

PARITÀ DI GENERE · ENTE DEL TERZO SETTORE

Gender Equality Plan

Réseau Entreprendre Piemonte

TRIENNIO 2026-2028

VERSIONE

2.0 · approvata

APPROVAZIONE

Assemblea dei Soci
del 7 maggio 2026

PUBBLICAZIONE

reseau-
entreprendre.org/piemonte
sezione Trasparenza

Sommario

1.	Premessa e quadro normativo	
2.	Réseau Entreprendre Piemonte	
3.	Missione e obiettivi	
4.	Organizzazione e governance	
5.	Struttura del Gender Equality Plan	
6.	Analisi di contesto in prospettiva di genere	
7.	Azioni per il triennio 2026-2028	
8.	Allegati	

CAPITOLO 1

Premessa e quadro normativo

Il presente Gender Equality Plan (GEP) di Réseau Entreprendre Piemonte (REP) costituisce uno strumento strategico per integrare una prospettiva di genere nelle attività e nelle politiche dell'associazione, ridurre le disparità e valorizzare ogni forma di diversità all'interno della struttura.

L'iniziativa si inserisce nell'impegno di REP per creare un ambiente inclusivo, in cui siano riconosciute e rispettate le peculiarità di ciascuna persona, incluse età, cultura, capacità fisiche, orientamento sessuale, identità di genere e background linguistico.

Il piano si allinea ai requisiti della **dichiarazione n. 628 del 30 settembre 2020** della Direzione Research and Innovation della Commissione Europea, che individua quattro requisiti fondamentali e cinque aree prioritarie per la validità di un GEP.

In quanto ente del terzo settore iscritto al RUNTS, REP intende inoltre allineare le proprie pratiche di governance e gestione del personale ai principi di equità e inclusione, in coerenza con il **Manifesto di Réseau Entreprendre**, documento valoriale di riferimento del network internazionale a cui REP aderisce.

Il Manifesto pone al centro tre principi cardine, qui declinati come fondamenta del presente GEP:

Gratuità

Garantisce l'imparzialità dell'accompagnamento. Gli imprenditori associati offrono il proprio tempo a titolo gratuito, senza interessi economici personali.

Reciprocità

Fa di ciascun membro un anello di una catena di trasmissione: chi è stato accompagnato si impegna ad accompagnare a propria volta.

Persona

"Œuvrons pour l'Humain, dans la proximité": l'attenzione alla persona è il fondamento dell'azione, in tutte le sue dimensioni.

Il Manifesto richiama inoltre i valori di **benevolenza e solidarietà**, di **inclusione e alterità**, e l'impegno a operare al servizio di "femmes et hommes, créateurs, développeurs, repreneurs d'entreprises". Questi valori costituiscono la base culturale su cui poggia il presente GEP.

La presente è la seconda versione del GEP REP, che aggiorna e formalizza il piano elaborato per il triennio precedente. Tra le azioni concrete portate avanti nel triennio precedente, REP ha

incrementato la rappresentanza femminile nel Consiglio di Amministrazione, passata da una a due consigliere, e ha avviato un percorso di sensibilizzazione interna sui temi della parità di genere. Il presente piano segna il passaggio dall'azione concreta ma non strutturata alla pianificazione formale e misurabile, attraverso l'istituzione di un Comitato GEP dedicato, l'allocatione di risorse esplicite e la definizione di obiettivi misurabili per il triennio 2026-2028.

CAPITOLO 2

Réseau Entreprendre Piemonte

Réseau Entreprendre Piemonte (REP) è un ente del terzo settore iscritto al RUNTS, configurato come associazione no profit, fondata con l'obiettivo di "creare imprenditori per generare posti di lavoro". L'associazione è caratterizzata da due anime: gli imprenditori associati, che si mettono a disposizione a titolo completamente gratuito per spirito di restituzione al territorio; e le startup, beneficiarie dei servizi di professionalizzazione, accompagnamento e accelerazione, che bussano alla porta dell'associazione per crescere come imprenditrici e imprenditori e generare valore sul loro territorio.

L'innovazione e lo sviluppo sostenibile sono al centro delle iniziative di REP. Con **66 imprese e startup supportate** e oltre **600 posti di lavoro creati**, REP si conferma un pilastro del panorama imprenditoriale piemontese, promuovendo una cultura dell'inclusione e dell'innovazione.

