CIOFS-FP
ETS
Centro Italiano Opere Femminili Salesiane
Formazione Professionale

Politica per la Parità di Genere

Aprile 2026

Premessa e Valori Fondanti

Il CIOFS-FP ETS fonda la propria azione sullo stile educativo di don Bosco e sul Sistema Preventivo, con al centro la crescita e il benessere delle persone. In questa visione, la Parità di Genere non è un elemento aggiuntivo, ma parte integrante della cultura organizzativa, in linea con la norma UNI/PdR 125:2022 e con la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025.

Missione, Visione e Strategia

La missione del CIOFS-FP ETS è offrire servizi e opportunità formative di qualità, capaci di rispondere ai bisogni delle persone e anticipare le sfide future. In questo quadro, la promozione dell'empowerment femminile e dell'uguaglianza di opportunità è un principio guida: la Fondazione sviluppa iniziative per favorire la partecipazione delle donne, anche nei settori a prevalenza maschile, e per garantire ambienti inclusivi di apprendimento e lavoro.

Principi Ispiratori

I principi fondamentali alla base della Politica Integrata del CIOFS-FP ETS sono:

- Imparzialità e Inclusività
- Correttezza e Trasparenza
- Valorizzazione del Personale
- Tutela della Persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Impegno della Governance

La Governance del CIOFS-FP ETS si impegna a promuovere un modello organizzativo che valorizzi equità e inclusività, in coerenza con le sei aree della UNI/PdR 125:2022: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione, Equità remunerativa e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Questi ambiti sono integrati con gli impegni della Politica SGI: garantire la salute e la sicurezza, innovazione continua, formazione permanente del personale, valorizzazione della diversità e prevenzione delle criticità.

La Fondazione promuove attivamente l'equilibrio tra vita professionale e privata attraverso l'adozione di una Politica di Conciliazione Vita-Lavoro, che definisce misure concrete di flessibilità, supporto alla genitorialità e benessere dei collaboratori, applicabili in modo uniforme ma adattivo in tutte le sedi regionali.

Politiche Specifiche per la Parità di Genere

Il CIOFS-FP ETS definisce le seguenti aree prioritarie di intervento:

- Selezione e assunzione (recruitment) – procedure inclusive e imparziali.
- Gestione della carriera – pari opportunità di avanzamento e accesso alla formazione.
- Equità salariale – monitoraggio dei divari e azioni correttive.

- Genitorialità e cura – strumenti di sostegno alla maternità/paternità.
- Conciliazione vita-lavoro – flessibilità oraria, part-time, smart working.
- Prevenzione delle molestie – contrasto ad abusi fisici, verbali e digitali.

Monitoraggio e Diffusione

La Politica Integrata, comprensiva della Politica per la Parità di Genere, viene monitorata e riesaminata annualmente dalla Governance con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere. Gli obiettivi e i risultati sono diffusi a tutto il personale e alle parti interessate attraverso i canali istituzionali, interna ed esterna (sito web, comunicazioni ufficiali).

KPI di Monitoraggio (UNI/PdR 125:2022)

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, vengono definiti Key Performance Indicators (KPI) per monitorare l'attuazione della Politica di Parità di Genere. Il personale del CIOFS-FP ETS è attualmente composto da 719 donne e 252 uomini, dato che rappresenta un punto di partenza per la valutazione dei risultati e dei miglioramenti futuri.

Area UNI/PdR 125:2022	Azione	KPI	Valore Attuale CIOFS-FP ETS	Target/Miglioramento	Strumento di monitoraggio
Cultura e strategia	Inserire nel Piano Formativo Trasversale delle pillole formative di sensibilizzazione sulla parità di genere	N. di dipendenti che fruiscono delle iniziative di sensibilizzazione (Pillole, webinar, news).	1 video diffuso in sede assembleare	Almeno il 50% del personale totale coinvolto ogni anno	Cruscotto Tab 2 (KPI Processi)
Governance	Realizzare gli incontri di coordinamento del Comitato Guida	N. Incontri di Coordinamento Comitato Guida	Presentazione dei componenti del Comitato Guida agli organi istituzionali	Almeno 3 incontri l'anno	Verbali Comitato Guida
Processi HR	Formazione sui bias di genere per selezionatori risorse umane	N. di responsabili/referenti della selezione che partecipano alla formazione	Nessuna formazione erogata ad oggi	100% dei referenti regionali mappati nel Cruscotto.	Cruscotto Tab 2 (KPI Processi)
Opportunità di crescita e inclusione	Realizzare incontri di networking/mentoring per lo scambio di buone pratiche gestionali e didattiche	n. Incontri di networking realizzati nell'anno	Referenti regionali indicati dalle presidenti regionali a marzo 2026	Nel primo anno almeno 1 incontro	Cruscotto Tab 2 (KPI Processi)
Equità remunerativa	Creare il Cruscotto di Monitoraggio	Grado di copertura del monitoraggio retributivo di rete.	Dati raccolti in maniera random	100% - raccogliere tutti i 13 cruscotti locali nei tempi definiti	Cruscotto Tab 2 (KPI Processi) – Col. "RAL" e " Indennità/premi

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Istituire un Catalogo delle Pratiche di Conciliazione Locali.	% Accordi Individuali di SW e misure di flessibilità attive	Modalità già attive: part-time, flessibilità oraria, SW	Raccogliere almeno 1 pratica innovativa per ogni regione	Cruscotto - Tab 2 (Colonna "Misure WLB attivate")