



A.S.D. KUNG FU XIN DAO CERIANO sede di LAINATE
Via P.Litta, 56 Lainate (MI)– Tel: 0287178052
email: asd.kungfu@gmail.com WEB: www.kungfulainate.it

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Ai sensi del “Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati” e alle “Linee guida per l’adeguamento alle politiche di Safeguarding”.

Art. 1 – Finalità

1. Il presente documento stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni indicate nel D.lgs. n. 198/2006 relativo ai Tesserati, specialmente se minori, all'interno dell'Associazione Sportiva Dilettantistica Kung Fu Xin Dao Ceriano (anche semplicemente denominata "Associazione").
2. Il diritto fondamentale dei Tesserati è essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati è di primaria importanza e prevale sul risultato sportivo.
3. Il presente documento costituisce il complesso delle Linee Guida e dei Principi ai quali l'Associazione e tutti i suoi Tesserati sono tenuti a adeguarsi al fine di perseguire:
 1. La promozione dei diritti precedentemente menzionati;
 2. La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che garantiscano la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specialmente dei minori, assicurando l'uguaglianza, l'equità e valorizzando le diversità;
 3. La consapevolezza dei Tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e protezioni;
 4. L'identificazione e l'implementazione di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia da parte dell'Associazione, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dall'ente di promozione sportiva adottato, al fine di ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti dei Tesserati minori;
 5. La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
 6. L'informazione dei Tesserati, inclusi i minori, sulle misure e le procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare enfasi sulle procedure di segnalazione;
 7. La partecipazione della Associazione e dei Tesserati alle iniziative organizzate dall'Ente di promozione sportiva nel contesto delle politiche di salvaguardia adottate;
 8. Il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi ruolo o titolo, all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia dell'Associazione.
9. Il presente documento aderisce alle disposizioni del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle direttive emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, ai Principi



A.S.D. KUNG FU XIN DAO CERIANO sede di LAINATE
Via P.Litta, 56 Lainate (MI)– Tel: 0287178052
email: asd.kungfu@gmail.com WEB: www.kungfulainate.it

Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché al "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" rilasciato dall'EPS di riferimento e alle relative Linee Guida.

Art. 2 – Campo di applicazione

Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:

1. Tutti i soci e tesserati presso l'Associazione;
2. Tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto dell'Associazione;
3. Tutti coloro che, in qualsiasi capacità, hanno rapporti con l'Associazione.

Art. 3 – Tipologie di Comportamenti Rilevanti

Ai fini del presente documento, sono considerati comportamenti rilevanti i seguenti:

1. Abuso psicologico: comprende qualsiasi atto intenzionale e indesiderato, come l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, l'intimidazione o altre azioni che possano compromettere l'identità, la dignità e l'autostima del Socio Tesserato, anche attraverso mezzi digitali.
2. Abuso fisico: coinvolge atti deliberati e indesiderati, come botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, che possono causare danni fisici, lesioni o compromettere lo sviluppo psico-fisico, inclusi comportamenti come l'imporre carichi di allenamento inappropriati o l'uso improprio di strumenti sportivi.
3. Molestie: comprendono comportamenti sessuali o linguaggio inappropriato, nonché richieste indesiderate o non gradite a sfondo sessuale, che causano fastidio o disturbo.
4. Abuso sessuale: coinvolge comportamenti di natura sessuale non consensuale o il cui consenso è manipolato o negato, inclusi comportamenti coercitivi o coercitivi nei confronti del Tesserato.
5. Violenza di genere: comprende qualsiasi forma di violenza, sia fisica che psicologica, basata sul genere.
6. Bullismo e Cyberbullismo: include comportamenti offensivi e aggressivi, anche online, mirati a esercitare potere o controllo sui Tesserati, creando condizioni di disagio, insicurezza o esclusione.
7. Nonnismo (hazing): comporta iniziative umilianti e pericolose da parte di membri "anziani" verso i nuovi membri del gruppo.
8. Abuso di matrice religiosa: comprende ogni atto che limita o condiziona il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa.
9. Abuso dei mezzi di correzione: coinvolge l'uso improprio del potere correttivo e disciplinare nei confronti di un Tesserato.
10. Negligenza: si verifica quando un Tesserato, nonostante sia a conoscenza di un evento rilevante, omette di intervenire o segnalare, causando o permettendo un danno o un pericolo imminente di danno.
11. Incuria: comporta la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
12. Altri comportamenti discriminatori: includono qualsiasi comportamento finalizzato a discriminare sulla base di etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
13. Rientrano inoltre tra le condotte rilevanti tutti quei comportamenti che ostacolano il raggiungimento delle finalità stabilite nel precedente art. 1.

