



Policy Diversità,
Equità e Inclusione

Indice

1. Premessa.....	2
1.1 Governance.....	3
1.2 Processi di selezione e assunzione del personale.....	4
1.3 Sviluppo delle competenze e crescita personale.....	4
1.4 Equità remunerativa.....	4
1.5 Parità di genere.....	5
1.6 Rispetto dei diritti LGBT+	5
1.7 Inclusione delle persone con disabilità e delle persone con neurodiversità.....	5
1.8 Multiculturalismo	5
1.9 Tutela della genitorialità e della responsabilità di cura.....	5
1.10 Attenzione al work-life balance e al benessere delle persone.....	6
1.11 Salute mentale.....	6
1.12 Molestie e discriminazione	6

1. Premessa

All'interno del network Deloitte Central Mediterranean (il "network DCM") promuoviamo una cultura che rispetti le diversità e le sappia valorizzare, che metta in luce le idee, le prospettive, le esperienze e le capacità individuali, perché ogni persona possa in questo modo sentirsi sicura e libera di sviluppare il proprio talento. La nostra priorità è quella di creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano sentirsi incluse, senza discriminazioni di alcun tipo, in cui la diversità sia un valore aggiunto e strategico che abbia un impatto tangibile sul business.

Le società del network DCM riconoscono e tutelano i diritti umani fondamentali e valorizzano il principio di diversità, equità e inclusione, come riconosciuto e stabilito nei rispettivi Codici Etici ed integrano nei rispettivi modelli di business gli standard dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Dichiarazione Universale DE&I Diritti Umani.
- Global Compact delle Nazioni Unite.
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile.
- Convenzioni delle Nazioni Unite e dell'OSCE in materia di diritti delle donne, dell'infanzia e delle persone con disabilità e di lotta discriminazioni razziale e contro le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali.
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

In tale contesto, si inserisce la strategia ALL/N che ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità, in particolare di genere a tutti i livelli dell'organizzazione. In coerenza con il Purpose di Deloitte a livello globale "Making an impact that matters", l'obiettivo è di promuovere l'inclusione non solo all'interno del network, ma anche tra i propri clienti e nella società, anche attraverso iniziative di impatto sociale.

Nel network DCM, la diversità è un concetto trasversale che si riferisce a tutte le caratteristiche individuali visibili e invisibili che rendono le persone uniche, valorizzando nello specifico la diversità cognitiva che si riferisce al diverso modo con cui le persone interpretano e percepiscono il mondo, generatrice di innovazione e creatività.

Se la diversità è un fatto, l'inclusione è una scelta che si compone di tre elementi:

- Rispetto e trasparenza: le opportunità di crescita e di apprendimento sono equamente distribuite tra le persone e nei team, c'è un clima di rispetto reciproco;
- Valorizzazione DE&I talenti e senso di appartenenza: ogni unicità viene riconosciuta e valorizzata. Ciò genera connessione sociale e senso di appartenenza al gruppo
- Sicurezza psicologica e ispirazione: la fiducia nelle potenzialità di ogni persona incoraggia tutti e tutte ad esprimere al meglio il proprio talento e la propria creatività, apportando contributi innovativi.

In coerenza con gli Shared Values del Network Deloitte a livello globale, "Take care of each others" e "Foster inclusion", la strategia ALL/IN prende vita attraverso numerose attività di formazione e informazione erogate a tutte le risorse del network sulle tematiche legate dalla diversità, all'equità e all'inclusione, nonché le iniziative e le campagne interne per promuovere una cultura aziendale e un linguaggio inclusivi.

Inoltre, la strategia prevede anche un piano di comunicazione sulle tematiche di diversità, equità e inclusione, con l'obiettivo di assicurare le comunicazioni bidirezionali interne tra i differenti livelli aziendali, coinvolgendo il personale nella diffusione della cultura sulle tematiche DE&I, stimolando il contributo attivo e favorendo la partecipazione e consultazione.

1.1 Governance

Il network DCM ha sviluppato una struttura organizzativa dedicata alla promozione di valori di equità e inclusione, composta da:

- Diversity, Equity & Inclusion Leader (DE&I Leader)
- Diversity, Equity & Inclusion Committee (DE&I Committee)
- Diversity, Equity & Inclusion Team (DE&I Team)
- Una rete di Diversity, Equity & Inclusion Ambassador (DE&I Ambassador)
- ERGs (Enterprise Resource Groups)

In particolare, attraverso l'istituzione del DE&I Committee, viene monitorata l'implementazione della strategia di diversità, equità e inclusione del network DCM, lavorando attivamente per creare le condizioni affinché il network sia più inclusivo e presentandosi come punto di riferimento per recepire e risolvere eventuali segnalazioni inerenti al rispetto e all'inclusione.

