

POLICY PER LA PARITA' DI GENERE- 20/08/2024

1. INTRODUZIONE

L'ISEF TORINO SSDRL (di seguito anche "ISEF TORINO" o "Società") ha per oggetto l'esercizio, così come disposto dall'articolo 7 del D. Lgs. 36/2021, in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica, con particolare riferimento alla promozione e alla pratica agonistica e non agonistica degli sport acquatici e delle relative discipline quali il nuoto, la pallanuoto e le attività ginnico-motorie acquatiche applicative alle discipline del nuoto, e degli altri sport e discipline che, nello spirito di ampliamento delle attività organizzate e gestite dalla Società, potranno essere deliberate dall'organo di amministrazione.

La Società può esercitare attività secondarie e strumentali rispetto a quelle istituzionali, secondo criteri e limiti di cui all'articolo 9 del D. Lgs. 36/2021 e della relativa normativa di attuazione.

Per l'attuazione delle proprie finalità e per la realizzazione di quanto precisato nei commi precedenti, la Società può, a titolo meramente esemplificativo:

- partecipare, con propri tesserati, a manifestazioni individuali o a squadre;
- praticare e promuovere ogni attività di carattere ricreativo, culturale, sociale finalizzata al miglioramento fisico e psichico dell'individuo;
- organizzare ed attuare programmi didattici finalizzati all'avvio, all'aggiornamento ed al perfezionamento della pratica sportiva dilettantistica, amatoriale ed agonistica oltre che corsi di formazione continua in ambito ludico, motorio e sanitario;

- organizzare e gestire impianti e strutture sportive di ogni tipo, palestre, piscine, campi sportivi, e simili, e dei servizi connessi quali bar, ristoranti, strutture ricettive, spacci interni di abbigliamento e di accessori sportivi e simili, proprie o di terzi, anche mediante la sottoscrizione di convenzioni con enti pubblici e privati;
- organizzare e partecipare a manifestazioni sportive e ricreative;
- promuovere e sostenere attività didattiche, scientifiche e di ricerca di Istituzioni e soggetti pubblici o privati che svolgono compiti connessi alle attività motorie e sportive. La Società potrà accedere ai contributi nonché ai finanziamenti agevolati previsti dalle leggi emanate ed emanande dall'Unione Europea, dallo Stato e dagli enti locali.

L'ISEF TORINO intende incentivare e sostenere azioni di promozione e prevenzione con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive del CONI e affiliate, del Ministero dello Sport e di Sport e Salute S.p.a.

Nel 2024, il numero di tesserati minorenni è così composto:

- Fascia d'età 0-6 anni: 358 tesserati
- Fascia d'età 7-17 anni: 850 tesserati

2. ORGANI DELLA DENOMINAZIONE SOCIALE

ORGANI DI GOVERNO

L'ISEF TORINO ha un Presidente e un Consiglio di Amministrazione.

Con la finalità di gestire le tematiche associate al safeguarding è stato costituito un Comitato di Vigilanza di cui fanno parte:

Presidente / legale rappresentante	Postiglione Antonio
Amministratore delegato	Di Gennaro Umberto
Coordinatrice sala pesi	Muo' Gilda
Responsabile attività natatoria	Boi Morena
Responsabile attività bimbi	Sabbia Cristiano
Responsabile Fiduciario	Spaziottantotto srl (Ing. Martini Fabrizio)

Il Presidente

- presiede il Consiglio di Amministrazione;
- è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società;
- gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla legge o dall'atto costitutivo riservate in modo tassativo all'Assemblea dei soci o al consiglio direttivo;
- ha la rappresentanza dell'ISEF TORINO;
- sovrintende alla gestione amministrativa, finanziaria ed economico-patrimoniale della Società fatte salve le attribuzioni degli altri organi previsti dallo Statuto;
- provvede alla stipula dei contratti con gli istruttori, collaboratori sportivi,

partners, fornitori etc;