Iniziative strategiche

InnoNext è un'iniziativa del programma Horizon Europe, concepita per promuovere l'innovazione attraverso il rafforzamento di una nuova generazione di talenti. Il progetto si concentra sulla formazione di un gruppo di ricercatrici, ricercatori e innovatori emergenti, dotati di mentalità imprenditoriale, in grado di trasformare idee in soluzioni concrete e pronte per il mercato. Il programma, della durata di due anni, è basato su una metodologia che sfrutta strumenti avanzati di Intelligenza Artificiale per supportare le persone partecipanti. InnoNext si propone di coinvolgere almeno 600 tirocini, ognuno dei quali rappresenta un percorso di crescita personale e professionale.

Andiamo in Ci.Ma, promosso dalla Fondazione Compagnia di San Paolo tramite il progetto Apice, è un'iniziativa rivolta a giovani imprenditori e imprenditrici nelle aree alpine di Valle di Susa e Valle Soana. Il programma prevede un percorso di incubazione e accelerazione per un massimo di 10 idee imprenditoriali o imprese costituite da meno di 36 mesi. Fino a 6 beneficiari potranno ricevere un contributo fino a 25.000 euro destinato a investimenti strategici e operativi.

Collective Projects, promosso in collaborazione con ESCP Business School di Torino e con il sostegno della Fondazione Compagnia di San Paolo, rappresenta un modello di innovazione aperta che integra università, terzo settore, imprese e startup, favorendo la collaborazione interdisciplinare. Il progetto coinvolge circa 310 studenti provenienti da oltre 40 nazionalità, suddivisi in 55 team, per un totale di 240 ore di lavoro.

Agribusiness Innovation Lab è volto a sostenere lo sviluppo di startup innovative nei settori dell'agricoltura, food & wine, impatto ambientale, turismo e promozione territoriale, con attenzione particolare al territorio cuneese. Il percorso prevede tre mesi di accelerazione e formazione, seguiti da due anni di accompagnamento secondo la metodologia REP.

Wom'energy è un programma promosso da Réseau Entreprendre Francia, mirato a valorizzare il ruolo delle donne nella governance dell'associazione. REP ha l'obiettivo di avviare l'adozione del programma Wom'energy nel triennio 2026-2028, come strumento di riferimento per ridurre il divario di genere nella governance.

CAPITOLO 3

Missione e obiettivi

La missione di REP è supportare e accompagnare nuove imprese, contribuendo alla crescita economica e sociale del territorio piemontese.

Sin dalla sua fondazione nel 2010, REP ha perseguito l'obiettivo di creare valore attraverso un modello di accompagnamento gratuito per nuove imprenditrici e nuovi imprenditori, sottolineando l'importanza della collaborazione e del mutuo supporto tra pari come fattore critico di successo.

Gli obiettivi principali dell'associazione sono:

- la promozione della creazione di impresa come strumento per generare occupazione
- il rafforzamento delle competenze imprenditoriali attraverso programmi di mentoring e formazione mirati
- la diffusione di una cultura dell'inclusione, dell'innovazione e della sostenibilità, in linea con i principi etici di REP: focus sulla persona, gratuità dell'opera e reciprocità

CAPITOLO 4

Organizzazione e governance

L'organizzazione di REP si articola su due livelli:

- **Governance:** Presidente e Consiglio di Amministrazione
- **Direzione e Team Operativo:** Direttrice e collaboratori, tra dipendenti FTE e consulenti in house responsabili di progetti verticali

4.1 Governance

Composizione al maggio 2026, post-Assemblea con elezione di Daniele Conti:

RUOLO	N.	COMPOSIZIONE DI GENERE	NOTE
Presidente del CdA	1	Uomo	Legale rappresentante
Consiglieri di Amministrazione	9	2 donne (di cui 1 under 35) / 7 uomini	Include rappresentanti di startup accompagnate
Totale governance	10	2 donne (20,0%) / 8 uomini (80,0%)	

Il CdA in carica è stato rinnovato nell'ottica di una maggiore inclusione e diversità.

Funzioni della Presidenza: legale rappresentanza, promozione dell'associazione, diffusione del modello Réseau, presidenza del CdA, coordinamento e validazione delle attività in accordo con la Direzione, networking e partecipazione a eventi di settore.

Funzioni del CdA: indirizzo e sviluppo, redazione del bilancio, redazione di progetti strategici, creazione di gruppi di lavoro verticali su temi di sviluppo, animazione dell'associazione.

