



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Premessa

ASI – Associazione Sportive Sociali Italiane riconosce il valore imprescindibile della **parità di genere** come fondamento di una società giusta, inclusiva e sostenibile. In coerenza con la propria missione di promozione sociale e sportiva, ASI si impegna a creare un ambiente di lavoro equo, rispettoso e libero da ogni forma di discriminazione di genere.

In linea con i principi della **UNI/PdR 125:2022**, ASI ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere che promuove attivamente l'equilibrio di genere, il benessere lavorativo, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, sia nella propria organizzazione sia nelle realtà associative territoriali.

Impegno della Direzione

La Direzione Nazionale ASI si assume piena responsabilità e si impegna a:

- **Definire, attuare e monitorare politiche e obiettivi di parità di genere**, integrandoli nella strategia e nella cultura organizzativa;
- **Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo**, dove ogni persona possa esprimere liberamente il proprio potenziale, indipendentemente da genere, identità, orientamento, età, condizione familiare o provenienza;
- **Contrastare ogni forma di discriminazione, molestie o stereotipi di genere**, anche mediante procedure di segnalazione sicure, accessibili e gestite con riservatezza;
- **Favorire l'equilibrio vita-lavoro**, attraverso misure organizzative e strumenti di conciliazione efficaci, aperti a tutte le persone dipendenti, collaboratrici e dirigenti;

- **Monitorare costantemente gli indicatori chiave (KPI)** previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022, adottando azioni correttive e preventive mirate;
- **Assicurare trasparenza nei processi decisionali e nei percorsi di carriera**, garantendo parità di accesso alle opportunità professionali, alla formazione e agli incarichi di responsabilità.

Aree di intervento prioritarie

Nel rispetto della UNI/PdR 125:2022, ASI si impegna a sviluppare azioni in ciascuna delle seguenti **aree strategiche**:

1. Cultura e strategia

- Inserimento dei principi di parità nei documenti ufficiali, nei codici etici e nelle attività formative;
- Sensibilizzazione continua a tutti i livelli organizzativi, anche attraverso campagne di comunicazione interne ed esterne.

2. Governance

- Presenza equilibrata di genere negli organi decisionali e di rappresentanza;
- Adozione di criteri trasparenti e inclusivi nei processi di nomina e selezione.

3. Processi HR e opportunità di crescita

- Parità nei percorsi di carriera, valutazione delle performance e retribuzioni;
- Presenza femminile nei ruoli tecnici, dirigenziali e negli ambiti tipicamente maschili (es. sport da contatto).

4. Equità salariale

- Analisi periodica del gender pay gap e pianificazione di azioni correttive;
- Promozione della parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e competenze.

5. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Politiche attive per supportare la genitorialità e la cura familiare per tutte le persone, a prescindere dal genere;
- Promozione di orari flessibili, telelavoro e strumenti digitali per una maggiore autonomia.



6. Prevenzione di abusi, molestie e discriminazioni

- Adozione di un codice di condotta e procedure chiare per la prevenzione e gestione dei casi di molestie;
- Istituzione di una figura di **Referente per la Parità di Genere** e attivazione di un canale di segnalazione sicuro e anonimo.

Comunicazione e monitoraggio

- La presente Politica è **diffusa all'interno dell'organizzazione** e condivisa con le affiliate, le strutture territoriali e i principali stakeholder;
- Viene **pubblicata sul sito web** istituzionale e aggiornata in occasione del **Riesame della Direzione**;
- ASI si impegna a **monitorare periodicamente i risultati ottenuti** e a promuovere il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Data: 30.06.2025

Presidente ASI

[Firma]



