrementare la pratica sportiva, valorizzarne il ruolo educativo e l'integrazione sociale su tutto il territorio attraverso i progetti Sport di Tutti che prevedono interventi su parchi, quartieri e carceri. Tutte azioni volte a dare concretezza al diritto allo sport, sancito ora anche dalla Costituzione.

Un diritto che parte dalla scuola, sulla quale la Società concentra sforzi ed investimenti, come per i progetti Scuola Attiva Kids e Junior, dove sono coinvolte più di 11 mila classi su tutto il territorio nazionale.

Scuola vuol dire anche palestre e dunque impiantistica. SeS può contare al suo interno su competenze specifiche in tema di ingegneria applicata all'impiantistica sportiva, con "Spazio Sport" capace di progettare, riqualificare, appaltare e sviluppare progetti per migliorare l'offerta di luoghi per lo sport in tutta Italia, partendo dall'esistente.

Per portare lo sport a tutti e ovunque, la Società ha rivoluzionato il concetto di Playground ripensando e trasformando gli spazi urbani inutilizzati o degradati rendendoli luoghi capaci di offrire opportunità di crescita per i quartieri e le comunità.

Non c'è sviluppo e miglioramento senza conoscenza. È questo il compito di Sport Impact, il nostro Centro Studi che analizza i numeri e i fenomeni legati alla pratica sportiva per disegnare e progettare il futuro dello sport italiano.



Ma non c'è evoluzione senza formazione. È proprio per formare tutti gli operatori e i protagonisti del sistema sportivo italiano, a più livello, che SeS lavora ogni giorno per migliorare l'offerta formativa della Scuola dello Sport, che ogni anno promuove corsi, seminari, eventi e soprattutto l'Executive Programme in Management Sportivo, in collaborazione con la Luiss Business School.

La Società è inoltre proprietaria dello Stadio Olimpico e gestisce in concessione il Parco del Foro Italico. Un gioiello dell'architettura razionalista di cui fa parte lo Stadio dei Marmi che, insieme al Parco del Colle Oppio e Villa Borghese, rappresenta uno dei tre playground di Roma accessibili a tutti. Il Parco del Foro Italico e lo Stadio Olimpico ogni anno ospitano eventi sportivi e concerti, dal grande richiamo mediatico e di pubblico come gli Internazionali BNL d'Italia, la tappa del BNL Italy Major Premier Padel o gli Internazionali di nuoto trofeo "Settecolli".

Il sostegno di SeS ai grandi eventi è una delle azioni a supporto delle Federazioni e degli Organismi Sportivi Nazionali, con le quali finanzia e sviluppa progettualità per la diffusione delle diverse discipline, per un'Italia sempre più sportiva e quindi sempre più attiva.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la SeS ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, 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.

Il conseguimento della certificazione per la Società rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza 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.



3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SeS sono:

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

L'attenzione con la quale la Società concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata – 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;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Questo documento integra il Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 e offre le linee guida, da implementare attraverso prassi e processi, per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

4. L'IMPEGNO DI SPORT E SALUTE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Società ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo interno che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività sia all'interno che all'esterno della Società.



SeS si impegna:

- ✓ 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 valorizzare le diversità 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, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) 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, sia a livello nazionale che territoriale, che dichiara in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche specifiche sulla parità di genere forniscono gli input necessari per formulare il documento "Piano Strategico per la parità di genere" e per individuare, sviluppare e attuare le procedure interne specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

5.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

SeS, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:



- garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- considerare nel processo di selezione, tenuto conto della natura di SeS, la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico della Società.

5.2 Gestione della carriera

SeS, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire equilibri di leadership tra i generi;
- promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.



5.3 Equità salariale

SeS, in merito al salario dei propri dipendenti, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;
- assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare (ad es. convenzioni, assistenza sanitaria, etc.);
- considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- riconoscere il diritto a tutti coloro che prestano il proprio lavoro in SeS di poter segnalare eventuali disparità.

5.4 Genitorialità, cura e work-balance

SeS, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e istituzionali, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita lavoro indistintamente a tutto il personale;
- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei dipendenti;
- tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e re-inserimento, curando la relazione tra persona e la Società prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici;



- valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

5.5 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro

SeS, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- indagare, attraverso la conduzione di survey presso i dipendenti, se questi ultimi hanno vissuto personalmente esperienze di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.



6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di SeS, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione e il riesame annuale degli obiettivi sulla parità di genere da parte del Comitato Guida per la Parità di Genere in sede di revisione periodica.

7. 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.