4.2 Direzione e Team Operativo

Composizione al maggio 2026:

CATEGORIA	N.	COMPOSIZIONE DI GENERE
Personale dipendente (FTE)	2	2 donne (100%)
Consulenti in house	7	2 donne (28,6%) / 5 uomini (71,4%)
Totale operativo	9	4 donne (44,4%) / 5 uomini (55,6%)

Ruoli principali:

- **Direttrice:** coordinamento del team, attività amministrative, networking con stakeholder, fundraising, ideazione di percorsi e programmi di accompagnamento per startup, attuazione del progetto europeo InnoNext
- **System Integrator (FTE):** supporto alle attività della direzione, scrittura di proposte progettuali, rendicontazione, project management su progetti EU
- **Project Manager (consulenza):** gestione progetti finanziati nazionali, regionali e EU, networking, accompagnamento alle startup
- **Operations Manager (consulenza):** gestione attività dell'associazione, predisposizione di strumenti tecnologici, organizzazione eventi
- **Finance Manager (consulenza):** gestione economico-finanziaria, rendicontazione progetti, redazione di bilanci
- **Communication Manager (consulenza):** piano strategico di comunicazione, social media management, produzione contenuti, monitoraggio KPI digitali

Struttura del Gender Equality Plan

5.1 I quattro requisiti fondamentali

Il GEP di REP rispetta i quattro requisiti definiti dalla Commissione Europea:

1. Pubblicità e accessibilità del documento. Il presente GEP, una volta approvato, è pubblicato sul sito istituzionale REP (reseau-entreprendre.org/piemonte) nella sezione "Trasparenza / Documenti istituzionali", in conformità con la normativa GDPR. È condiviso con tutti gli stakeholder interni (associati, dipendenti, consulenti) ed esterni (partner, finanziatori, beneficiari dei programmi).

2. Risorse umane e finanziarie dedicate. Sono allocate risorse specifiche per l'implementazione e il monitoraggio del GEP (vedi sezione 5.4).

3. Raccolta e monitoraggio dei dati. Il GEP prevede una raccolta annuale di dati disaggregati per genere su personale, governance e partecipazione ai programmi REP, con redazione di un rapporto annuale presentato al Comitato GEP, al CdA e all'Assemblea.

4. Formazione e rafforzamento delle competenze. Nel triennio sono previste attività formative rivolte al personale e agli organi di vertice su parità di genere, linguaggio inclusivo e contrasto alle discriminazioni.

5.2 Aree prioritarie di intervento

Il GEP REP interviene su cinque aree, in coerenza con le indicazioni della Commissione Europea:

1. Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nei programmi e percorsi REP
5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le azioni specifiche per ciascuna area sono descritte al capitolo 7.

5.3 Comitato GEP

L'attuazione e supervisione del GEP è affidata al **Comitato GEP**, organismo dedicato istituito con il presente piano. Il Comitato è composto da:

- **Patricia Scioli**, referente del Comitato
- **Presidente** del Consiglio di Amministrazione
- **Direttrice** dell'associazione
- Due ulteriori membri da nominare, raccogliendo manifestazioni di interesse in sede assembleare e nelle settimane successive

L'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2026 vota la **costituzione del Comitato GEP** e la nomina della referente Patricia Scioli, del Presidente e della Direttrice come componenti, contestualmente all'approvazione del presente piano. La nomina dei restanti due membri è rinviata alla prossima Assemblea, in funzione delle candidature ricevute.

Compiti del Comitato GEP

Si riunisce almeno due volte all'anno (durata indicativa di 2 ore per riunione); redige un rapporto annuale di avanzamento da presentare al CdA e all'Assemblea; propone aggiornamenti al piano in funzione del contesto e delle esigenze emergenti; coordina l'attuazione operativa delle azioni previste.

5.4 Risorse dedicate

REP dedica all'implementazione del GEP le seguenti risorse:

- **Risorse umane:** 10 ore/anno della Direttrice + 4 ore/anno del Comitato GEP (2 riunioni di 2 ore ciascuna)
- **Risorse economiche:** budget annuo di 500 € dedicato ad attività di formazione e sensibilizzazione su parità di genere e contrasto alle discriminazioni. Le ulteriori attività ricadenti nelle azioni del piano rientrano nei costi operativi ordinari dell'associazione.

