



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN **2025-2027**

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com

Sommario

Premessa.....	3
1. Il Gender Equality Plan.....	4
2. La parità di genere	7
2.1. Il contesto europeo e nazionale.....	7
3. Atena -Distretto Alta Tecnologia Energia Ambiente.....	11
3.1 La governance di Atena.....	12
3.2. Il GEP per Atena	12
4. Metodologia e aree di intervento.....	15
4.1 Piano d’Azione e schede di dettaglio	15
4.2 Aggiornamento e diffusione del GEP	22

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com



Premessa

La parità di genere si riferisce a un principio fondamentale che promuove l'uguaglianza tra i generi, garantendo che donne e uomini abbiano gli stessi diritti, le stesse opportunità e le stesse condizioni di vita, senza discriminazioni basate sul genere. Questo principio si applica in diversi ambiti, inclusi l'occupazione, l'istruzione, la politica, l'accesso alle risorse e l'autonomia decisionale.

L'Organizzazione delle Nazioni Unite ha, da lungo tempo, posto la parità di genere tra i suoi obiettivi chiave e ha creato una serie di iniziative e strumenti per promuoverla su scala globale. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottata nel settembre 2015 è un piano d'azione globale volto a promuovere lo sviluppo sostenibile a livello mondiale. Essa comprende 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), che fungono da guida per i paesi membri dell'ONU nell'affrontare sfide sociali, economiche e ambientali entro il 2030. Il quinto obiettivo: *“Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze”* punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

L'ONU - considerando la parità di genere un principio fondamentale per il progresso e lo sviluppo sostenibile a livello globale - continua ad impegnarsi nel promuovere la parità attraverso la sensibilizzazione, la cooperazione internazionale, il monitoraggio e l'implementazione di politiche

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com



mirate. L'Unione europea ha ribadito da tempo la necessità di definire obiettivi politici e realizzare azioni per rendere la parità di genere non soltanto un'affermazione di principio, ma una realtà consolidata.

La Commissione Europea ha presentato la strategia "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", parte integrante della visione dell'UE per una società più giusta, equa ed inclusiva, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere nell'Unione Europea.

La strategia mira a creare un'Unione Europea in cui ogni individuo abbia pari opportunità e la possibilità di contribuire appieno alla società, senza alcuna discriminazione basata sul genere.

L'Unione europea ha, inoltre, sottolineato la necessità di intervenire su più fronti, fornendo indicazioni specifiche per gli Stati membri e gli enti di ricerca con la comunicazione della Commissione «Un partenariato rafforzato per lo Spazio Europeo della Ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita» (2012), che raccomanda di realizzare cambiamenti istituzionali con riferimento alla gestione delle risorse umane, dei finanziamenti, dei processi decisionali e dei programmi di ricerca, utilizzando lo strumento del Gender Equality Plan, finalizzato a condurre valutazioni d'impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere, a dare attuazione a strategie innovative per rimuovere eventuali pregiudizi, definendo obiettivi in materia e monitorando i risultati attraverso indicatori specifici.

1. Il Gender Equality Plan

ATENA Scrl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210

Pec: atena_scarl@pec.it

www.atenaweb.com



La parità di genere è essenziale per costruire una società più giusta, inclusiva e sostenibile, in cui ciascun individuo ha l'opportunità di raggiungere il proprio pieno potenziale, indipendentemente dal genere.

Assicurare la parità di genere vuol dire garantire:

- *Pari opportunità:* Garantire che donne e uomini abbiano accesso equo e uguale a opportunità di istruzione, carriera, partecipazione politica e altre sfere della vita.
- *Pari retribuzioni:* Assicurare che uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di uguale valore ricevano una retribuzione equa e paritaria.
- *Partecipazione politica ed economica:* Favorire la partecipazione equa e significativa delle donne in posizioni di leadership, politica e economia, per garantire una rappresentanza adeguata e influente.
- *Eliminazione delle discriminazioni:* Abolire discriminazioni, stereotipi e pregiudizi basati sul genere, creando un ambiente in cui ognuno sia libero di esprimersi e realizzarsi indipendentemente dal proprio genere.
- *Equilibrio tra lavoro e vita privata:* Favorire politiche e pratiche che consentano un equilibrio tra le responsabilità lavorative e quelle familiari, permettendo a uomini e donne di dedicarsi sia al lavoro che alla famiglia.
- *Accesso all'istruzione:* Garantire un accesso equo all'istruzione di qualità per ragazze e donne, consentendo loro di sviluppare le proprie competenze e realizzare il proprio potenziale.
- *Salute e benessere:* Assicurare che donne e uomini abbiano pari accesso ai servizi sanitari e al benessere, senza discriminazioni di genere.