- supervisiona la gestione della tesoreria dell'ISEF TORINO (pagamenti e incassi);
- gestisce il personale (in particolare per quanto attiene permessi, ferie, cessazione del rapporto di lavoro etc);
- supervisiona la selezione del personale;
- supervisiona la selezione di tecnici/allenatori;
- autorizza le spese per la gestione dell'ISEF TORINO;
- approva i bilanci preventivo e consuntivo;
- provvede alle relazioni con gli stakeholders;
- presiede e convoca il Comitato di Vigilanza;
- definisce la programmazione delle attività sociali;
- si occupa delle relazioni con le amministrazioni locali;

Il Presidente è coadiuvato nella sua attività dall'Amministratore Delegato.

ORGANI DI CONTROLLO

Sono organi di controllo dell'ISEF TORINO:

- **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)** di cui al d.lgs. 81/2008 per la sicurezza dell'ambiente di lavoro;
- **Comitato di Vigilanza.**

3. PREMESSA

PRINCIPALI DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

- **ATTIVITÀ SENSIBILI:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati;
- **CONSULENTI E COLLABORATORI:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di consulenza o collaborazione;
- **DESTINATARI/ESPONENTI:** Soggetti ai quali è destinato il Modello
- **DIPENDENTI:** tutti i lavoratori subordinati, parasubordinati della Società compresi eventuali Dirigenti;
- **FORNITORI:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano alla Società servizi o prestazioni;
- **LINEE GUIDA:** le Linee guida redatte dal C.O.N.I., ai sensi del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16;
- **MODELLO:** Complesso di principi e di Protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di reati all'interno della Società;
- **COMITATO DI VIGILANZA:** il Comitato di Vigilanza è preposto al controllo del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del suo aggiornamento;
- **ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO:** gli organi di governo sono il Presidente e il Consiglio di Amministrazione; gli organi di controllo sono il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Comitato di Vigilanza;
- **P. A.:** qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;



- **PROCESSI SENSIBILI:** insieme di processi della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati;
- **PROTOCOLLO:** insieme delle procedure e delle attività di controllo poste in essere per ciascuna attività sensibile al fine di ridurre a livello “accettabile” il rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto

4. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Sulla base del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16, in conformità con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia nonché con i Principi Fondamentali proposti dall'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, il Centro Sportivo Italiano ha definito le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, da parte dei sodalizi affiliati, allo scopo di favorire la tutela dei minori e la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

L'obiettivo è garantire il rispetto del diritto della persona alla pratica sportiva tutelandola contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite la realizzazione e l'adozione di orientamenti e regolamentazioni utili per l'attuazione di interventi e metodologie uniformi a livello procedurale, con il fine specifico di garantire che tutte le organizzazioni sportive rispondano efficacemente all'esigenza di tutelare tutti i soggetti.

Il decreto ha richiesto precisa attenzione nei confronti di specifiche fattispecie di reato, con le conseguenti misure preventive: violenza e discriminazione di genere, razziale, molestie e abusi nei confronti dei minori.

5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Con l'adozione del Modello (anche denominato Modello di prevenzione), la Società intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi, protocolli e procedure che, a integrazione del sistema e degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni già esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto. I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste dal Modello, nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi nell'ambito delle aree e dei processi considerati a rischio. In particolare, esso include:

- documento di safeguarding sulle materie indicate dal Decreto legislativo 39/2021;
- codice di condotta sulle materie indicate dal Decreto legislativo 39/2021;
- altra documentazione utile.

Tutti i destinatari del presente documento devono attenersi, anche nel rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali, tenuto conto che tali principi sovrintendono al regolare svolgimento dell'attività associativa, all'affidabilità della gestione, contribuendo a salvaguardarne l'immagine.

Successive modifiche o integrazioni del Modello eventualmente necessarie, tra cui l'adozione di ulteriori parti speciali per nuove tipologie di reato rilevanti per la Società, sono di competenza del Comitato di Vigilanza.

6. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

ISEF TORINO provvede ad informare i destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso la collocazione nel sito Web (www.iseftorino.com), mediante apposite affissioni nella bacheca della sede operativa Piazza Lorenzo Bernini 12 Torino, mettendo a disposizione dei lavoratori copie su supporto cartaceo.

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso oltre che requisito formale richiesto ai fini dell'efficacia esimente. Il personale, ad ogni livello, deve essere quindi consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato al Comitato di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne.

Ai lavoratori verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice di condotta, di cui sarà contestualmente consegnata copia, e la stessa procedura dovrà essere seguita in caso di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello.

7. COMITATO DI VIGILANZA

In forza del presente Modello, agli organi di controllo precedentemente menzionati, si aggiunge a completare il sistema dei controlli interni, il **Comitato di Vigilanza** che garantirà un costante scambio di flussi informativi con gli altri organi di controllo.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, ISEF TORINO si è dotata di un Comitato di Vigilanza composto da:

Presidente / legale rappresentante	Postiglione Antonio
Amministratore delegato	Di Gennaro Umberto
Coordinatrice sala pesi	Muo' Gilda
Responsabile attività natatoria	Boi Morena
Responsabile attività bimbi	Sabbia Cristiano
Responsabile Fiduciario	Spaziottantotto srl (Ing. Martini Fabrizio)

IL COMITATO DI VIGILANZA in tutte le sue parti rimane in carica per la durata di **2 ANNI** ed è rieleggibile e/o modificabile in caso di situazioni particolari e/o esigenze personali che coinvolgano i membri appartenenti.

Al Comitato di Vigilanza è anche affidato il potere di proporre alla Società modifiche volte ad implementare l'efficacia del Modello stesso.

Al Comitato di Vigilanza è stato altresì affidato il ruolo di **Garante dell'applicazione del Codice di condotta** al fine di assicurare la corretta osservanza ed applicazione dei principi contenuti nel Codice etico quale parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

8. RAPPORTI TRA DESTINATARI E COMITATO DI VIGILANZA

Il Comitato di Vigilanza riferisce, periodicamente o all'occorrenza, a Presidente e all'Amministratore Delegato (salvo i casi di criticità che riguardino proprio quest'ultimo) in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

I destinatari sono tenuti a informare e comunicare al Comitato di Vigilanza ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, al Comitato di Vigilanza per i chiarimenti necessari od opportuni.

Il Comitato di Vigilanza, eventualmente avvalendosi di esperto, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello.

Al Comitato di Vigilanza devono essere trasmessi altresì, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati che possano mostrare collegamenti con la Società.

Il Comitato di Vigilanza di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

9. SEGNALAZIONI VERSO IL COMITATO DI VIGILANZA

Deve essere garantito l'afflusso di eventuali segnalazioni e notizie di reato al Comitato di Vigilanza, incluse segnalazioni di natura ufficioso, da parte di tutti gli esponenti dell'ISEF TORINO. In merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto ovvero che comunque configurino una violazione delle procedure, degli obblighi e/o dei divieti fissati dallo stesso Modello o del Codice.

Il Comitato di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da assumere.

La procedura di segnalazione sarà organizzata in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela dell'ISEF TORINO e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Pertanto, chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice Etico deve comunicarla al Comitato di Vigilanza, tramite i mezzi sotto specificati, anche in forma anonima.

L'indirizzo cui inoltrare le segnalazioni in busta chiusa su cui indicare la dicitura RISERVATA Responsabile Safeguarding è il seguente:

- **A mezzo posta all' indirizzo: C.so Ferrucci, 77/9 10138 – Torino c/o Spaziottantotto srl “all'attenzione del Responsabile del Safeguarding”**
- **A mezzo posta elettronica: safeguarding@spazio88.com**

Le segnalazioni pervenute sono conservate a cura del Responsabile della Tutela dei Minori che le valuta e, in caso di accertata violazione, provvede a proporre gli eventuali provvedimenti. Ogni informazione, segnalazione,

documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello sono conservati dal Consiglio Direttivo monocratico sia in formato cartaceo che elettronico per un periodo di 10 anni attraverso modalità che prevedano il rispetto del regolamento europeo 679/2016 smi nella gestione trattamento dei dati.