5.5 Pubblicazione, monitoraggio e revisione

- **Pubblicazione:** il GEP è pubblicato sul sito istituzionale REP (reseau-entreprendre.org/piemonte), sezione "Trasparenza / Documenti istituzionali", entro 30 giorni dall'approvazione formale dell'Assemblea

- **Monitoraggio:** il Comitato GEP redige annualmente un rapporto di avanzamento (max 5 pagine) con dati aggiornati e progressi sulle azioni
- **Revisione:** il piano viene rivisto a fine triennio (2028) per il successivo aggiornamento. Aggiornamenti intermedi sono possibili in caso di mutamenti significativi del contesto organizzativo o normativo

CAPITOLO 6

Analisi di contesto in prospettiva di genere

6.1 Composizione di REP al maggio 2026

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
Personale dipendente (FTE)	2	0	2	100%
Consulenti in house	2	5	7	28,6%
Governance (Presidente + CdA)	2	8	10	20,0%
Totale persone REP	6	13	19	31,6%

6.2 Considerazioni

- **Personale dipendente FTE:** composizione interamente femminile, dato positivo che riflette l'inclusione delle donne nei ruoli operativi e direttivi della struttura.
- **Consulenti in house:** presenza femminile minoritaria (28,6%), area di miglioramento nel triennio.
- **Governance:** forte sotto-rappresentazione femminile (20,0%), area di intervento prioritaria del GEP. Il programma "Wom'energy" della rete Réseau Entreprendre costituisce lo strumento di riferimento per ridurre questo divario nel triennio.
- **Trend rispetto al 2021:** il dato 2026 risulta sostanzialmente in linea con quello rilevato dalla precedente analisi. Il GEP 2026-2028 si propone di intervenire strutturalmente su governance e composizione delle consulenze.

CAPITOLO 7

Azioni per il triennio 2026-2028

7.1 Equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura organizzativa

OBIETTIVO 1

Formalizzare un regolamento di smart working

REP ha sviluppato negli anni una prassi consolidata di smart working applicata a casi individuali. Nel triennio si formalizzerà un regolamento generale, applicabile a tutto il personale.

Motivazione	Consolidare le esperienze maturate, garantire equità di accesso allo smart working e supportare la conciliazione vita-lavoro per tutto il personale.
Azioni	1. Sondaggio interno sulle necessità del personale (entro fine 2026) 2. Stesura del regolamento generale di smart working (entro 2027) 3. Adozione formale e comunicazione interna (entro 2028)
Indicatori	Regolamento adottato (sì/no); percentuale del personale che vi accede.
Attori coinvolti	Direttrice, Comitato GEP.
Output previsto	Regolamento di smart working formalmente adottato.
Timeline	2026 - 2027 - 2028

OBIETTIVO 2

Riconoscimento istituzionale del principio di uguaglianza

Motivazione	Procedure interne aggiornate che incorporano il principio di uguaglianza favoriscono trasparenza, responsabilità e rispetto reciproco.
Azioni	1. Revisione dei regolamenti interni con disposizioni su uguaglianza e non discriminazione 2. Adozione delle linee guida per il linguaggio inclusivo (Allegato A) 3. Riferimento esplicito al principio di non discriminazione nei documenti istituzionali
Indicatori	N. procedure aggiornate; adozione formale delle linee guida sul linguaggio inclusivo.
Attori coinvolti	Direttrice, Comitato GEP, responsabili di programma.
Output previsto	Linee guida sul linguaggio inclusivo adottate (entro 2027); regolamenti interni aggiornati (entro 2028).
Timeline	2026 - 2027 - 2028

7.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO 1

Migliorare l'equilibrio di genere nella governance

Motivazione	Ridurre il divario di genere nella governance (oggi 20,0% donne) garantendo pari opportunità di accesso ai ruoli decisionali, in coerenza con il programma Wom'energy della rete Réseau.
Azioni	1. Adozione delle linee guida del programma Wom'energy 2. Ricerca attiva di candidate donne per i prossimi rinnovi del CdA 3. Monitoraggio annuale dei progressi
Indicatori	Percentuale di donne nel CdA (target: almeno 30% entro fine 2028); n. candidature femminili presentate al rinnovo del CdA.
Attori coinvolti	Comitato GEP, Presidente.
Output previsto	Aumento progressivo della rappresentanza femminile nella governance.
Timeline	2026 - 2027 - 2028