Art. 4 – Principi

I soggetti indicati nel precedente art. 2 sono tenuti ad adottare comportamenti conformi ai seguenti

principi:

1. Garantire un ambiente basato sui principi di uguaglianza e sulla tutela della libertà, della dignità e dell'integrità personale.
2. Assicurare a ogni Socio, altresì definito Tesserato, attenzione, impegno, rispetto e dignità, senza discriminazioni di età, etnia, status sociale, orientamento politico, credo religioso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche.
3. Prestare particolare attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori.
4. Segnalare prontamente qualsiasi circostanza di interesse ai genitori o tutori legali o agli enti di vigilanza designati.
5. Rivolgersi al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione e/o il Safeguarding Office dell'EPS di riferimento nel caso sospetti o rilevi condotte conformi ai criteri del presente documento.
6. Garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti, considerando i loro interessi e bisogni.
7. Pianificare e gestire l'attività, anche durante gli spostamenti, adottando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati.
8. Ottenere e conservare l'autorizzazione scritta dei genitori o tutori legali per gli atleti minorenni qualora si programmino allenamenti individuali o in orari non abitualmente frequentati.
9. Prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta descritta nel presente documento attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo.
10. Informare chiaramente i partecipanti all'attività sportiva che apprezzamenti, commenti o valutazioni non strettamente correlati alla performance sportiva e non inclusi nei parametri definiti nel presente documento possono ledere la dignità e il rispetto della persona.
11. Favorire la parità di genere nella rappresentanza, nel rispetto delle normative vigenti.

Art. 5 – Protezione dei minori

L'Associazione è tenuta a richiedere preventivamente una copia del certificato del casellario giudiziale, ai sensi della normativa vigente, a tutti i soggetti, indipendentemente dalla forma di impiego, incaricati di compiti che comportano contatti diretti e regolari con minori.

Art. 6 - Uso degli spazi dell'Associazione Regolamento Safeguarding

1. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.
2. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.
3. Durante le sessioni di allenamento è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della Associazione. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.
4. In caso di necessità è consentito l'accesso agli spogliatoi, ad un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso per le procedure strettamente necessarie al soccorso nei confronti della persona offesa, in attesa dell'arrivo del pronto intervento sanitario. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Art. 7 – Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni

Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei Tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi, il Consiglio Direttivo dell'Associazione nomina un Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021. Tale nomina è comunicata all'ente di promozione sportiva al momento dell'affiliazione o della riaffiliazione.

1. Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni deve essere scelto tra individui di comprovata integrità morale e competenza, inoltre deve soddisfare i seguenti requisiti:
 1. Essere tesserato presso l'Ente di Promozione Sportiva in modo regolare;
 2. Possedere la cittadinanza italiana;
 3. Non avere riportato condanne penali definitive per reati non colposi con pene detentive superiori ad un anno, o con pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici per più di un anno;
 4. Non avere riportato, nei precedenti dieci anni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di enti sportivi riconosciuti a livello nazionale o internazionale.
2. La nomina del Responsabile viene resa pubblica all'interno dell'associazione (attraverso affissione nella sede e pubblicazione sulla homepage del sito, se disponibile), e inserita nel sistema gestionale dell'EPS di riferimento secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione dell'ente stesso.
3. Il mandato del Responsabile dura sei anni e può essere rinnovato.
4. In caso di dimissioni o cessazione del mandato per altri motivi, l'associazione ha 30 giorni per nominare un nuovo Responsabile e comunicarne la nomina all'EPS di riferimento, secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione dell'ente stesso. .
6. La nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, con provvedimento motivato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione. Il Safeguarding Office della dell'EPS viene informato tempestivamente della revoca e dei motivi. L'associazione procede alla sostituzione del Responsabile secondo le procedure indicate al punto precedente.
7. Il Responsabile ha i seguenti compiti:
 1. Sorvegliare l'applicazione corretta del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati all'interno dell'associazione, così come l'applicazione e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati;
 2. Adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nell'associazione, oltre a promuovere iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;
 3. Segnalare al Safeguarding Office eventuali condotte rilevanti e fornire le informazioni o documentazione richiesta;
 4. Rispettare gli obblighi di riservatezza come previsto dalle linee guida rilasciate dall'EPS.
 5. Proporre all'organo competente dell'associazione eventuali aggiornamenti ai Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e ai Codici di condotta, tenendo conto delle esigenze dell'associazione;
 6. Valutare annualmente l'efficacia dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, e sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
 7. Partecipare agli eventi formativi obbligatori.

Art. 8 – Obbligo di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'articolo precedente e che coinvolgano Tesserati, in particolare minorenni, è tenuto a comunicarlo immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Associazione.
2. Chiunque sospetti comportamenti rilevanti secondo il presente Regolamento può discuterne con il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione oppure inviare una Email all'indirizzo apposto: safeguardingasdxindaolainate@gmail.com.

Art. 9 – Segnalazione dei comportamenti lesivi

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo safeguardingasdxindaolainate@gmail.com.
2. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office dell'EPS di riferimento.
3. In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
4. L'Associazione garantisce l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - presentato una denuncia o una segnalazione;
 - manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

Art. 10 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

1. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:
 - mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Regolamento Safeguarding);
 - violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
 - violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
 - violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
 - atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - mancata applicazione del presente sistema disciplinare.
2. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

3. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

Art. 11 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Regolamento Safeguarding) nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente art. 10 punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo del 10% della retribuzione mensile;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dalla stessa.

2. Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure indicate dall'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

- la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'indennità del segnalante;
- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Art. 12 - Sanzioni nei confronti dei volontari

1. Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente art. 10 punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 6 mesi;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Art. 13 – Diffusione ed attuazione

1. L'Associazione, anche con il supporto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna a diffondere ampiamente il presente documento e il Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazioni (**vedi Allegato A "CODICE DI CONDOTTA"**) tra i propri Tesserati e i volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione. Si impegnano inoltre a mettere a disposizione tutti gli strumenti necessari per garantire la piena applicazione di tali normative, a svolgere verifiche su ogni segnalazione di violazione e a condividere materiale informativo per sensibilizzare e prevenire i disturbi alimentari negli sportivi.

2. Il presente documento sarà pubblicato sul sito web dell'associazione, se disponibile, e/o affisso presso la sede, e sarà portato a conoscenza di tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con l'Associazione. Qualsiasi violazione delle disposizioni sarà sanzionata con adeguate misure disciplinari o contrattuali.



A.S.D. KUNG FU XIN DAO CERIANO sede di LAINATE
Via P.Litta, 56 Lainate (MI)– Tel: 0287178052
email: asd.kungfu@gmail.com WEB: www.kungfulainate.it

Art. 14 – Inclusività

1. L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

3. L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote corsi e/o mediante accordi e convenzioni.

Art. 14 – Norme finali

Come previsto dall'Art. 2 del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati", il presente documento viene revisionato dal Consiglio Direttivo della Associazione con cadenza almeno quadriennale, nonché ogni volta che sia necessario per recepire eventuali nuove disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, modifiche ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché eventuali integrazioni alle normative dell'EPS di riferimento.

Documenti correlati:

- Allegato 1 - CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Finito di editare e approvato dal Consiglio direttivo in data: 30/05/2024