L'accesso ai sistemi di gestione elettronica utilizzati e alla documentazione cartacea è consentito al Responsabile della Tutela dei Minori, e, successivamente, qualora non vi siano conflitti di interesse, al Comitato di Vigilanza.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari per le eventuali violazioni delle disposizioni del Modello. Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangano le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a. dolo o colpa della condotta inosservante;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione della sanzione disciplinare sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

11. COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Fermi restando gli obblighi definiti dalle norme vigenti ed applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

- A. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute
- B. violazione di prescrizioni dei Codici di condotta;
- C. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati o comunque idonei ad esporre l'ISEF TORINO alle conseguenze della commissione di reati.

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa delle persone coinvolte, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità e gravità del comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui l'ISEF TORINO è esposta).

12. SANZIONI

In caso di violazione del Modello da parte dei destinatari, il Comitato di Vigilanza può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO
- MULTA
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO
- SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Tali misure saranno concordate con il Consulente del Lavoro al fine di non comportare violazioni per quanto previsto dai contratti nazionali del lavoro.

In caso di violazione del Modello da parte dei destinatari, nei confronti dei tesserati e dei frequentatori il Comitato di Vigilanza può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- RICHIAMO
- SOSPENSIONE
- ESPULSIONE

In caso di violazione del Modello da parte dei destinatari, il Comitato di Vigilanza può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO
- MULTA
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO
- SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE

- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Tali misure saranno concordate con il Consulente del Lavoro al fine di non comportare violazioni per quanto previsto dai contratti nazionali del lavoro.

In caso di violazione del Modello da parte dei destinatari, nei confronti dei tesserati e dei frequentatori il Comitato di Vigilanza può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- RICHIAMO
- SOSPENSIONE
- ESPULSIONE

Policy per la promozione della parità di genere

****Impegno per la Parità di Genere****

ISEF TORINO si impegna a promuovere attivamente la parità di genere in tutti gli aspetti delle sue attività sportive e promozionali.

Per “pari opportunità” s’intende l’assenza di ostacoli alla partecipazione alle attività di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione ed alle convinzioni personali e politiche, all’origine etnica, alla disabilità, all’età e all’orientamento sessuale. Per “discriminazione” si intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale (genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche), produca un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta).

Per “molestia” si intende qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che rechi offesa alla persona, alla sua professionalità, alle sue capacità o alla sua integrità psico-fisica e che possa condizionare negativamente le relazioni associative o che degradi il clima all’interno di ISEF TORINO, ivi incluse le forme di violenza morale e psicologica esercitate all’interno degli spazi sociali.

Per “molestia sessuale” s’intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;

- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale;
- contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità, oppure sull'abbigliamento;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e/o provocatori a sfondo sessuale;
- esposizioni nei luoghi sociali di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- scambio di immagini e fotografie di tesserati/e a ISEF TORINO che abbiano un contenuto allusivo o un rinvio alla sfera sessuale;

****Rispetto dei Diritti e delle Differenze****

ISEF TORINO riconosce e rispetta i diritti di tutti gli individui, indipendentemente dal genere e si impegna a trattare le persone in modo equo e rispettoso.

****Accesso e Partecipazione Equa****

ISEF TORINO garantisce l'accesso equo e la partecipazione inclusiva di uomini e donne a tutte le iniziative sportive, programmi educativi e opportunità di sviluppo.

****Promozione della Leadership Femminile****

ISEF TORINO favorisce attivamente la partecipazione delle donne in ruoli di leadership e decisionali all'interno dell'organizzazione, incoraggiando la diversità e l'inclusione.



