Policy	PARITÀ DI GENERE	PDG_POL01
EDIZIONE 1 DEL	REVISIONE 1 del	1

La Federazione Italiana Vela – FIV riconosce l'importanza fondamentale della parità di genere quale principio essenziale per la promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo, rispettoso delle persone e capace di valorizzare pienamente competenze, talenti e responsabilità.

La parità di genere rappresenta per la Federazione non solo un diritto fondamentale, ma anche un elemento strategico per il rafforzamento della cultura organizzativa, per il miglioramento del benessere del personale e per la crescita sostenibile dell'intero sistema federale. In tale prospettiva, la FIV considera la piena valorizzazione del talento femminile e la rimozione di ogni ostacolo alla partecipazione equilibrata di donne e uomini come fattori determinanti per costruire un'organizzazione più moderna, responsabile, inclusiva e orientata al futuro.

La FIV, nel proprio ruolo istituzionale di promozione, organizzazione e sviluppo dello sport velico sul territorio nazionale, opera in coerenza con i valori dello sport, dell'inclusione, del rispetto, della lealtà, della tutela della persona e della valorizzazione delle diversità. La Federazione svolge la propria attività sportiva in armonia con le deliberazioni e gli indirizzi del CIO, di World Sailing, del CONI e del CIP, anche in considerazione della rilevanza pubblicistica di specifiche attività individuate dagli ordinamenti sportivi.

La presente Politica per la Parità di Genere si inserisce in tale quadro valoriale e definisce l'impegno formale della Federazione ad adottare, mantenere e migliorare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere**,** conforme alla UNI/PdR 125:2022, finalizzato a promuovere pari opportunità, inclusione, empowerment femminile, equità nei processi organizzativi e prevenzione di ogni forma di discriminazione.

La Federazione intende garantire la parità di genere attraverso azioni concrete, misurabili e coerenti con le esigenze delle persone che operano all'interno dell'organizzazione, assicurando che i principi dichiarati siano tradotti in comportamenti, procedure, obiettivi e strumenti di monitoraggio.

Principi ispiratori

La presente Politica si basa sui seguenti principi ispiratori, in linea con i requisiti della UNI/PdR 125:2022**.**

Uguaglianza e non discriminazione

La FIV si impegna a garantire uguaglianza di trattamento e pari opportunità a tutto il personale, eliminando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere.

L'impegno alla non discriminazione si estende anche ad altri fattori personali quali età, disabilità, origine etnica, nazionalità, religione, convinzioni personali, orientamento sessuale, identità di genere, condizione familiare, responsabilità di cura o altra caratteristica individuale.

La Federazione promuove un ambiente di lavoro nel quale ogni persona possa sentirsi rispettata, ascoltata e valorizzata, senza subire comportamenti esclusivi, offensivi, stereotipati o lesivi della propria dignità.

Valorizzazione delle diversità

La FIV riconosce la diversità come una risorsa fondamentale per la qualità dell'organizzazione, per l'efficacia dei processi decisionali e per la capacità della Federazione di rappresentare in modo coerente il mondo dello sport velico.

La diversità viene interpretata in senso ampio, includendo differenze di genere, età, competenze, esperienze professionali, percorsi personali, condizioni familiari e sensibilità individuali.

La Federazione promuove una cultura inclusiva capace di favorire la partecipazione attiva di tutte le persone e di valorizzare il contributo di ciascuno, sia nei processi interni sia nelle attività rivolte al sistema federale, agli affiliati, ai tesserati, ai tecnici, agli ufficiali di regata, agli atleti e alle atlete.

Empowerment femminile

La FIV considera l'empowerment femminile un elemento strategico per lo sviluppo dell'organizzazione e per il rafforzamento del ruolo delle donne nel contesto sportivo, tecnico, amministrativo e gestionale.

La Federazione si impegna a creare condizioni favorevoli affinché ogni donna possa esprimere pienamente il proprio potenziale, accedere a percorsi di crescita, assumere ruoli di responsabilità e contribuire da protagonista allo sviluppo delle attività federali.

In coerenza con la propria missione sportiva ed educativa, la FIV intende promuovere modelli positivi di partecipazione femminile, contribuendo anche al superamento degli stereotipi di genere nello sport e nei contesti organizzativi collegati.