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com



- *Sensibilizzazione e educazione:* Promuovere la consapevolezza e l'educazione sulle questioni di genere per contrastare stereotipi e discriminazioni dalla radice.
- *Leggi e politiche adeguate:* Implementare leggi e politiche che promuovano attivamente la parità di genere e sanzionino discriminazioni e disparità basate sul genere.
- *Collaborazione globale:* Favorire la collaborazione internazionale e la condivisione delle migliori pratiche per promuovere la parità di genere su scala globale.

ATENA Scrl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com

2. La parità di genere

Il GEP si inserisce all'interno della Strategia della Commissione Europea per la parità di genere 2020-2025¹ che ha introdotto, nell'ambito di Horizon Europe (Orizzonte Europa - Programma Quadro della Ricerca della Commissione Europea nella Programmazione finanziaria 2021-2027) nuove disposizioni per promuovere l'equità di genere nelle organizzazioni europee.

Inoltre, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede un accesso limitato ai soli beneficiari che abbiano, o che si impegnino ad avere, nel primo anno di progetto, un Piano di Uguaglianza di Genere. La Commissione Europea ha, tra l'altro, indicato le caratteristiche che il GEP dovrebbe avere per soddisfare il requisito di accessibilità richiesto:

- **Pubblicità:** deve trattarsi di un documento formale, pubblicato sul sito web dell'istituzione, e firmato da una persona al vertice della stessa;
- **Risorse dedicate:** l'istituzione deve impegnarsi a mettere a disposizione risorse umane e competenze di genere per realizzare il GEP;
- **Raccolta dati e monitoraggio:** il documento deve basarsi su dati disaggregati per sesso/genere sul personale e si deve prevedere un rapporto annuale basato su indicatori;
- **Formazione:** l'istituzione deve incrementare la consapevolezza sull'eguaglianza di genere e sui pregiudizi legati al genere e deve formare il personale e gli organi dirigenti su tali tematiche.

2.1. Il contesto europeo e nazionale

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com



Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione Europea (UE). Secondo l'EIGE, con 63,8 punti su 100, l'Italia nel 2021 si è collocata al 14° posto in Europa per parità di genere, con un Gender Equality Index inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com