****Prevenzione della Discriminazione e della Violenza****

ISEF TORINO adotta misure preventive per contrastare la discriminazione di genere, la violenza e la molestia sessuale, fornendo supporto e risorse a coloro che ne sono vittime.

****Formazione e Sensibilizzazione****

ISEF TORINO offre formazione e sensibilizzazione sulle questioni di genere e promuove una cultura organizzativa che rifiuti ogni pratica discriminatoria.

****Trasparenza e Responsabilità****

ISEF TORINO assicura trasparenza e responsabilità nella gestione delle questioni di genere, accogliendo segnalazioni di comportamenti discriminatori e affrontandoli tempestivamente.

****Collaborazione con Partner e Stakeholder****

ISEF TORINO collabora con partner, istituzioni e stakeholder per promuovere la parità di genere e condividere le migliori pratiche nel settore sportivo.

****Monitoraggio e Valutazione****

ISEF TORINO si impegna a monitorare costantemente l'attuazione delle politiche sulla parità di genere e a valutare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di inclusione e diversità.



****Continuo Miglioramento****

ISEF TORINO si impegna a migliorare continuamente le proprie politiche e pratiche sulla parità di genere, al fine di creare un ambiente sportivo sempre più equo, inclusivo e rispettoso.

****Codice di Condotta contro le Differenze di genere****

****Principi Fondamentali****

- a. Tutti i membri del ISEF TORINO si impegnano a promuovere la parità di genere, il rispetto reciproco e l'inclusione in tutte le attività sportive.
- b. Nessuna forma di discriminazione, molestia o comportamento sessista sarà tollerata sotto alcuna circostanza.

****Rispetto e Inclusione****

- a. Tutti i partecipanti, indipendentemente dal genere, devono essere trattati con rispetto e dignità in ogni contesto sportivo.
- b. Gli allenatori, i dirigenti e tutti gli altri membri di ISEF TORINO devono impegnarsi attivamente a creare un ambiente inclusivo dove tutti si sentano benvenuti e valorizzati.

****Parità di Opportunità****

- a. Ogni individuo ha il diritto di partecipare alle attività sportive senza essere discriminato sulla base del genere.
- b. L'organizzazione si impegna a fornire pari opportunità di formazione, sviluppo e partecipazione a tutti gli atleti e a tutte le atlete.

****Prevenzione della Discriminazione e della Violenza****

- a. La discriminazione di genere, sia essa diretta o indiretta, non sarà tollerata e sarà affrontata in conformità alle norme di giustizia associativa e alle leggi vigenti, nonché al Modello di prevenzione di ISEF TORINO.

b. ISEF TORINO si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza di genere o molestia sessuale, adottando politiche chiare e procedure di segnalazione efficaci.

****Sensibilizzazione e Educazione****

ISEF TORINO si impegna a:

- a. promuovere la consapevolezza sui problemi legati alle differenze di genere e fornire formazione per combattere i pregiudizi e gli stereotipi;
- b. sostenere programmi educativi che incoraggino la partecipazione delle ragazze e delle donne nello sport e promuovano la leadership femminile nelle posizioni decisionali

****Responsabilità e Sanzioni****

- a. Ogni membro dell'organizzazione è responsabile del rispetto e dell'applicazione di questo codice di condotta e del Modello di prevenzione di ISEF TORINO.
- b. Le violazioni saranno affrontate con opportuni provvedimenti disciplinari, che potrebbero includere l'allontanamento temporaneo o definitivo dall'organizzazione, sulla base dello statuto, dei regolamenti e delle norme di volta in volta vigenti.

****Revisione e Aggiornamento****

- a. Questo codice di condotta sarà soggetto a periodiche revisioni per assicurare la sua efficacia e rilevanza continua.
- b. Le eventuali modifiche o aggiornamenti verranno comunicati a tutti i membri dell'organizzazione e implementati tempestivamente.