

Respect & Inclusion Policies

Chrystelle Simon – Diversity & Inclusion Leader

Pietro Venerando – Ethic Leader

February 07th, 2019

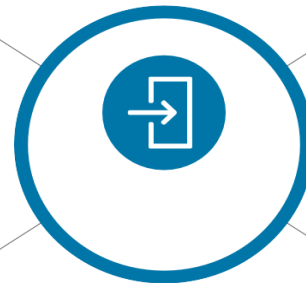
Contesto

Includere vuol dire fare leva sulla forza di una comunità professionale ricca di diversità per riconoscere e rispettare i bisogni, l'unicità e le prospettive di ogni individuo

Apprezza
i contributi
individuali



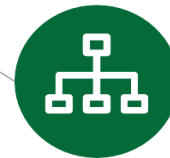
Coltiva
un senso di
appartenenza



Costruisci
un ambiente
rispettoso



Rinforza
la «leadership»
inclusiva



ASPIRAZIONI:

- Una cultura in cui ci sentiamo **motivati** e **inclusi**
- Le persone vengono **riconosciute** per i **propri punti di forza**, per i **propri valori** e possono esprimere i loro **punti di vista liberamente**
- Ognuno è invitato a essere **se stesso** senza paura di pregiudizi, molestie o discriminazioni
- **Valorizziamo la diversità di pensiero** per incentivare la creatività e l'innovazione

Principi & Valori

Inclusion@Deloitte

Elementi d'inclusione: principi e valori al centro della nostra strategia ALLIN



Correttezza e rispetto

Elemento fondante supportato da idee relative all'uguaglianza di trattamento e di opportunità



Valore e appartenenza

Le persone sentono che la loro unicità è riconosciuta e apprezzata, allo stesso tempo provano un senso di giustizia sociale e di appartenenza al gruppo



Fiducia e ispirazione

Creare le condizioni per una performance elevata di squadra, in un ambiente dove le persone con fiducia fanno sentire la loro voce e sono motivate a dare il meglio di sé



Codice Etico

I nostri valori condivisi sono ancorati al rispetto, alla correttezza, all'integrità, all'impegno reciproco, si rafforzano nella diversità culturale e sono rilevanti per il mercato e per i nostri clienti

Principali azioni & Framework

Inclusion@Deloitte

Come sosteniamo questo obiettivo?



Comunicazione

Campagna di comunicazione su:

- ✓ I **comportamenti «esclusivi» vs «inclusivi»** e i loro effetti sulle persone
- ✓ **L'Etica**



Formazione

Programma di formazione:

- ✓ **La Leadership inclusiva** con l'**obiettivo** di sviluppare la consapevolezza su tematiche come la diversità, l'inclusione, i pregiudizi, i comportamenti esclusivi vs inclusivi, il posizionamento aziendale
- ✓ **I comportamenti etici**



Escalation framework

- ✓ Sviluppo e implementazione di "**Escalation policies**" relative a tematiche di **Inclusione e Rispetto**
- ✓ Attivazione del ruolo di «**Respect & Inclusion Advisors**»
- ✓ **Pagine intranet** dedicate all'inclusione & all'Etica
- ✓ Implementazione di "**Escalation policies**" (ETICA)
- ✓ Nomina del comitato «**Ethic, Integrity & Risk**»

Inclusion@Deloitte

Quali sono i strumenti?

Escalation routes

RESPECT & INCLUSION ADVISORS:

- ✓ Membri del comitato «Diversity & Inclusion» incaricati di segnalare eventuali violazioni in base ai principi della politica di escalation e di monitorare l'applicazione dei nostri valori all'interno della loro funzione

Responsabilità:

1. Offrire consulenza e soluzioni imparziali e riservate per affrontare situazioni
2. Riconoscere tutti gli altri supporti disponibili
3. Notificare il problema utilizzando il modulo di rapporto appropriato secondo il livello di gravità
4. Rivolgere il problema all' «Ethic Leader»

ETHIC LEADER

- ✓ Member dell'«Ethic, Integrity & Risk Committee», responsabile dell'applicazione delle «Inclusion & Ethic policies»

CASELLE EMAIL SPECIFICHE:

- ✓ Etica: Itethicecompliance@....
- ✓ Diversity & Inclusion: Itdiversity&inclusion@...

SISTEMA ANONIMO DI SEGNALAZIONE «SPEAK UP»

- ✓ Gestito da parti terze
- ✓ Monitorato dall'Ethic Leader
- ✓ Reporting regolare all' «Ethics, Integrity & Risk Committee»

Fonti & Stakeholders

VARIE FONTI INTERNE:

- **CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT**
- **DISCIPLINARY POLICIES**
- **NO RETALIATION POLICIES**
- **ETHICS, INTEGRITY & RISK COMMITTEE:**
 - ✓ Decide le proposte di sanzioni che saranno comunicate ai vari stakeholder
 - ✓ Supervisiona l'attività di monitoraggio dei vari rischi relativi a questioni di etica e inclusione

Escalation policies: quali sono le loro caratteristiche principali?

Diversi livelli

- **Identificazione di tre livelli di gravità**
- **Il ruolo dei principali stakeholder varia secondo il livello di gravità**
- **L'ultimo livello di gravità richiede l'intervento dell' «Ethic Leader» e dell' «Ethic, Integrity & Risk Committee»**

Applicazione

R&I conversations - 4 casi:

- ✓ La persona vittima di un comportamento inappropriato
- ✓ La persona testimone di un comportamento inappropriato
- ✓ La persona che comunica direttamente o via mail una perplessità, preoccupazioni, difficoltà di fronte a certe situazioni/comportamenti al «R&I Advisor», o all' «Ethic Leader»
- ✓ Un comportamento inappropriato viene comunicato in modo anonimo tramite «SpeakUP»

Comunicazione

I **principi e linee guida** sono comunicati attraverso il **toolkit «Respect & Inclusion»** che:

- ✓ È distribuito durante i corsi di Leadership Inclusiva
- ✓ È pubblicato sulla pagina intranet Diversity & Inclusion
- ✓ E' stato evidenziato durante la campagna «Inclusive behaviors»

Questo toolkit esplicita in dettaglio Le «Escalation routes», il ruolo di ciascuno nel segnalare comportamenti inappropriati, i principali «stakeholders» ai quali è possibile rivolgersi; fornisce anche informazioni e consigli sulle principali fonti/forme di diversità e modalità di interazione



Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© 2019 Deloitte Touche Tohmatsu Limited