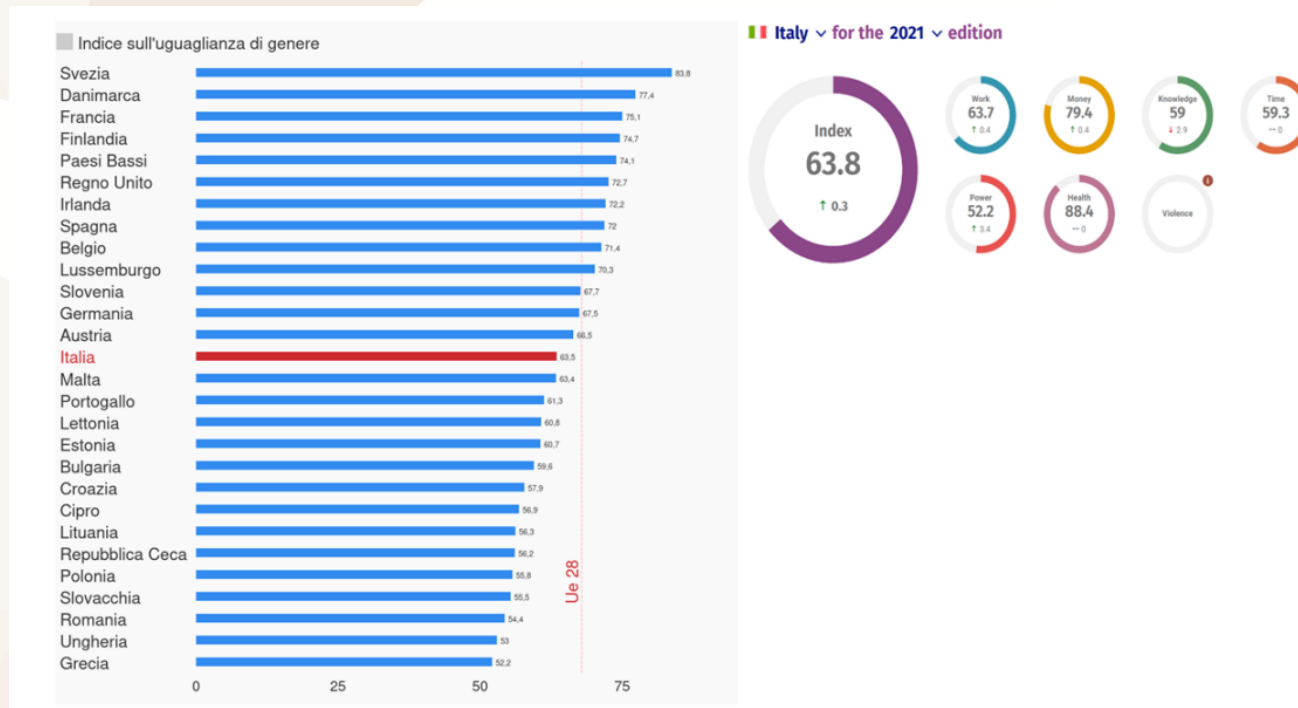


Figure 1 - Dati europei sulle disuguaglianze di genere

Le disuguaglianze di genere sono più marcate nei settori del potere (52,2 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (59 punti). L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro (63,7). Il suo punteggio più alto è invece nel settore della salute (88,4 punti).

ATENA Scrl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210

Pec: atena_scarl@pec.it

www.atenaweb.com



Per l'Unione Europea la parità di genere non solo è un valore, ma anche un obiettivo (art. 3 del Trattato sull'Unione Europea); sono infatti diverse le azioni promosse a livello europeo volte ad eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità di genere. Tra quelle più rilevanti in un contesto lavorativo si possono menzionare: la Direttiva 2006/54/CE⁴, la Direttiva 2010/41/UE⁵ e la Direttiva UE 2019/1158⁶.

Queste Direttive sono trasposte poi negli ordinamenti dei paesi membri dell'Unione Europea. A livello europeo sono inoltre presenti diverse iniziative di natura non vincolante che mirano alla parità di genere su diversi piani.

Il tema della parità di genere è una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; inoltre, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026¹⁰ vede la parità di genere come un importante motore di crescita. Il documento, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, definisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili.

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com



3. Atena -Distretto Alta Tecnologia Energia Ambiente

Il Distretto Atena svolge attività di ricerca e sviluppo, trasferimento tecnologico, formazione, disseminazione e divulgazione e realizza soluzioni innovative per migliorare la qualità della vita e garantire un futuro sostenibile in linea con la Vision 2030 delle Agende strategiche europee:

- sistemi di mobilità semplici ed alla portata di tutti;
- tecnologie efficienti, pulite e sicure per la propulsione e la generazione di energia elettrica;
- biotecnologie e sistemi di accumulo per ottimizzare l'uso delle rinnovabili.

Il modello Atena promuove ambienti innovativi e culturalmente dinamici in cui università e imprese assumono ciascuno il proprio ruolo per l'obiettivo comune dello sviluppo della società attraverso processi di coevoluzione in linea con la visione della Commissione Europea che riconosce il ruolo fondamentale della ricerca quale elemento trainante per lo sviluppo socioeconomico. La centralità del ruolo della ricerca è stata confermata dalle strategie europee che poggiano le proprie azioni di rilancio dell'economia sui tre pilastri della crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

La mission di Atena è volta all'innovazione, alla crescita e alla creazione di valore del sistema produttivo nazionale per l'energia e l'ambiente. Utilizza l'eccellenza scientifica e tecnologica per attrarre investimenti in settori produttivi ad alta tecnologia, contribuisce al rafforzamento delle competenze tecnico-scientifiche delle imprese aderenti, rafforzando il sistema della ricerca campana, nazionale ed internazionale.

Atena coordina un sistema di relazioni e scambio di informazioni strutturato in cui le imprese possono agire come polo forte e unito, unendo competitività a cooperazione, favorendo l'innovazione e il trasferimento tecnologico per mezzo di iniziative aggreganti, presidiando i mercati esteri e le opportunità di interscambio, favorendo sinergie ed alleanze di lungo periodo e reti di collaborazione internazionali.

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com



3.1 La governance di Atena

La Governance di Atena integra expertise interdisciplinari che coprono le aree scientifiche e tecnologiche del Distretto, in linea con le esigenze dei mercati.

La struttura organizzativa di Atena è basata su pochi livelli gerarchici al fine di ottimizzare la circolazione delle informazioni fra e nelle diverse funzioni.

L'Amministratore unico è coadiuvato da un Comitato di indirizzo strategico composto da Rappresentanti della componente industriale e da un Comitato Scientifico composto da rappresentanti dei soci Università, Enti di Ricerca e Centri di Competenza. Il coordinamento delle attività di Atena è affidato ad un Responsabile di riferimento per ciascuna delle quattro macro-aree di attività: Ricerca & Sviluppo; Trasferimento Tecnologico; Formazione; Diffusione e disseminazione. Gli addetti a ciascuna area sono sia dipendenti e collaboratori di ATENA, sia personale che i consorziati mettono a disposizione per l'attuazione dei progetti comuni.

Atena ha tre dipendenti maschi a tempo indeterminato, operai specializzati.

Atena -seppur micro impresa assicura - il rispetto della parità di genere sia attraverso la presenza della componente femminile nei ruoli di coordinamento e negli organi consultivi, sia mettendo in atto tutte le azioni volte a ridurre il gender gap.

3.2. Il GEP per Atena

Il Gender Equality Plan è uno strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere di Atena; contiene l'insieme di azioni che si intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere grazie ad un cambiamento culturale delle organizzazioni.

L'adozione del GEP per Atena rappresenta uno strumento ulteriore per promuovere l'integrazione della dimensione di genere all'interno dell'Azienda e fornire un valore aggiunto all'attività istituzionale.

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com



Il GEP di Atena è un documento programmatico che definisce -mediante l'individuazione di obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi, attraverso la definizione di indicatori specifici -la strategia aziendale per identificare i gender bias (pregiudizi di genere) e introdurre azioni innovative per la loro correzione e per la riduzione delle asimmetrie di genere.

La Commissione Europea ha evidenziato le aree prioritarie che devono essere oggetto del GEP, mediante concrete misure e indicatori:

- l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'adozione di un Gender Equality Plan per Atena rappresenta indubbiamente un'opportunità per definire attraverso una metodologia partecipativa, una visione strategica che mette al centro anche le politiche per raggiungere la parità di genere, inserendosi nel quadro dei documenti fondamentali, con l'obiettivo di superare asimmetrie ancora presenti e coordinandosi con altri strumenti di benessere organizzativo.

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere. Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziate. Infatti, favorire la conduzione e la

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210

Pec: atena_scarl@pec.it

www.atenaweb.com



partecipazione delle donne alle attività di ricerca può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta. In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro.

L'elaborazione del presente Piano prende avvio da un'analisi circa la composizione di genere del personale dipendente, ai vari livelli e sotto diversi profili, quali il ruolo, l'attribuzione di incarichi etc. Dal punto di vista del trattamento economico, la retribuzione dei dipendenti di Atena è determinata ai sensi della vigente normativa contrattuale in materia e, pertanto, non sussistono discriminazioni retributive tra uomini e donne.

La dotazione organica di Atena prevede complessivamente n. 3 unità -operai specializzati - maschi, 2 responsabili di attività - donne, 2 organi consultivi a composizione mista.

La ripartizione maschile si differenzia per una minore percentuale di donne nel ruolo tecnico a vantaggio di quello amministrativo.

La società, in relazione alle esigenze e sulla base del proprio regolamento interno nonché delle scelte di programmazione, conferisce incarichi per lo svolgimento di attività con assunzione diretta di responsabilità. Sono previste due tipologie di incarichi: *Research and TTM Manager* ed *European Projects Manager*; entrambi i ruoli sono ricoperti da donne.

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., è garantita parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro; per quanto riguarda la composizione delle Commissioni di concorso, si è verificato un sostanziale equilibrio tra la presenza femminile e quella maschile.

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com

4. Metodologia e aree di intervento

Il presente Gender Equality Plan (GEP) è stato redatto e pubblicato sul sito istituzionale a seguito delle raccomandazioni dell'Unione Europea e dell'European Institute for Gender Equality (EIGE). L'adozione del GEP si sviluppa attraverso quattro fasi dettagliate nello schema 1.

Il processo relativo al GEP è di tipo partecipativo, per migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti di Atena, al fine di garantire una maggiore aderenza degli interventi programmati al contesto, ma anche per assicurare il più ampio coinvolgimento nella realizzazione di quanto pianificato



Figure 2-fasi di adozione del GEP

4.1 Piano d'Azione e schede di dettaglio

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi, i focus delle Aree Tematiche, le azioni e gli strumenti oggetto del Piano per la Parità di Genere di Atena. Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Le azioni del Gender Equality Plan di Atena sono articolate nelle seguenti aree:



1. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;
 2. Reclutamento e progressioni di carriera.
 3. Benessere organizzativo.
 4. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali e divulgazione sui temi delle pari opportunità.
 5. Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca.
- L'adozione di un GEP contribuisce a dare attuazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) proposti dall'ONU, in maniera trasversale a tutte le aree.



ATENA Scarl
Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale
Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210
Pec: atena_scarl@pec.it
www.atenaweb.com

Area tematica	Obiettivo	Focus	Strumento	SDGs Agenda 2030
AT1 - Leadership e processo decisionale	AT1.O1 Miglioramento dei processi decisionali interni volti a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati per il Bilancio di Genere	Garanzia di una equa appresentanza di genere nei gruppi di Lavoro e/o commissioni previsti per l'espressione di pareri e/o indirizzi richiesti dagli organi vigilanti.	  
	AT1.O2 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale		Raccolta di dati disaggregati sul personale in formto digitale	

AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	AT2.O1 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi e la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale		  
	AT2.O2 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale			

AT3 - Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita private.	Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari	 
	AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa			

AT4 - Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali e divulgazione sui temi delle pari opportunità.	AT4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime		Monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestia	 
	AT4.02 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire		Realizzazione di seminari tematici	 

	l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla			  
	AT4.03 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità		Proposta di Adozione del Codice Etico e di Comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze	
AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro	Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle attività di ricerca finanziate. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche condotte in Atena. Considerato l'impatto che le attività di ricerca possono avere nel favorire la transizione ecologica, vengono indicati gli strumenti per aumentare la partecipazione delle donne nel processo. Sono previste misure per	Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di R&S svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio	 
	AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica		Sviluppo, implementazione e comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili di genere nella ricerca	 
	AT5.03 Partecipazione attiva e inclusione delle donne nella transizione		Partecipazione a tavoli nazionali e internazionali anche attraverso la costituzione di partenariati multistakeholder	

	ecologica	promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le lavoratrici		
	AT5.O4 Promozione della salute delle lavoratrici		Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere	



[Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età](#)



[Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti](#)



[Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze](#)



[Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti](#)



[Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi](#)



[Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze](#)

4.2 Aggiornamento e diffusione del GEP

Il GEP ha un orizzonte temporale di tre anni ed è reso disponibile a tutti gli Interlocutori sul sito web www.atenaweb.com, sezione trasparenza.

ATENA Scarl

Distretto Alta Tecnologia
Energia e Ambiente
Capitale Sociale €126.000 i.v.

Sede legale

Centro Direzionale, Isola C/4
Dipartimento Ingegneria Università Parthenope
Via Giovanni Porzio, 80143 Napoli

C.F | P.IVA | R.I.NA 07903231210

Pec: atena_scarl@pec.it

www.atenaweb.com