



Policy Diversità Equità e Inclusione

Premessa

BDO in Italia riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita a tutte le persone presenti in azienda e che contribuisca a creare un ambiente di lavoro in cui ciascuno si senta rispettato, valorizzato e coinvolto.

La policy è rivolta a tutte le persone che collaborano con BDO in Italia, a qualsiasi titolo: soci, organi sociali, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, candidati ed in generale tutti gli stakeholder. BDO in Italia si impegna a non attuare o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nelle diverse fasi dell'interazione di un individuo con l'Organizzazione dall'ingresso fino al momento in cui esce.

Valori e principi generali

BDO in Italia tutela e promuove il valore supremo della persona umana, che non deve essere in alcun caso discriminata sull'origine etnica, sullo stato di salute, sul colore della pelle, sulla fede religiosa, sul sesso, sull'età, sulla provenienza geografica, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sullo stato civile, sulla disabilità, sulla neurodiversità, sulla cultura, sulle convinzioni politiche o qualunque altra caratteristica personale

BDO in Italia ritiene che la diversità sia una ricchezza, fonte di forza e innovazione; pertanto, si impegna a creare un ambiente di lavoro che rispecchi e celebri la molteplicità delle differenze e somiglianze tra le persone.

Preso atto che le risorse umane rappresentano un valore indispensabile e prezioso, le scelte che BDO intraprende devono essere idonee a salvaguardare il valore e l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, collaboratori e della generalità dei soggetti con cui si trova ad operare, nonché a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro salubri e sicuri.

BDO in Italia pratica una politica di tolleranza zero verso qualsiasi atto di bullismo, molestia psicologica, fisica o sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, offesa o vittimizzazione in qualsiasi luogo di lavoro dell'Azienda, che si tratti di dipendenti o collaboratori, fornitori, clienti o altri. Chiunque risulti vittima di atti di questa natura, o ne sia direttamente testimone, è tenuto a segnalarlo mediante i canali messi a disposizione dall'azienda.

Governance DE&I

BDO Italia ha sviluppato una struttura organizzativa dedicata alla promozione di valori di diversità, equità e inclusione, composta dal Comitato Guida Pari Opportunità e dal DE&I Manager.

In particolare, il Comitato Guida ha il compito di monitorare l'implementazione della strategia di diversità, equità e inclusione, di promuovere e tutelare le pari opportunità all'interno dell'azienda, in linea con le normative vigenti e le politiche aziendali in materia di diversità, equità e inclusione, nonché di delineare il 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. Il Comitato viene coinvolto nella revisione periodica del Sistema di Gestione e nella gestione di eventuali segnalazioni.

All'interno del Dipartimento People & Culture, la funzione Corporate Social Responsibility nomina il Diversity Equity Inclusion Manager, che presiede il Comitato Guida e ne coordina le attività.



Riferimenti normativi

Global Compact delle Nazioni Unite	Linee Guida Diversity ed Inclusion in azienda
Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro	26/04/2007
Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea	Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea
Convenzione ILO n.190	Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
ONU	Agenda 2030
UN GLOBAL COMPACT Italia	Linee Guida Diversity ed Inclusion in azienda
United Nations Global Compact & ILO	Guide for business on the rights of persons with disabilities

1. Processo di Selezione e Assunzione

BDO in Italia promuove la diversità e l'inclusione già durante la fase di selezione, impegnandosi ad assumere individui con vari background e competenze, perseguendo l'equità di genere nel processo di selezione e assunzione attraverso la creazione di una lista di candidati bilanciata tra uomini e donne. Al contempo, BDO in Italia si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia, dove le esperienze, le capacità e le competenze giocano un ruolo determinante nella selezione dei candidati e delle candidate più qualificati.

2. Sistema annuale di valutazione delle Performance

In BDO la gestione delle persone ha l'obiettivo di aiutare ciascuno nello sbloccare il proprio potenziale individuale nell'ottica di una continua crescita professionale, identificando e valorizzando le aree di forza e fornendo gli strumenti per lavorare sulle eventuali aree di miglioramento. Per questo è stato strutturato un processo di performance, guidato dal principio di imparzialità, che prevede l'assegnazione ad ogni persona (Coachee) di un people coach in grado di accompagnare ciascuna delle risorse nel percorso di crescita personale.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

BDO in Italia promuove il valore delle risorse umane, mirando al miglioramento e all'accrescimento del patrimonio di conoscenze e competenze individuali. La valorizzazione delle professionalità non può prescindere dalla promozione delle aspirazioni dei singoli, delle aspettative di apprendimento, di crescita professionale e personale.