Trasparenza e responsabilità

La FIV si impegna ad assicurare trasparenza nelle politiche, nei processi e nelle pratiche organizzative in materia di parità di genere.

La Federazione monitora periodicamente i risultati raggiunti, valuta eventuali criticità, definisce azioni correttive e migliorative e rende tracciabili gli impegni assunti, secondo un approccio fondato su responsabilità, misurazione e miglioramento continuo.

Impegno della Federazione

La Federazione Italiana Vela si impegna a:

- adottare e mantenere attivo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022;
- fornire le risorse umane, organizzative, economiche e strumentali necessarie per l'attuazione della presente Politica e del Piano Strategico per la Parità di Genere;
- definire obiettivi, azioni e indicatori coerenti con le sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022;
- sostenere il ruolo del Comitato Guida per la Parità di Genere, quale presidio per la promozione, il monitoraggio e il miglioramento del sistema;

- prevenire ogni forma di discriminazione, molestia, abuso, comportamento offensivo o lesivo della dignità personale, adottando un principio di tolleranza zero verso condotte non coerenti con i valori della Federazione;
- promuovere percorsi di sensibilizzazione e formazione rivolti al personale sui temi della parità di genere, dell'inclusione, degli stereotipi, dei bias inconsapevoli, del linguaggio rispettoso e della prevenzione delle molestie;
- integrare i principi di parità di genere nei processi organizzativi, amministrativi e gestionali della Federazione;
- favorire pari opportunità nei processi di selezione, inserimento, formazione, sviluppo professionale, valutazione, attribuzione di incarichi e riconoscimento delle competenze;
- sostenere misure di conciliazione vita-lavoro, welfare, flessibilità organizzativa e tutela della genitorialità, rivolte a tutto il personale secondo criteri equi, trasparenti e non discriminatori;
- promuovere una comunicazione interna ed esterna rispettosa delle differenze, libera da stereotipi di genere e coerente con i principi di inclusione;
- riesaminare periodicamente la presente Politica e gli obiettivi collegati, al fine di garantirne adeguatezza, efficacia e aggiornamento.

Aree di intervento secondo la UNI/PdR 125:2022

La FIV definisce le proprie linee di intervento con riferimento alle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022**.**

1. Cultura e strategia

La Federazione si impegna a integrare i principi di parità di genere nella propria cultura organizzativa, nei documenti strategici, nei regolamenti interni, nei codici di comportamento e nelle attività di pianificazione.

La FIV riconosce che lo sport velico, oltre alla dimensione agonistica, svolge una funzione educativa, sociale e culturale. La Federazione, infatti, promuove l'amore per il mare, l'insegnamento e la diffusione della cultura nautica e velica. In tale contesto, la parità di genere diventa parte integrante del modo in cui la Federazione interpreta la propria responsabilità verso il personale, gli affiliati, i tesserati, le scuole vela, gli atleti, le atlete e le comunità territoriali.

La FIV si impegna pertanto a:

- integrare i principi di parità di genere nei valori federali e nei documenti organizzativi;
- promuovere una cultura interna fondata su rispetto, inclusione e pari opportunità;
- realizzare attività di sensibilizzazione sui temi della parità di genere, degli stereotipi e dei bias inconsapevoli;
- favorire una comunicazione istituzionale equilibrata, rappresentativa e rispettosa della presenza femminile e maschile nello sport velico;
- promuovere, ove opportuno, iniziative di sensibilizzazione rivolte anche al sistema federale, nel rispetto dei ruoli e delle competenze della Federazione.

2. Governance

La FIV si impegna a rafforzare il presidio delle tematiche di parità di genere all'interno del proprio modello di governance.

A tal fine, la Federazione promuove la presenza e la partecipazione equilibrata di donne e uomini, nel rispetto delle disposizioni statutarie, regolamentari e dell'ordinamento sportivo applicabile.

La FIV si impegna a:

- istituire o mantenere un presidio organizzativo dedicato alla gestione e al monitoraggio della parità di genere;
- assicurare il funzionamento del Comitato Guida per la Parità di Genere;
- monitorare la composizione degli organi, delle funzioni e dei ruoli di responsabilità, ove applicabile;
- definire modalità di gestione delle segnalazioni relative a episodi di non inclusività, discriminazione, molestia o comportamento lesivo;
- destinare, compatibilmente con le risorse disponibili, un budget adeguato alle attività di formazione, sensibilizzazione e miglioramento collegate alla parità di genere;
- favorire la rendicontazione interna dei risultati raggiunti e delle azioni intraprese.

3. Processi HR

La Federazione si impegna ad adottare processi di gestione del personale ispirati a criteri di equità, oggettività, trasparenza e non discriminazione.

Le politiche HR devono garantire pari opportunità lungo l'intero ciclo di vita lavorativo: selezione, inserimento, formazione, crescita professionale, valutazione, attribuzione di responsabilità, trattamento economico, welfare e uscita dall'organizzazione.

La FIV si impegna a:

- adottare processi di selezione e assunzione neutrali rispetto al genere;
- utilizzare descrizioni di ruolo e criteri di valutazione basati su competenze, esperienza e requisiti professionali;
- evitare nei colloqui domande non pertinenti relative a matrimonio, gravidanza, maternità, paternità, responsabilità familiari o altre condizioni personali non rilevanti per il ruolo;
- garantire pari accesso alla formazione e allo sviluppo professionale;
- monitorare eventuali differenze di genere nei percorsi di inserimento, crescita, turnover e accesso alla formazione;
- tutelare il posto di lavoro e il livello retributivo in caso di maternità, paternità e congedi parentali, nel rispetto della normativa applicabile;
- prevedere referenti, procedure e canali di ascolto per la gestione di episodi di discriminazione, molestia, mobbing o non inclusività;
- promuovere un clima organizzativo rispettoso, collaborativo e attento al benessere psicofisico del personale.

4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne

La FIV si impegna a garantire che le opportunità di crescita professionale, attribuzione di incarichi e assunzione di responsabilità siano fondate su criteri oggettivi e non influenzate da stereotipi o pregiudizi di genere.

La Federazione riconosce l'importanza di favorire la presenza e il contributo delle donne nei diversi ambiti dell'organizzazione: amministrativo, tecnico, gestionale, progettuale, formativo, comunicativo e istituzionale.

La FIV si impegna a:

- garantire pari accesso ai percorsi di carriera e crescita interna;
- promuovere l'empowerment femminile attraverso formazione, sensibilizzazione e valorizzazione delle competenze;
- monitorare la presenza femminile nell'organizzazione rispetto al totale dell'organico;
- monitorare la presenza femminile nei ruoli di responsabilità, coordinamento e prima linea di riporto;
- favorire la partecipazione delle donne a percorsi di sviluppo professionale e leadership;
- promuovere un ambiente di lavoro capace di sostenere il contributo professionale di tutte le persone;
- contrastare eventuali ostacoli culturali, organizzativi o gestionali che possano limitare la piena partecipazione femminile.

5. Equità remunerativa per genere

La Federazione si impegna a promuovere l'equità remunerativa tra donne e uomini, garantendo che il trattamento economico sia definito secondo criteri oggettivi, coerenti con il ruolo, le competenze, le responsabilità e l'inquadramento contrattuale.

La FIV si impegna a:

- monitorare eventuali differenziali retributivi di genere;
- analizzare le retribuzioni per verificare l'equità tra persone che svolgono attività uguali o di pari valore;
- garantire criteri trasparenti nell'attribuzione di aumenti, premi, benefit e riconoscimenti economici;
- monitorare la percentuale di promozioni e avanzamenti professionali per genere;
- prevenire eventuali disparità nei compensi monetari e non monetari;
- intervenire, ove necessario, con azioni correttive o migliorative.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

La FIV riconosce la tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita privata e lavoro come elementi essenziali per la promozione della parità di genere.

La Federazione si impegna a sostenere madri e padri in modo equo, promuovendo una cultura della corresponsabilità familiare e prevenendo il rischio che la genitorialità possa incidere negativamente sui percorsi professionali.