Il DE&I Committee, costituito da un Partner rappresentante per ogni Business del network DCM (preposto dall'Amministratore Delegato della rispettiva società operativa), dal People & Purpose Leader e dal DE&I Leader (identificato e nominato dal People & Purpose Leader di network), è l'ente di governance che si pone l'obiettivo di definire il piano di azioni correlato alla strategia ALL IN, approvarlo e condividerlo con il Comitato Esecutivo del network DCM. Tale comitato si riunisce periodicamente; il People & Purpose Leader partecipa a tutte le riunioni del Comitato Esecutivo del network DCM e condivide in tale sede il piano strategico e le azioni di miglioramento, con il supporto del DE&I Leader (con partecipazione periodica).

Nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere, il DE&I Committee svolge il ruolo di comitato guida e il DE&I Leader è coordinatore della politica della parità di genere parte integrante della presente policy sulla diversità, equità e inclusione e della relativa implementazione.

Il DE&I Committee è responsabile della definizione, dell'efficace adozione e della continua ed efficace applicazione della Politica DE&I. Il DE&I è inoltre responsabile della redazione del piano strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla Politica DE&I, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione. Inoltre, deve essere coinvolto nella revisione periodica del Sistema di Gestione.

Il DE&I Team, guidato dal DE&I Leader, definisce insieme al DE&I Committee e implementa le attività dedicate all'inclusione delle risorse del network DCM e volte alla promozione di una cultura sempre più inclusiva.

La rete di DE&I Ambassador e gli ERGs aiuta a diffondere la cultura dell'inclusione e del rispetto all'interno di ciascun Business del network DCM, promuovendo iniziative ed eventi lanciati a livello centrale e raccogliendo proposte utili ad arricchire la strategia di inclusione.

I principali pillar della strategia ALL IN sono definiti dal Network Deloitte a livello Global e ciascuna società li implementa in coerenza con il proprio contesto culturale di riferimento.

Viene, inoltre, raccolta in maniera regolare la percezione DE&I dipendenti relativa al clima organizzativo, alla loro esperienza professionale in termini di sviluppo del talento, inclusione e wellbeing all'interno dell'organizzazione, attraverso una survey lanciata a livello internazionale.

1.2 Processi di selezione e assunzione del personale

Il network DCM riconosce come fondamentale la valorizzazione del merito nei processi di selezione e assunzione del personale, in cui le competenze e il talento siano gli elementi centrali, in un contesto privo di discriminazioni e nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Il network DCM promuove processi di selezione e assunzione trasparenti e oggettivi, allineati ai valori dell'organizzazione e al suo impegno per la diversità, l'equità e l'inclusione; la garanzia delle pari opportunità sottende tutti i processi legati all'attrazione, alla selezione e all'assunzione di nuovo personale, in conformità con la normativa vigente. Inoltre, tutti i professionisti del mondo delle risorse umane, dai ruoli più junior ai dirigenti, vengono coinvolti in iniziative di formazione sulle tematiche della parità di genere, della valorizzazione della diversità e dell'inclusione.

1.3 Sviluppo delle competenze e crescita personale

Il network DCM si impegna a promuovere un contesto di lavoro dinamico mettendo a disposizione delle persone strumenti e occasioni di formazione che favoriscano creatività, innovazione e collaborazione, e valorizzino al meglio l'unicità di ciascuna persona.

Al fine di promuovere e sviluppare una cultura organizzativa inclusiva, il network DCM agisce su tutte le fasi della propria Talent Experience, mettendo in atto comportamenti inclusivi, coerentemente con i propri valori condivisi, in cui la promozione dell'inclusione risulta essere una delle milestone.

Il percorso di crescita all'interno dell'organizzazione si articola attorno a criteri condivisi, oggettivi, trasparenti ed equi, legati alla maturazione delle competenze denominati "Talent Standards"; al raggiungimento di obiettivi quantitativi assegnati e concordati annualmente; al contributo e alle performance delle persone, e al rispetto delle politiche aziendali. Inoltre, la valutazione delle performance individuali è regolata da processi strutturati di comunicazione e confronto trasparenti con i propri responsabili, durante i quali è fondamentale definire e monitorare gli obiettivi, ricevere feedback, riconoscere e fare leva sui propri punti di forza e lavorare sulle aree di sviluppo.