BDO in Italia garantisce opportunità di sviluppo, senza discriminazioni di sorta di genere, stabilendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e con i programmi di formazione.

Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a programmi di formazione a tutti i collaboratori e dipendenti.

L'organizzazione promuove momenti formativi rivolti a tutti i dipendenti per sensibilizzare sull'importanza della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione, nonché sul loro impatto sul business. In particolare, i responsabili delle risorse vengono istruiti sui temi legati agli unconscious bias e sull'abilità e l'importanza di comunicare in modo inclusivo.



4. Definizione politiche retributive

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. BDO in Italia si impegna ad attuare interventi retributivi periodici, processi e sistemi di incentivazione che siano ancorati a principi di imparzialità, riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

5. Equilibrio vita-lavoro

BDO in Italia si impegna a favorire l'equilibrio fra le esigenze di vita personale e quelle professionali. Oltre al Piano Welfare, allo smart-working disciplinato tramite accordo individuale sottoscritto in fase di assunzione, è stata introdotta la flessibilità oraria.

Per favorire l'equilibrio tra vita personale e lavorativa, l'accordo di Smart working sottoscritto in fase di assunzione prevede una riduzione delle ore effettivamente lavorate nel mese di riferimento presso la sede di lavoro, passando dal 50% al 40%, per i genitori (naturali, affidatari o adottivi) di bambino/a/i aventi età inferiore a n. 1 anno, compreso, fatte salve diverse previsioni introdotte dalla legge. Oltre a tale agevolazione è previsto un rimborso per le spese della scuola d'infanzia fino ad un valore annuo di 600 euro per ogni figlio.

Oltre alle iniziative sopra citate BDO in Italia ha in essere diverse partnership per favorire il benessere sia fisico che mentale delle proprie risorse.

Infine, BDO in Italia si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, favorendo il reinserimento al termine e garantendo il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse all'assenza. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno esercizio del diritto di congedo di maternità, di paternità e parentale, fornendo le informazioni e facilitazioni utili al loro godimento.

6. In & Exit Interview - Cessazione del rapporto di lavoro

Nel costante impegno di BDO a migliorare l'esperienza dei propri collaboratori, sono state avviate iniziative mirate all'ascolto attivo sin dal primo giorno di lavoro e lungo tutto il percorso professionale all'interno dell'organizzazione. A 60 giorni dall'ingresso, il team HR contatta le nuove risorse per raccogliere feedback preziosi sull'esperienza di onboarding e sui primi mesi di permanenza in azienda, anche attraverso la compilazione di una survey. Questo approccio consente di personalizzare e perfezionare l'esperienza dei dipendenti, assicurando che dispongano di tutte le risorse necessarie per affrontare le sfide quotidiane con successo. Per garantire un'employee experience sempre più in linea con le aspettative dei collaboratori, il team delle risorse umane ha sviluppato un sistema di raccolta dei feedback mirato a comprendere a fondo le motivazioni che possono portare all'uscita dall'azienda, anche in questo caso con una compilazione di una survey anonima. BDO in Italia è fermamente impegnata nel creare un ambiente lavorativo che soddisfi le esigenze e le aspettative delle persone, contribuendo così al successo di tutti i team.



I dati raccolti vengono periodicamente analizzati dal Dipartimento People & Culture con la supervisione del Diversity Equity Inclusion Manager che aggregano i dati provenienti dalle in and exit interview anche ai fini dell'analisi del turnover.

7. Misurazione KPI

La Divisione People and Culture con la supervisione del Diversity Equity Inclusion Manager e del Management Board adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la diversità, equità ed inclusione siano gestite in maniera adeguata.

8. Comunicazione

Attraverso il lavoro e la propria presenza sul territorio, BDO in Italia si impegna a promuovere attivamente la diversità e intende contribuire, anche mediante la comunicazione e nei rapporti con tutti i propri stakeholder, alla creazione di una cultura orientata alla piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni, valorizzando l'unicità e la diversità proprie di ognuno.

BDO in Italia si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.

BDO in Italia pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei collaboratori, affinché si mantenga rispettoso, educato e corretto ed eviti qualsiasi approccio polemico o giudicante.