

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	2
3. TERMINI E DEFINIZIONI	2
4. MODALITA' DI SEGNALAZIONE	2
5. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI	3
6. PROTEZIONE DEI SEGNALANTE	4
7. RISERVATEZZA	4

EMISSIONE		Oggetto	Responsabili di emissione		
Rev.	Data		ELABORATO	VERIFICATO	APPROVATO
1.0	24.02.2025	Prima Emissione			

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente istruzione ha lo scopo di definire le modalità attraverso cui le parti interessate (dipendenti, clienti, fornitori, ecc.) possono segnalare eventuali problemi o violazioni relative all'inclusività e parità di genere.

La procedura si applica a tutte le parti interessate che hanno a che fare con l'organizzazione e che vengono a conoscenza di potenziali rischi o violazioni inerenti la Parità di genere (UNI/PdR125).

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- UNI/PdR 125:2022
- UNI EN ISO 9000:2015

3. TERMINI E DEFINIZIONI

Si fa riferimento alle definizioni contenute nelle norma UNI EN ISO 9000 e nella UNI/PdR 125, con particolare riferimento alle seguenti:

- Correzione: azione per eliminare una non conformità rilevata.
- Non conformità: mancato soddisfacimento di un requisito.
- Requisito: esigenza o aspettativa che può essere esplicita, generalmente implicita oppure obbligatoria.
- Reclamo: espressione di insoddisfazione rivolta ad un'organizzazione, in relazione ai suoi principi/politiche o ai suoi prodotti o servizi o allo stesso processo di trattamento dei reclami, ove si attende, in modo esplicito o implicito una risposta o una soluzione.
- Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- SGPG: Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

4. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono riguardare, ma non sono limitate a:

Discriminazione di genere: qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti di una persona a causa del suo genere;

Molestie e mobbing: comportamenti indesiderati che violano la dignità della persona e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

Utilizzo di linguaggi non inclusivi: uso di parole, frasi o espressioni che escludono o sminuiscono persone di un determinato genere;

Violazioni delle politiche aziendali sulla parità di genere: qualsiasi atto che contravviene alle politiche aziendali stabilite per promuovere la parità di genere;

Opinioni e suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto;

Qualsiasi forma di non inclusività

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso uno dei seguenti canali:

- A mano, nella Cassetta della posta sita nella Sede Legale: via della Pace, 18 – Follonica (GR)

- Sul sito web <https://www.arcobalenocoop.it/> nella sezione dedicata
- Mail del Comitato Guida paritadigenere@arcobalenocoop.it
- Tramite posta ordinaria all'indirizzo "Cooperativa ARCOBALENO – Via della Pace, 18 58022 Follonica (GR) – All'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere"

Al fine di facilitare l'analisi e la gestione della segnalazione, si prega di fornire le seguenti informazioni, nella misura in cui sono a disposizione:

- Identità del segnalante: (facoltativa, per poter fornire un riscontro o richiedere ulteriori informazioni)
- Descrizione dettagliata del problema: Descrivere il problema in modo chiaro e conciso, indicando data, ora e luogo dell'evento, se possibile.
- Persone coinvolte: Indicare, se noto, il nome delle persone coinvolte nell'evento.
- Prove a supporto: Allegare eventuali prove a sostegno della segnalazione (es. screenshot, documenti).

5. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, ovvero il Comitato Guida, analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte all'art. 2 del regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Il soggetto che riceve la segnalazione provvederà, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. L'organizzazione o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

6. PROTEZIONE DEI SEGNALANTE

L'azienda si impegna a proteggere i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione. Qualsiasi comportamento ritorsivo sarà considerato una grave violazione della politica aziendale e sarà soggetto a sanzioni disciplinari.

7. RISERVATEZZA

Tutte le segnalazioni e le relative indagini saranno gestite con la massima riservatezza. Le informazioni saranno divulgate solo a coloro che necessitano di conoscerle per il corretto svolgimento dell'indagine. I dati personali del segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti saranno trattati in conformità con le normative vigenti sulla protezione dei dati personali.