



La certificazione della parità di genere



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

17 novembre 2023

Dinocroc International Training Institute – D.I.T.I. srl - abbreviato: DITI

Via della Sforzesca,1 00185 Roma

www.hocus-lotus.edu

info@hocus-lotus.edu

MISSION E VISIONE STRATEGICA

DITI è un Ente di formazione e casa editrice specializzato nella Glottodidattica Infantile con Hocus&Lotus, l'unico metodo per insegnare le lingue ai bambini con oltre 35 anni di ricerca scientifica alle spalle.

Sviluppato alla Sapienza Università di Roma all'interno di una serie di progetti di ricerca nazionali ed Europei, Hocus&Lotus ha vinto diversi premi ed è stato utilizzato da oltre 300.000 bambini in tutto il mondo.

La nostra mission è quella di insegnare le lingue ai bambini in un contesto di gioia e affetto capace di generare amore per la nuova lingua.

Per raggiungere questo obiettivo offriamo la formazione al metodo Hocus&Lotus a docenti di Nido, Infanzia e Primaria e ad insegnanti di lingua Freelance.

I nostri clienti sono per la maggior parte donne, alle quali offriamo percorsi professionalizzanti all'interno di una rete di scuole d'Eccellenza per insegnare le lingue ai bambini appositamente creata.

Seguendo il nostro percorso formativo, i discenti, le nostre "Magic Teacher" possono crearsi una professione economicamente soddisfacente, con il vantaggio di poter conciliare la vita lavorativa con quella familiare o trovare più facilmente lavoro come dipendenti di strutture private e pubbliche (i nostri corsi portano punteggi nelle graduatorie della scuola pubblica). Tutto ciò senza essere abbandonate a loro stesse, ma con il costante supporto formativo, gestionale e promozionale offerto dalla DITI e dalla Rete di Eccellenza.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, DITI ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale strumento naturale e identificativo della nostra politica per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per DITI rappresenta l'ultimo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di dare valore e quindi continuare ad incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee per eliminare il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di DITI sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale DITI concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e alla violenza in generale.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di DITI ritiene fondamentale formalizzare ciò che già accade in azienda, ossia la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

DITI si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura dei familiari anziani
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da DITI sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nell'eventualità di aumentare i dipendenti i criteri di selezione si baseranno esclusivamente sulle seguenti abilità e condizioni:

- Conoscenza di una più lingue straniere
- Curriculum studiorum
- Esperienza lavorativa pregressa
- Raggiungibilità del luogo di lavoro, se necessario

Gestione della carriera

DITI è una micro-azienda e non esistono differenze di carriera tra i dipendenti. Siamo un'unica squadra che viene premiata in egual misura (soci inclusi) ogni anno, se raggiunti o superati gli obiettivi di fatturato annuale.

Equità salariale

I dipendenti DITI sono inquadrati con il CCNL relativo alle loro mansioni, non vi sono contrattazioni specifiche al di fuori di esso.

Genitorialità, cura dei familiari

I dipendenti DITI possono scegliere il part-time che desiderano, purché in armonia con l'apertura al pubblico. Infatti 3 su 4 dipendenti DITI ha un part-time, che può essere anche verticale.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Come indicato nel punto precedente, vi è molta flessibilità negli orari di lavoro, purché sia coperta la fascia oraria 9:00-18:00. Vi è quindi una procedura che permette al lavoratore di gestirsi il suo orario di lavoro come meglio crede.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Con il Patto Antiviolenza, redatto dal team DITI, firmato da ogni suo componente e affisso all'ingresso della sede operativa, ricordiamo ogni giorno a tutti, clienti e fornitori inclusi, la nostra etica lavorativa.

Lo stesso patto antiviolenza è pubblicato sul nostro sito www.hocus-lotus.edu

Il patto, ovviamente va rispettato, e come già accaduto in passato con fornitori e clienti aggressivi, essi vengono immediatamente allontanati dalla nostra organizzazione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.