INNOVA-FORM S.R.L. ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque, la direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un comitato interno che vigila sugli impegni del presente documento e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.
Il presente documento è revisionato annualmente in fase di riesame della direzione alla presenza del comitato di parità di genere.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha definito risorse economiche affidate al comitato di parità di genere pari ad euro 2.000,00 (duemila/00), per il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La nostra organizzazione tratta tutti i suoi collaboratori allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni: definiamo collaboratori tutti i soggetti con cui intratteniamo un rapporto di lavoro di qualsiasi natura.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
In quest'ottica, anche l'avanzamento di carriera viene gestito secondo criteri trasparenti e non discriminatori, tenendo conto dell'anzianità lavorativa, della tipologia di mansione svolta e delle competenze specifiche maturate. La mobilità interna e la successione a posizioni manageriali è inclusiva e rispettosa ed offre ai collaboratori la possibilità di crescere professionalmente, in linea con le esigenze organizzative e lo sviluppo individuale. L'avanzamento può avvenire tramite percorsi di formazione, revisione del livello retributivo o inquadramenti contrattuali coerenti con l'evoluzione del ruolo. L'organizzazione garantisce che tali opportunità siano offerte nel pieno rispetto dei principi di inclusività, equità e parità di genere. Tutte le decisioni relative alla crescita professionale sono basate esclusivamente sul merito, senza alcuna discriminazione legata al genere, all'età, all'origine culturale o ad altre caratteristiche personali.
Qualora vengano organizzati panel o sessioni di formazione esterne, l'azienda si impegna ad assicurare una rappresentanza equilibrata dei formatori e delle formatrici, così da promuovere un modello di riferimento realmente paritario ed inclusivo anche nelle attività di apprendimento. La formazione, a tutti i livelli e su ogni argomento, inclusi eventuali corsi sulla leadership, è garantita in modo equo a tutti i dipendenti.

La nostra organizzazione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

La nostra organizzazione ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni. Per garantire ciò, ha individuato un referente per molestie e mobbing, Sara Di Lorenzo, a cui ogni dipendente può fare riferimento.

La nostra organizzazione informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere.

La nostra organizzazione garantisce che a seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiamo risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

La nostra organizzazione si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile.

La nostra organizzazione si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, qualora ci fossero dei benefit, il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità, si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro.

Il comitato di parità di genere, composto da 4 membri, si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

Comunichiamo a tutto il personale che il comitato di parità di genere ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti una modalità di segnalazione, vi preghiamo di depositare le comunicazioni nell'apposita cassetta presente nella reception della sede operativa, fino all'attivazione della funzionalità dedicata alla trasmissione di comunicazioni anonime al Comitato nel sito internet societario.

E' inoltre stato aperto sul sito internet aziendale, un canale di segnalazione anonimo, aperto a tutti e raggiungibile al seguente
link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfBLb_sdtwU1Zt-EYWog0MfMe0XdhFM4aKg6YvZM3ko7zXq1g/viewform?usp=dialog

Del 23-09-2026

Firma

INNOVA-FORM S.R.L.
CORSO VENEZIA, 3 - 20121 MILANO
P.IVA 02596260188