La FIV si impegna a:

- promuovere modalità di lavoro flessibili, ove compatibili con le esigenze organizzative e di servizio;

- favorire strumenti quali flessibilità oraria, part-time, banca ore, permessi, lavoro da remoto o altre soluzioni organizzative, secondo criteri equi e trasparenti;
- sostenere il rientro al lavoro dopo periodi di maternità, paternità o congedo parentale;
- garantire la tutela del posto di lavoro e del livello retributivo nel post maternità e paternità;
- promuovere l'utilizzo dei congedi di paternità e parentali da parte degli uomini, anche come strumento di riequilibrio dei carichi familiari;
- prevedere, ove possibile, misure di welfare a supporto della famiglia, della salute, della cura e dell'educazione;
- garantire che le riunioni e le attività organizzative siano pianificate, per quanto possibile, in fasce orarie compatibili con le esigenze di conciliazione;
- assicurare la partecipazione alle attività lavorative anche del personale con contratti part-time, flessibili o con particolari esigenze familiari.

Strategie specifiche per la Federazione Italiana Vela

Al fine di perseguire gli obiettivi definiti, la FIV individua le seguenti strategie specifiche.

Cultura e strategia

La Federazione intende:

- integrare la parità di genere nei propri valori, nel Codice Etico e nei documenti di indirizzo organizzativo;
- promuovere una cultura federale che valorizzi il contributo di donne e uomini nello sport, nella gestione, nella formazione e nell'organizzazione;
- sviluppare iniziative di comunicazione interna ed esterna volte a contrastare stereotipi e rappresentazioni non equilibrate;
- utilizzare un linguaggio inclusivo, rispettoso e coerente con i principi di pari opportunità;
- favorire attività formative e di sensibilizzazione sui temi della parità, della diversità, dell'inclusione e dei bias inconsapevoli;
- valorizzare, anche nella comunicazione sportiva, il ruolo delle atlete, delle tecniche, delle dirigenti, delle ufficiali di regata, delle istruttrici e delle altre figure femminili del sistema velico.

Governance

La Federazione intende:

- assicurare un presidio strutturato delle tematiche di parità di genere;
- sostenere il Comitato Guida per la Parità di Genere nello svolgimento delle proprie funzioni;
- monitorare la rappresentanza di genere negli ambiti organizzativi e decisionali applicabili;
- definire procedure chiare per la gestione delle segnalazioni di discriminazione, molestia o non inclusività;
- prevedere momenti periodici di confronto sull'andamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- rendere disponibili risorse adeguate per formazione, comunicazione, monitoraggio e miglioramento.

Processi HR

La Federazione intende:

- garantire processi di selezione e gestione del personale fondati su competenze e requisiti professionali;
- adottare criteri neutri rispetto al genere nella definizione dei profili, nella valutazione delle candidature e nell'attribuzione degli incarichi;
- assicurare pari accesso alla formazione e allo sviluppo professionale;
- monitorare turnover, assenze, congedi, progressioni e accesso alla formazione con attenzione alla dimensione di genere;
- prevenire comportamenti non inclusivi, discriminatori o lesivi della dignità personale;
- promuovere un clima interno fondato su ascolto, collaborazione e rispetto reciproco.

Opportunità di crescita e inclusione delle donne

La Federazione intende:

- favorire l'accesso delle donne a ruoli di responsabilità e coordinamento;
- promuovere percorsi di empowerment, mentoring, formazione e sviluppo delle competenze;
- monitorare la presenza femminile nei diversi livelli organizzativi;
- individuare eventuali ostacoli alla crescita professionale delle donne;
- valorizzare il contributo femminile nei processi decisionali, gestionali, tecnici e formativi;
- sostenere una rappresentazione equilibrata delle competenze femminili anche nel sistema sportivo e federale.

Equità remunerativa

La Federazione intende:

- monitorare periodicamente i trattamenti retributivi per genere;
- verificare eventuali differenze non giustificate tra ruoli equivalenti o di pari valore;
- adottare criteri trasparenti per premi, benefit, avanzamenti e riconoscimenti;
- monitorare le promozioni e gli avanzamenti professionali in ottica di genere;
- definire eventuali azioni correttive in caso di scostamenti o criticità.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

La Federazione intende:

- promuovere strumenti di flessibilità organizzativa compatibili con le esigenze operative;
- supportare il rientro dopo maternità, paternità o congedi parentali;
- favorire una cultura della corresponsabilità familiare;
- incentivare l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- prevedere misure di welfare e supporto alla famiglia, ove disponibili;
- garantire che la genitorialità non rappresenti un ostacolo alla crescita professionale;
- pianificare riunioni e attività interne tenendo conto, per quanto possibile, delle esigenze di conciliazione del personale.