OBIETTIVO 2

Sviluppo delle competenze trasversali del personale

Motivazione	Rafforzare le competenze trasversali (leadership, comunicazione, decision making, empowerment) come leva per la crescita professionale e l'accesso a ruoli di responsabilità.
Azioni	Organizzazione di almeno una giornata annuale di mentoring o workshop su soft skill.
Indicatori	N. partecipanti per genere; n. workshop realizzati (target: almeno 1 per anno).
Attori coinvolti	Direttrice, associati responsabili di gruppi di lavoro e mentoring.
Output previsto	Programma annuale di formazione interna sulle soft skill.
Timeline	2026 - 2027 - 2028

7.3 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

OBIETTIVO 1

Reclutamento inclusivo

Motivazione	Garantire processi di selezione equi, trasparenti e rispettosi dell'identità di genere, valorizzando la diversità all'interno dell'associazione.
Azioni	1. Adozione delle linee guida sul linguaggio inclusivo (Allegato A) per tutti gli annunci di reclutamento e i bandi pubblicati 2. Comunicazione esplicita del valore della diversità nei materiali di recruiting
Indicatori	Percentuale di annunci e bandi conformi alle linee guida (target: 100%).
Attori coinvolti	Comitato GEP, Communication Manager.
Output previsto	Annunci e bandi inclusivi che evitano il maschile generico, con uso di forme linguistiche rispettose dell'identità di genere.
Timeline	2026 - 2027 - 2028

OBIETTIVO 2

Pari opportunità nelle progressioni

Motivazione	Garantire criteri trasparenti per gli avanzamenti professionali e l'accesso ai ruoli di responsabilità, evitando discriminazioni implicite.
Azioni	1. Definizione di criteri trasparenti per le progressioni di carriera (entro fine 2027) 2. Monitoraggio annuale di eventuali differenze di trattamento per genere
Indicatori	Adozione formale dei criteri di progressione (sì/no); analisi annuale dei dati di carriera disaggregati per genere.
Attori coinvolti	Direttrice, Comitato GEP.
Output previsto	Documento sui criteri di progressione di carriera.
Timeline	2026 - 2027 - 2028

7.4 Integrazione della dimensione di genere nei programmi e percorsi REP

OBIETTIVO 1

Equilibrio di genere nei team di mentoring e formazione

Motivazione	Garantire una rappresentanza equa di genere nei team di mentoring, nei tavoli di lavoro e nei contenuti dei programmi REP, evitando bias e favorendo modelli di riferimento diversificati per le persone accompagnate.
Azioni	1. Analisi annuale della composizione di genere dei team di mentoring e formazione 2. Obiettivo di rappresentanza minima del 40% per ciascun genere nei gruppi di lavoro 3. Inclusione esplicita della dimensione di genere nei contenuti dei programmi (InnoNext, Andiamo in Ci.Ma, Collective Projects, Agribusiness Innovation Lab)
Indicatori	Percentuale di rappresentanza per genere nei team; n. programmi che integrano la dimensione di genere nei contenuti.
Attori coinvolti	Comitato GEP, responsabili di programma.
Output previsto	Report annuale sull'equilibrio di genere nei programmi REP.
Timeline	2026 - 2027 - 2028

OBIETTIVO 2

Promozione di modelli femminili nell'imprenditoria

Motivazione	Valorizzare modelli femminili nell'imprenditoria, in coerenza con il programma Wom'energy della rete Réseau, per ispirare le startup e le persone accompagnate.
Azioni	Organizzazione di almeno un evento annuale dedicato a imprenditrici e a modelli femminili nei programmi REP.
Indicatori	N. eventi realizzati per anno; n. partecipanti.
Attori coinvolti	Direttrice, Communication Manager.
Output previsto	Eventi annuali Wom'energy.
Timeline	2026 - 2027 - 2028

7.5 Contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali

OBIETTIVO 1

Adozione di una procedura formale di segnalazione

Motivazione	Garantire un ambiente sicuro e inclusivo, fornire canali chiari per segnalare casi di violenza, molestie o discriminazioni, in coerenza con il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e il D.Lgs. 24/2023 (whistleblowing).
Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Adozione della Procedura di segnalazione (Allegato B) entro 20262. Identificazione e comunicazione dei canali di segnalazione (interno: Direttrice; alternativo: Presidente; esterno: Consigliera di Parità della Regione Piemonte)3. Comunicazione interna della procedura a tutto il personale4. Formazione del personale e degli organi di vertice sul tema (entro 2027)
Indicatori	Procedura adottata (sì/no); n. persone formate; n. segnalazioni ricevute e gestite.
Attori coinvolti	Direttrice, Comitato GEP, Presidente.
Output previsto	Procedura di segnalazione operativa e pubblicata sul sito; sezione dedicata sul sito istituzionale.
Timeline	2026 - 2027 (priorità di implementazione nel primo biennio)

CAPITOLO 8

Allegati

Allegato A · Linee guida per il linguaggio inclusivo

Principio generale

REP adotta un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e della diversità in tutte le sue comunicazioni interne ed esterne: annunci di lavoro, bandi, sito web, social media, materiali formativi, documenti istituzionali, comunicazioni con associati e beneficiari.

