



COSTRUZIONI E RISTRUTTURAZIONI EDILI CIVILI ED INDUSTRIALI - OPERE STRADALI - IMPIANTI ELETTRICI E TECNOLOGICI

Politica per la Parità di Genere

Revisione / Data

Rev. 00 - 06/08/2026

ATHENA S.r.l., operante nel settore delle costruzioni, ristrutturazioni, opere stradali e impianti, riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione quali principi fondamentali per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione e per la crescita professionale delle persone.

La Direzione ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere coerente con la UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso e di prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta fondata sul genere.

La presente Politica si applica a tutto il personale di ATHENA S.r.l. e, per quanto pertinente, a collaboratori, tirocinanti, personale esterno e alle altre persone che operano stabilmente con l'organizzazione.

ATHENA orienta il proprio impegno alle aree individuate dalla UNI/PdR 125: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Selezione e assunzione

ATHENA adotta processi di selezione e assunzione basati su competenze, esperienza, requisiti professionali e idoneità alla mansione.

Gli annunci e le descrizioni delle posizioni sono formulati con linguaggio neutro e inclusivo e il processo di selezione è rivolto senza discriminazioni a persone di ogni genere.

Durante i processi di selezione non vengono richieste informazioni non pertinenti relative a matrimonio, gravidanza, maternità, paternità o responsabilità familiari.

Formazione, crescita e sviluppo professionale

ATHENA garantisce pari opportunità di accesso alla formazione, allo sviluppo professionale, alla mobilità interna e all'attribuzione di responsabilità.

Le decisioni relative a crescita professionale, promozioni e cambiamenti di ruolo sono basate su competenze, esperienza, capacità dimostrate, responsabilità e merito.

Maternità, paternità, congedi o responsabilità familiari non possono costituire causa di penalizzazione.

Equità remunerativa

ATHENA adotta criteri oggettivi e trasparenti nella determinazione delle condizioni economiche, tenendo conto del CCNL applicabile, del livello di inquadramento, della mansione, delle responsabilità, delle competenze e dell'esperienza professionale.

Il genere, lo stato civile e le responsabilità familiari non costituiscono criteri per la determinazione della retribuzione.

Eventuali differenze retributive vengono monitorate e, ove necessario, analizzate al fine di individuare e rimuovere eventuali disparità non giustificate.



COSTRUZIONI E RISTRUTTURAZIONI EDILI CIVILI ED INDUSTRIALI - OPERE STRADALI - IMPIANTI ELETTRICI E TECNOLOGICI

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

ATHENA riconosce il valore della maternità, della paternità e delle responsabilità di cura.

L'organizzazione favorisce, compatibilmente con le mansioni e le esigenze operative, misure di flessibilità e conciliazione vita-lavoro e tutela la continuità professionale prima, durante e dopo i periodi di maternità, paternità o congedo.

Le persone che rientrano da periodi prolungati di assenza hanno accesso alle opportunità di formazione, aggiornamento e sviluppo professionale.

Prevenzione di molestie, discriminazioni e comportamenti non inclusivi

ATHENA applica un principio di tolleranza zero nei confronti di molestie, mobbing, discriminazioni, comportamenti sessisti, offensivi o lesivi della dignità della persona.

L'organizzazione mette a disposizione canali riservati per la segnalazione di eventuali comportamenti non conformi e garantisce la tutela da ritorsioni nei confronti di chi effettua segnalazioni in buona fede.

Presenza e crescita del genere meno rappresentato

Consapevole della tradizionale prevalenza maschile nel settore delle costruzioni, ATHENA considera l'ampliamento delle opportunità di accesso e crescita del genere meno rappresentato un obiettivo di miglioramento.

L'organizzazione promuove processi di selezione aperti e inclusivi, mantenendo quali criteri fondamentali la professionalità, le competenze e l'idoneità al ruolo.

Comunicazione

ATHENA promuove una comunicazione interna ed esterna rispettosa dei principi di parità di genere, evitando stereotipi, linguaggi discriminatori e rappresentazioni non inclusive.

La presente Politica è comunicata al personale, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata attraverso i canali aziendali ritenuti appropriati.

Eventuali comunicazioni riguardo agli aspetti della parità di genere possono essere inviati all'indirizzo mail dedicato parita@gruppooathena.it

Governance

La Direzione attribuisce al Comitato Guida per la Parità di Genere il compito di presidiare l'attuazione della presente Politica e del Piano Strategico, monitorare gli indicatori applicabili e proporre azioni di miglioramento.

Il Comitato Guida supporta inoltre la Direzione nel monitoraggio delle iniziative di formazione, comunicazione, inclusione, sviluppo professionale, genitorialità e prevenzione delle discriminazioni.

Obiettivi e miglioramento continuo

ATHENA definisce nel proprio Piano Strategico obiettivi e azioni finalizzati al progressivo miglioramento delle performance in materia di parità di genere.

Gli indicatori qualitativi e quantitativi vengono monitorati periodicamente e gli eventuali scostamenti sono utilizzati per definire nuove azioni di miglioramento.



COSTRUZIONI E RISTRUTTURAZIONI EDILI CIVILI ED INDUSTRIALI - OPERE STRADALI - IMPIANTI ELETTRICI E TECNOLOGICI

Riesame

La presente Politica è riesaminata periodicamente dalla Direzione con il supporto del Comitato Guida e aggiornata in occasione di cambiamenti organizzativi, normativi o significativi rispetto agli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Data approvazione: _____

Amministratore Unico - Maria Daniela Macera

Firma: _____