Prevenzione di discriminazioni, molestie e comportamenti lesivi

La FIV adotta un principio di **tolleranza zero** verso ogni forma di discriminazione, molestia, violenza, abuso, intimidazione, ritorsione, mobbing o comportamento lesivo della dignità personale.

La Federazione si impegna a:

- predisporre canali di segnalazione chiari, accessibili e riservati;
- garantire la possibilità di segnalare episodi anche in forma riservata o anonima, ove previsto dalle procedure interne;
- assicurare la tutela della persona segnalante contro ogni forma di ritorsione;
- analizzare le segnalazioni con imparzialità, tempestività e riservatezza;
- adottare eventuali azioni correttive, preventive o disciplinari, secondo quanto previsto dalla normativa e dalle procedure applicabili;
- promuovere formazione e sensibilizzazione per prevenire comportamenti non rispettosi.

Comunicazione e linguaggio inclusivo

La Federazione riconosce che la comunicazione ha un ruolo fondamentale nella costruzione di una cultura inclusiva.

La FIV si impegna a utilizzare una comunicazione interna ed esterna rispettosa delle differenze di genere, evitando stereotipi, rappresentazioni discriminatorie o linguaggi non coerenti con i principi della presente Politica.

Tale impegno riguarda:

- comunicazioni interne;
- documenti organizzativi;
- comunicati istituzionali;
- sito web e canali digitali;
- materiali formativi;
- comunicazione relativa ad attività sportive, eventi, progetti e iniziative federali.

La comunicazione dovrà valorizzare in modo equilibrato il contributo di donne e uomini e rappresentare la pluralità delle competenze presenti nel sistema federale.

Monitoraggio e attuazione

L'attuazione della presente Politica è monitorata attraverso specifici indicatori, definiti in coerenza con la UNI/PdR 125:2022 e con il Piano Strategico per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere supporta la Federazione nelle attività di:

- monitoraggio dei KPI;
- analisi dei risultati;
- individuazione di eventuali criticità;
- proposta di azioni correttive e migliorative;

- verifica dell'efficacia delle iniziative attuate;
- riesame periodico della Politica e degli obiettivi.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere prevede la raccolta, l'analisi e il riesame periodico dei dati relativi alle aree previste dalla UNI/PdR 125:2022.

La Federazione potrà inoltre svolgere audit interni al fine di verificare l'applicazione della Politica, il rispetto delle procedure e il grado di avanzamento degli obiettivi definiti.

Eventuali situazioni non conformi rispetto agli obiettivi, ai KPI o ai principi della presente Politica saranno gestite attraverso specifiche modalità di registrazione, analisi e trattamento, finalizzate al miglioramento continuo.

Diffusione della Politica

La presente Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale della Federazione Italiana Vela e resa disponibile alle parti interessate, secondo modalità adeguate e accessibili.

La Politica potrà essere pubblicata sul sito istituzionale della Federazione e comunicata agli stakeholder rilevanti, tra cui organi federali, strutture territoriali, affiliati, tesserati, personale, collaboratori, fornitori e partner.

La comunicazione della Politica avviene in modo trasparente, responsabile e coerente con i valori federali, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza interna ed esterna sull'impegno della FIV per la parità di genere.

Conclusioni

La Federazione Italiana Vela è pienamente consapevole che l'impegno per la parità di genere rappresenta un investimento strategico per il futuro dell'organizzazione e del sistema sportivo.

L'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 consente alla Federazione di rafforzare la propria cultura organizzativa, migliorare il clima interno, valorizzare i talenti, promuovere pari opportunità e contribuire alla costruzione di un ambiente sportivo e lavorativo più equo, inclusivo e rispettoso.

Per la FIV, la parità di genere non costituisce un mero adempimento formale, ma un impegno concreto e continuativo, fondato su responsabilità, misurazione, ascolto e miglioramento.

Attraverso la presente Politica, la Federazione conferma la propria volontà di promuovere un modello organizzativo capace di riconoscere il valore di ogni persona, sostenere la partecipazione equilibrata di donne e uomini e contribuire allo sviluppo di una cultura sportiva fondata su rispetto, inclusione e pari dignità.