1.4 Equità remunerativa

Le politiche di remunerazione del network DCM sono allineate ai principi promossi dal network, nonché alla promozione dell'equità e alla valorizzazione del merito e del talento. In linea con l'impegno nel garantire le pari opportunità e ad agire in modo equo e trasparente, il network DCM garantisce pratiche remunerative eque, che si basano sul riconoscimento del merito, del valore e del talento e sui criteri oggettivi determinati dalla Talent Experience.

Per questo, viene assicurato lo stesso trattamento retributivo, in un contesto privo di discriminazione e nel pieno rispetto della normativa applicabile e delle pari opportunità.

1.5 Parità di genere

In linea con gli obiettivi della strategia ALL/N, il network DCM si impegna ad accelerare la presenza femminile nel contesto aziendale a tutti i livelli organizzativi. Una particolare attenzione è dedicata ai ruoli di leadership, in un'ottica di miglioramento continuo della presenza femminile nelle posizioni apicali e dirigenziali, quale indicatore quantitativo fondamentale per capire quanto tale aspetto sia integrato all'interno di un'organizzazione. Sono stati definiti, a partire dal FY18, dei target di rappresentanza di genere sul numero complessivo dei Partner e della Leadership. Annualmente questi target vengono monitorati al fine di sostenere l'obiettivo del raggiungimento della parità di genere a livello globale. Per sostenere il raggiungimento dei target complessivi, è stato istituito nel 2022 un sistema di KPI condivisi tra i Partner che rivestono ruoli di leadership, relativi ai target di rappresentazione femminile su vari livelli di inquadramento, sul worklife balance, sulla percezione di inclusione. Questi KPI contribuiscono alla valutazione di performance annuale dei Partner.

1.6 Rispetto dei diritti LGBT+

In conformità con i propri valori, Purpose e la strategia di inclusione ALLIN, il network DCM promuove il rispetto dei diritti umani e l'inclusione nell'ambiente di lavoro e nelle comunità in cui opera attraverso azioni che mirano ad aumentare la conoscenza e la consapevolezza per abbattere stereotipi e pregiudizi, anche la propria rete di alleati dell'inclusione delle persone LGBT+ a lavoro attraverso l'ERG denominata "Globe". Infine, il network Deloitte a livello global ha recepito gli «Standards of Conduct for Business in Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, and Intersex people (the LGBTI Standards)» dell'Alto Commissariato per i diritti umani dell'ONU, condividendone i principi e gli obiettivi.

1.7 Inclusione delle persone con disabilità e delle persone con neurodiversità

Per abbattere le barriere che impediscono alle persone con disabilità, visibili e invisibili, e con neurodiversità di esprimere il loro potenziale liberamente e senza pregiudizi, il network DCM ha sviluppato un approccio alla disabilità basato sul modello bio-psico sociale, il quale descrive la disabilità come risultato di una complessa relazione tra le condizioni di salute di una persona, fattori personali e fattori ambientali ossia quell'insieme di barriere fisiche, sociali e culturali che le persone con disabilità devono affrontare quotidianamente. Per ridurre e rimuovere quelle situazioni di svantaggio che impediscono alle persone con disabilità di esprimersi pienamente, è fondamentale tener conto della relazione tra questi fattori.

Le neurodiversità non sono viste come uno svantaggio, ma come differenze, ponendo l'accento sulle diverse modalità di funzionamento del nostro cervello ed evidenziandone le attitudini atipiche che portano con sé. Le persone con neurodiversità affrontano, alcune difficoltà che possono essere superate con accomodamenti ragionevoli nel luogo di lavoro, che il network DCM si impegna ad attivare.

1.8 Multiculturalismo

Il network DCM si oppone ai pregiudizi sistemici, ad ogni forma di razzismo e alla disparità di trattamento valorizzando ambienti di lavoro in cui coesistono e si pongono in connessione identità culturali diverse.

All'interno del network DCM, sono sviluppate e promosse iniziative per aumentare la rappresentanza e l'inclusione delle minoranze etniche, linguistiche e del pluralismo religioso in tutte le fasi del percorso professionale dalla selezione all'ingresso in azienda, dalla formazione allo sviluppo delle competenze, sino all'avanzamento di carriera. Incluiamo le diversità culturali, lavorando sul superamento di stereotipi e pregiudizi, favorendo lo sviluppo dell'intelligenza culturale, tramite attività diffuse di sensibilizzazione e momenti di incontri tesi a rafforzare così il dialogo interculturale.

1.9 Tutela della genitorialità e della responsabilità di cura

Il network DCM si impegna a supportare i genitori e le persone con responsabilità di cura, mirando a migliorare il bilanciamento tra vita privata e vita professionale, nonché il benessere sul posto di lavoro attraverso la proposta di iniziative capaci di dare una risposta alle esigenze individuali. Il framework di riferimento è stato denominato "Parents Planet", illustra e contiene le iniziative aziendali in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. In riferimento alla paternità, per supportare i padri nella cura dei figli e

nella partecipazione alla vita familiare, è stata lanciata una policy che offre giorni di congedo di paternità aggiuntivi rispetto a quelli già previsti ex lege.

In riferimento alla maternità invece, sono state sviluppate ulteriori policy dedicate, il cui scopo è quello di fornire un supporto economico che agevoli l'esperienza genitoriale attraverso l'accesso alla piattaforma di welfare aziendale e di garantire un rientro inclusivo dal congedo di maternità.

Inoltre, per le risorse del Network in Italia con figli è stato costituito un ERG (Enterprise Resource Group) denominato "Parents @Deloitte".

Sulla piattaforma di welfare aziendale sono infine incluse agevolazioni per le persone con responsabilità di cura che permettono loro di conciliare tali responsabilità con quelle professionali e siano di supporto.

1.10 Attenzione al work-life balance e al benessere delle persone

Il network DCM si impegna a migliorare il work-life balance delle persone attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile che tiene conto delle esigenze personali e di quelle dei clienti, dei bisogni del team, delle necessità dell'organizzazione e, non ultimo, della natura del lavoro.

Al centro della strategia di ogni business del network DCM si trova l'attenzione al benessere delle persone e alla loro work-life integration, basato su un approccio olistico, sviluppato sull'integrazione tra benessere fisico, mentale e sociale. In questo contesto si inserisce la strategia di Well-being del network DCM, articolata su tre pillar complementari: Body, Mind e Purpose, nella consapevolezza che una mente concentrata, un corpo energico e un senso di appartenenza alla comunità sono gli elementi che, consentono ad un individuo di esprimere al meglio le proprie potenzialità, integrando la vita professionale con quella personale. Le priorità di azione vengono delineate attraverso un'indagine periodica che misura il livello di benessere delle risorse del network DCM e rappresenta la base per lo sviluppo di azioni e politiche migliorative all'interno dell'organizzazione.

1.11 Salute mentale

Il network DCM ritiene che sostenere la salute mentale sia un aspetto critico dell'inclusione e sta lavorando per affrontare lo stigma che ancora esiste all'interno della società. Deloitte è partner fondatore della Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health (GBC), con cui si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano vivere al meglio la propria quotidianità e superare lo stigma legato alla salute mentale, attraverso la promozione di iniziative interne e mettendo a disposizione strumenti e risorse.

1.12 Molestie e discriminazione

Il network DCM si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto e in cui siano assicurate le pari opportunità. A sostegno di tale impegno, il network si è dotato di un anti-discrimination e anti-Harassment policy, secondo la quale non è tollerata alcuna forma di molestia o discriminazione, avviata da o diretta a chiunque nel Network DCM, inclusi fornitori, clienti o visitatori delle sedi dell'organizzazione. A tal fine, è attivo un servizio interno dedicato, gestito da un soggetto terzo per garantire adeguati standard di riservatezza e l'anonimato, attraverso il quale segnalare comportamenti non inclusivi effettivi o sospetti o sollevare qualsiasi domanda relativa all'etica e all'inclusione.

Tutti gli episodi segnalati di molestie o discriminazioni o denunce di ritorsione sono prontamente esaminati in conformità con il processo gestione degli incidenti delle segnalazioni. Le informazioni identificative sulle persone coinvolte sono mantenute riservate.

Infine, è stata definita una Policy non retaliation, in ottemperanza della quale non tollera ritorsioni nei confronti di alcuna persona che abbia presentato denuncia o fornito informazioni in merito a un episodio di molestie o discriminazione. Qualora si verificano comportamenti vietati, tra cui molestie, discriminazioni o ritorsioni, possono essere avviate azioni disciplinari, in conformità con la politica disciplinare dell'organizzazione.



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

©2023. Deloitte Italy S.p.A. S.B.