Indicazioni operative

1. Evitare il maschile generico quando possibile

SCONSIGLIATO	PREFERITO
i partecipanti	le persone partecipanti / chi partecipa
i candidati	le candidature / chi si candida
il direttore	la direzione
gli imprenditori	imprenditori e imprenditrici / chi fa impresa

2. Usare formulazioni inclusive

- "tutte e tutti", "tutte le persone"
- "ricercatrici e ricercatori", "imprenditrici e imprenditori"
- "persone partecipanti", "persone beneficiarie"

3. Annunci di lavoro e bandi

- Specificare apertura indipendentemente dal genere (formula tipo "indipendentemente dal genere" oppure "(M/F/X)")
- Evitare descrizioni stereotipate dei ruoli
- Usare il "voi" o l'impersonale al posto del maschile

4. Evitare termini sessisti o stereotipati

Nessun ricorso a termini che rinforzano stereotipi di genere o ruoli tradizionali (es. "donna in carriera" come categoria a sé).

5. Accessibilità

In caso di dubbio, preferire la formulazione più neutra e accessibile.

Riferimenti

- Guida al linguaggio inclusivo della Commissione Europea
- Linee guida del Programma CERV (Citizens, Equality, Rights and Values) per la comunicazione inclusiva
- Linee guida UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali)

Allegato B · Procedura di segnalazione molestie e discriminazioni

1. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica a tutto il personale REP (dipendenti e consulenti in house), ai membri della governance, e a chiunque interagisca con l'associazione (associati, beneficiari dei programmi, partner, fornitori).

2. Comportamenti oggetto di segnalazione

- Violenza di genere e molestie sessuali
- Discriminazioni basate su genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità o altre caratteristiche personali
- Comportamenti vessatori, bullismo, mobbing
- Linguaggio o comportamenti lesivi della dignità della persona

3. Canali di segnalazione

CANALE	RIFERIMENTO	QUANDO UTILIZZARLO
Primo canale (interno)	Email dedicata parita@reseau-entreprendre.org (gestita dalla Direttrice e da un membro del Comitato GEP)	In via ordinaria, per qualsiasi segnalazione
Canale alternativo (interno)	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Quando la Direttrice è parte coinvolta nella segnalazione
Canale esterno	Consigliera di Parità della Regione Piemonte	Quando i canali interni non si attivano, o quando la persona segnalante preferisce un riferimento esterno

L'indirizzo email dedicato è attivo dal momento della pubblicazione del presente GEP sul sito istituzionale REP ed è accessibile da tutto il personale e dagli stakeholder esterni.

4. Iter della segnalazione

FASE	TEMPISTICA	RESPONSABILE
Ricezione della segnalazione	Entro 5 giorni lavorativi	Canale ricevente
Colloquio con la persona segnalante	Entro 10 giorni dalla ricezione	Canale ricevente
Istruttoria (eventuale coinvolgimento del Comitato GEP)	Entro 30 giorni	Comitato GEP
Decisione e comunicazione finale	Entro 60 giorni dalla ricezione	Comitato GEP / CdA

5. Garanzie

- **Riservatezza:** tutte le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza, in conformità al GDPR.
- **Tutela del segnalante:** divieto di ritorsione, in coerenza con il D.Lgs. 24/2023.
- **Trattamento equo:** ascolto delle parti coinvolte, accesso alla documentazione, possibilità di supporto durante il procedimento.
- **Possibilità di ricorso esterno:** in qualsiasi momento la persona segnalante può rivolgersi alla Consiglieria di Parità della Regione Piemonte o ad altre autorità competenti.

6. Riferimenti normativi

- D.Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- D.Lgs. 24/2023 - Tutela del segnalante (whistleblowing)
- L. 4/2021 - Modifiche al Codice penale in materia di violenza di genere
- Convenzione di Istanbul (2011) - Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica

Documento approvato dall'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2026.

Pubblicato su reseau-entreprendre.org/piemonte, sezione "Trasparenza / Documenti istituzionali".