Il nostro impegno per le pari opportunità

In Guido Belotti Group S.r.l. il rispetto delle persone si traduce in scelte quotidiane: nel modo in cui selezioniamo nuovi collaboratori, distribuiamo responsabilità, valorizziamo competenze e organizziamo le attività, dagli uffici ai cantieri. La parità di genere è parte di questo approccio e rappresenta un impegno della Direzione verso chi lavora con noi e verso le parti interessate.

Con questa Politica l'azienda definisce gli indirizzi da applicare a tutto il personale, senza distinzioni di qualifica, rapporto contrattuale o luogo di lavoro. Ogni decisione deve essere motivata da elementi professionali pertinenti, nel rispetto della dignità individuale e delle disposizioni applicabili.

1 | Una cultura del rispetto, anche in cantiere

Non trovano spazio atteggiamenti che escludano, sminuiscano o mettano a disagio una persona per ragioni legate al genere. Questo principio riguarda linguaggio, battute, immagini, messaggi, relazioni tra colleghi e rapporti con clienti, fornitori e altre imprese. L'azienda contrasta molestie, molestie sessuali, intimidazioni e condotte discriminatorie, comprese quelle che possono verificarsi durante trasferte o tramite strumenti digitali. Responsabili e lavoratori sono chiamati a promuovere comportamenti rispettosi.

2 | Entrare in azienda e poter crescere

L'individuazione di nuovi profili professionali si basa sulle caratteristiche del ruolo e sulle competenze necessarie. Le comunicazioni di ricerca del personale devono rivolgersi a tutte le persone potenzialmente idonee; non devono essere richieste informazioni sulla pianificazione familiare o sulla maternità e paternità non pertinenti alla posizione. Nei ruoli tecnici, operativi e di cantiere, nei quali la presenza femminile può essere limitata, l'azienda si propone di rendere le opportunità maggiormente visibili e accessibili, senza derogare ai requisiti di idoneità e professionalità.

3 | Competenze, sicurezza e condizioni di lavoro

La partecipazione a corsi, addestramento, aggiornamenti e percorsi di qualificazione è determinata dalle esigenze di lavoro e dalle competenze da sviluppare, evitando esclusioni legate al genere o alle responsabilità familiari. L'organizzazione valuta, per quanto pertinente, l'adeguatezza di dispositivi di protezione, indumenti, attrezzature e spazi rispetto alle caratteristiche delle diverse persone. La formazione e le prospettive professionali non devono essere compromesse da periodi di assenza per congedi previsti dalla legge.

4 | Valorizzazione economica e riconoscimenti

A parità di lavoro o di lavoro di pari valore, l'azienda persegue l'equità retributiva. Inquadramenti, componenti fisse e riconoscimenti aggiuntivi devono rispondere a criteri verificabili, tra cui responsabilità, competenze, risultati e condizioni effettive della mansione. In particolare, l'attribuzione di premi extra deve essere motivata e tracciabile, per consentire verifiche di coerenza tra lavoratrici e lavoratori. Le analisi periodiche delle retribuzioni e delle componenti accessorie saranno utilizzate per individuare differenze che richiedano approfondimento.

5 | Genitorialità e conciliazione

Prendersi cura dei figli o di familiari è una responsabilità che riguarda uomini e donne. L'azienda favorisce la conoscenza dei congedi e dei permessi disponibili e si impegna affinché il loro utilizzo non sia motivo di penalizzazione nelle valutazioni o nelle opportunità professionali. Eventuali soluzioni di flessibilità sono esaminate

in relazione alla concreta organizzazione delle attività, inclusi i vincoli tecnici e di sicurezza dei cantieri, sulla base di criteri chiari e non discriminatori.

6 | Parlare, segnalare, essere tutelati

Chi rileva un comportamento non coerente con questa Politica deve poter utilizzare i canali aziendali di segnalazione definiti nelle procedure interne. Le situazioni segnalate sono trattate con riservatezza e imparzialità, secondo le regole applicabili; non sono ammesse ritorsioni contro chi segnala in buona fede. L'azienda promuove la diffusione di indicazioni comprensibili per riconoscere condotte inappropriate e sapere a chi rivolgersi.

7 | Dalle intenzioni ai risultati

La Direzione sostiene l'applicazione della Politica e mette a disposizione le risorse individuate nel sistema di gestione. Il Comitato Guida per la Parità di Genere esamina periodicamente dati e segnalazioni e propone interventi da inserire, se opportuno, nel Piano Strategico. Il monitoraggio riguarda in particolare selezioni, composizione dell'organico, accesso alla formazione, passaggi di ruolo, retribuzioni e premi aggiuntivi, genitorialità e misure di conciliazione. Gli esiti delle verifiche e l'ascolto del personale contribuiscono a definire le priorità di miglioramento.

8 | Diffusione e aggiornamento

La Politica è portata a conoscenza del personale e resa disponibile alle parti interessate con modalità adeguate all'organizzazione. Viene riesaminata periodicamente, in occasione di cambiamenti significativi o quando il monitoraggio evidenzi nuove esigenze. Tutti sono chiamati a contribuire alla sua attuazione, ciascuno in relazione alle proprie responsabilità.

Riferimenti: UNI/PdR 125:2022; D.Lgs. 198/2006 e successive modificazioni; Legge 162/2021; principi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, inclusa la Convenzione n. 190.

Approvazione Direzione: GUIDO BELOTTI GROUP SRL ACQUEDOTTI - METANODOTTI - FOGNATURE SCAVI IN GENERE - STOP LAIN Via Luigi Cadorna, 12D 24060 CREDARO (BG) Cod. Fisc. e Partita IVA 04254310164 Data: 09/10/2026