
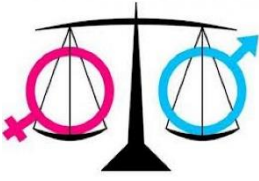




L'impresa **Greuti S.p.a.** opera nel settore Edile e specificatamente nell'esecuzione dei lavori stradali e idraulici, impianti di irrigazione, fognature ed opere connesse in muratura e cemento armato e nelle costruzioni di edifici civili.

Il personale è composto da oltre 50 persone sia dipendenti che no; il lavoro è principalmente svolto presso le varie sedi aziendali e/o nei cantieri.

Il personale di sesso femminile è principalmente occupato presso gli uffici amministrativi, il personale tecnico ed operativo è solo di sesso maschile.

L'organizzazione, nel proprio operato, si interfaccia continuamente con risorse interne ed esterne e per questo ha adottato la seguente politica.

	<p><b>Raggiungimento di un elevato grado d'efficienza nell'organizzazione delle risorse interne ed esterne.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assicurare il rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;</li> <li>▪ Definire l'adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;</li> <li>▪ Assicurare l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro ed in particolare per le opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;</li> <li>▪ Assicurare l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro ed in particolare per le politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;</li> <li>▪ Assicurare l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro ed in particolare per le politiche di gestione dei processi aziendali;</li> <li>▪ Assicurare che i collaboratori siano consapevoli dei propri bisogni e delle loro esigenze e siano in grado di confrontarsi con la Direzione in modo trasparente e collaborativo.</li> </ul>
	<p><b>È ferma convinzione del Comitato) di garantire i requisiti di seguito descritti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'uguaglianza di genere nell'evoluzione del diritto dei Trattati;</li> <li>▪ Il diritto derivato e le pari opportunità nella rappresentanza dell'azienda;</li> <li>▪ Definire l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile;</li> <li>▪ Assegnare risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;</li> <li>▪ Favorire un ambiente di lavoro rivolto all'inclusione ed alla parità di genere.</li> <li>▪ Attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano strategico.</li> </ul>
	<p><b>Porre costantemente l'attenzione sui temi della comunicazione.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantenere un linguaggio volto all'inclusività ed al rispetto delle pari opportunità nei documenti aziendali, sia di uso interno che diretti all'esterno dell'azienda;</li> <li>▪ Pretendere dal proprio personale l'utilizzo di linguaggi non lesivi delle pari opportunità durante lo svolgimento del proprio operato e anche all'esterno dell'azienda;</li> <li>▪ Garantire, attraverso incarichi puntuali e monitoraggio costante, che i fornitori di servizi che operano per conto dell'azienda rispettino le politiche definite e si impegnino ad adottare comportamenti in linea con le stesse.</li> </ul>
	<p><b>Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantire un servizio dedicato alle risorse che rientrano dalla maternità/paternità</li> <li>▪ Favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa</li> <li>▪ Sostenere attraverso momenti di formazione/informazione sia durante, che, dopo la maternità/paternità, l'acquisizione di nuove competenze</li> <li>▪ Garantire il mantenimento del coinvolgimento anche durante l'assenza per maternità/paternità</li> </ul>