

**SCOPO**

In riferimento alla rilevanza della presenza e al bilanciamento di genere all'interno dei processi aziendali di Atena Informatica S.R.L., un'organizzazione operante nel settore della produzione di software e della consulenza informatica, e tenendo conto delle esigenze e delle aspettative delle diverse parti interessate (clienti, dipendenti, partner e stakeholder), il sistema di gestione si propone di perseguire il seguente scopo:

**Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo di produzione di software e consulenza informatica**

Questo obiettivo si articola nei seguenti traguardi specifici, misurabili e allineati con la missione di Atena Informatica S.R.L.:

**Equilibrio nella rappresentanza di genere nelle funzioni aziendali**

Puntare a una presenza paritaria di uomini e donne nei team di sviluppo software, consulenza e leadership, con l'intento di raggiungere almeno il 50% di membri del genere sottorappresentato entro cinque anni.

**Eliminazione delle disparità salariali e delle barriere di genere**

Effettuare analisi retributive annuali per identificare eventuali differenze salariali tra i generi in ruoli e responsabilità equivalenti, impegnandosi a ridurre il divario retributivo fino a eliminarlo entro tre anni.

**Accesso equo alla formazione e allo sviluppo professionale**

Assicurare che il 50% dei dipendenti partecipanti a programmi di formazione avanzata, mentoring e percorsi di leadership siano donne o appartenenti a generi sottorappresentati, promuovendo lo sviluppo di competenze strategiche nel settore IT.

**Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo**

Realizzare attività di sensibilizzazione periodiche e corsi obbligatori su diversità e inclusione per tutti i dipendenti, con l'obiettivo di coinvolgere il 90% della forza lavoro entro due anni e migliorare il clima aziendale.

**Promozione di politiche di equilibrio tra vita professionale e personale**

Introdurre politiche di smart working, orari flessibili e congedi parentali potenziati, valutandone l'efficacia attraverso sondaggi annuali sulla soddisfazione dei dipendenti.

**Monitoraggio costante dei progressi**

Stabilire indicatori chiave di performance (KPI) per il bilanciamento di genere, come:

Percentuale di donne assunte rispetto al totale delle nuove assunzioni.

Tasso di promozioni e incarichi di responsabilità per genere.

Livello di partecipazione ai programmi di formazione sulla diversità.

## SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

MOD-01-C

Analizzare questi dati su base trimestrale e includerli nel bilancio sociale aziendale, garantendo così trasparenza verso clienti e stakeholder.

Atena Informatica S.R.L. si impegna a integrare questi obiettivi nelle proprie strategie operative e gestionali, attuando azioni concrete, monitorando costantemente i risultati e adottando un approccio di miglioramento continuo, in linea con i valori aziendali di innovazione, equità e sostenibilità.

**CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA**
**Processi di business**

Il sistema si applica ai seguenti processi di business, documentati all'interno del modulo MOD-01-A Analisi processi di business:

- Commerciale
- Progettazione
- Approvvigionamento
- Produzione
- Rilascio
- Assistenza post-vendita
- Amministrazione
- Gestione del personale

**Processi di sistema**

I processi che permettono il funzionamento del sistema di gestione conformemente a quanto stabilisce la prassi PdR 125:2022, disciplinati dalle corrispondenti procedure, sono i seguenti:

- PROC-01 Pianificazione
- PROC-02 Leadership
- PROC-03 Formazione
- PROC-04 Gestione documentazione
- PROC-05 Monitoraggio degli indicatori
- PROC-06 Comunicazione interna e esterna
- PROC-07 Audit interni
- PROC-08 Gestione delle situazioni non conformi
- PROC-09 Revisione periodica
- PROC-10 Miglioramento

**Processi per la parità di genere**

I processi per la parità di genere, anch'essi processi di sistema, che permettono il raggiungimento dello scopo con una maggiore focalizzazione sulle esigenze e aspettative delle parti interessate, disciplinati dalle corrispondenti procedure, sono i seguenti:

- PROC- 6321 Recruiting
- PROC- 6322 Gestione carriera
- PROC- 6323 Equità salariale
- PROC- 6324 Genitorialità
- PROC- 6325 Work-life balance
- PROC- 6326 Prevenzione abusi e molestie

Nota: Il numero della procedura si riferisce al corrispondente punto stabilito dalla prassi PdR 125:2022

**Persone soggette alle disposizioni previste dai documenti di sistema**

Le persone che devono attenersi alle disposizioni presenti nei documenti del sistema di gestione sono:

- I soggetti che appartengono alla compagine societaria
- I soggetti che ricoprono le cariche istituzionale di amministratori, sindaci ecc.
- Il personale assunto dall'organizzazione
- I consulenti che assistono l'organizzazione
- Il personale, appartenente a soggetti esterni, che a vario titolo si interfaccia con l'organizzazione

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	01
Data di emissione del documento	08/07/2024
Autore	RSQ Ing. Luca Simonetta e consulente esterno Dott.ssa Sabrina De Mutiis
Firma autore	Digitale
Firma per approvazione emissione	AU
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato