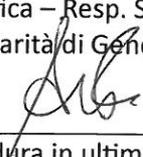
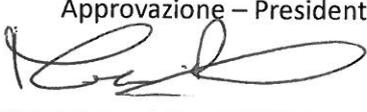


## Indice

1. Scopo.....	2
2. Responsabilità.....	2
3. Modalità operative.....	2
3.1 Generalità.....	2
3.2 Modalità di segnalazione.....	2
3.3 Gestione delle segnalazioni.....	3
4. Allegati.....	3

Revisione	Data	Descrizione modifica
00	15.05.2023	Prima emissione in occasione dell'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere
Redazione e verifica – Resp. Sistema di Gestione Parità di Genere 		Approvazione – Presidente 
La seguente procedura in ultima revisione corrente è disponibile per tutto il personale al seguente indirizzo: <a href="http://www.agrisfera.it/paritadigenere">http://www.agrisfera.it/paritadigenere</a>		

	Procedura interna Gestione segnalazioni sulla parità di genere	P.SPG Rev.00 del 15.05.2023
---	--	--------------------------------

## 1. Scopo

Lo scopo della presente procedura è stabilire le modalità operative e le responsabilità per la gestione delle segnalazioni e dei suggerimenti in merito all'ambito di parità di genere.

Si può trattare di commenti, raccomandazioni, suggerimenti, reclami o segnalazioni, possono riguardare casi di discriminazione o più semplicemente condivisione di opinioni e spunti di miglioramento, sempre restando all'interno dell'ambito della parità di genere.

## 2. Responsabilità

La gestione delle segnalazioni e dei suggerimenti in ambito parità di genere è in capo al Comitato Guida.

L'aggiornamento della presente procedura è di responsabilità del Direttore Amministrativo, su indicazione della Direzione.

## 3. Modalità operative

### 3.1 Generalità

Come indicato nella UNI/PdR 125:2022, si riportano alcune definizioni utili al fine della lettura della presente procedura:

**discriminazione:** Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

**inclusione:** Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

**molestia:** Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

**stereotipi di genere:** Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

**whistle-blowing:** Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le segnalazioni in ambito MOG 231.

### 3.2 Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso la compilazione della prima parte del modulo M.SPG "Segnalazione Parità di Genere" o attraverso una semplice comunicazione, anche in forma anonima, con le seguenti modalità:

tramite posta elettronica all'indirizzo [paritadigenere@agrisfera.it](mailto:paritadigenere@agrisfera.it)

tramite posta ordinaria all'indirizzo di Agrisfera Soc.Coop. Agr.p.a. - Via Bartolo Nigrisoli, 46 - 48123 S.Alberto (RA) all'attenzione del Comitato Guida

tramite il modulo dedicato disponibile per tutto il personale - in formato non modificabile (.pdf) - nel seguente indirizzo internet <http://www.agrisfera.it/paritadigenere>

 <b>AGRISFERA</b>	<b>Procedura interna</b> <b>Gestione segnalazioni sulla parità di genere</b>	P.SPG Rev.00 del 15.05.2023
--	---	--------------------------------

Le segnalazioni anonime possono essere effettuate attraverso le ultime due modalità descritte.

Le modalità sopra descritte sono riassunte con i dettagli specifici nella seconda parte del modulo Mod. SPG.

### 3.3 Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni sono destinate ai membri del Comitato Guida che effettuano una prima analisi e, se ritengono che la segnalazione non sia pertinente (non riguarda le tematiche di parità di genere o in generale non riguardano AGRISFERA), provvedono ad archiviare la segnalazione e, se la segnalazione non è anonima, contattano il mittente dando spiegazione della mancata presa in carico.

In caso di segnalazione pertinente, e che quindi necessita di una analisi e di una risposta, il Comitato Guida si riunisce, di norma entro 7 gg dalla segnalazione. L'analisi della segnalazione viene verbalizzata in apposito documento, indicando le eventuali azioni intraprese, le tempistiche di azione e le modalità di risposta.

La risposta e l'invio della stessa al mittente (se conosciuto) deve avvenire entro e non oltre 15 gg dalla data della segnalazione; in caso di mittente anonimo le risultanze vengono esposte in bacheca.

Il Comitato Guida darà atto delle azioni intraprese relative a tutte le segnalazioni nel riesame annuale della direzione.

Copia di tutte le comunicazioni effettuate sono conservate a cura del Comitato Guida.

La Direzione assicura che non verranno attuati provvedimenti ritorsivi nei confronti dei segnalatori, né verranno accettati comportamenti ritorsivi all'interno dell'organizzazione da parte dei dipendenti stessi.

## 4. Allegati

M.SPG "Segnalazione Parità di Genere".