

ESG e la Certificazione Diversity & Inclusion

21/09/2021





Presentazione relatore

PATRICK FORESTIERI

- Founder and CEO Noema HR e Noema Digital
- Direttore Scientifico Master Universitario in Business Coaching
- Esperto di organizzazione aziendale
- Esperto di gestione risorse umane
- Esperto di Diversity Management
- Esperto di modelli di Certificazione di Gender Equality
- Formatore
- Executive Coach
- Facilitatore LEGO® SERIOUS PLAY®
- Auditor Sistemi di Gestione



Gruppo Noema HR



Gruppo Noema HR



Obiettivi dell'intervento

- Condividere **la centralità** del Diversity & Inclusion management nelle politiche di sviluppo delle aziende
- Illustrare l'opportunità per le aziende di **valorizzare il proprio impegno** nell'ambito Social degli ESG attraverso la nuova certificazione ISO 30415:2021



Cos'è il Diversity & Inclusion Management?

Con l'etichetta **Diversity & Inclusion Management** si intende l'insieme di politiche, pratiche ed azioni che hanno l'obiettivo di valorizzare le diversità degli individui nelle organizzazioni.

Per «**diversità**» si intendono quelle differenze che possono rappresentare una criticità, in un determinato contesto storico e sociale.



Quali sono le diversità più comunemente gestite in azienda?

- **Genere**: per ridurre il gender/salary gap e favorire il work-life balance
- **Età**: per ridurre il gap generazionale e dare a tutti le stesse opportunità di crescita
- **Orientamento sessuale**: per favorire un ambiente di non discriminazione in base alle preferenze sessuali
- **Disabilità**: per valorizzare al massimo le capacità del disabile, oltre i meri obblighi normativi
- **Origini culturali**: per combattere atteggiamenti ostili e razzisti e bassa considerazione dei lavoratori con origini etniche differenti



Perché il D&I Management è diventato così importante?

Le aziende con **maggiore capacità inclusiva**:

- Vengono percepite come più moderne
- Acquisiscono più fiducia da parte dei clienti
- Attraggono maggiormente i talenti

Inoltre, internamente:

- Agevolano i processi creativi
- Incrementano il problem solving
- Sviluppano la propria flessibilità



Diversity Management cambio di paradigma

La valorizzazione della diversità non è promossa solo dalla volontà di non discriminare nessuno all'interno dell'organizzazione, ma dalla convinzione che **un gruppo di lavoro diverso** sia in grado di **aumentare l'efficacia dell'organizzazione** nel raggiungimento dei suoi obiettivi.



Definizione proposta dall'Unione Europea (2007)



Il Diversity Management è lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'impresa.



Diversity Management ed ESG

Tutti gli investitori istituzionali individuano le aziende nelle quali investire attraverso la valutazione degli indicatori ESG ed in questi indicatori molti sono relativi al Diversity & Inclusion Management. Essere performanti su questi indicatori significa essere più attrattivi rispetto agli investimenti di Fondi di investimento, Fondi Pensione, Assicurazioni, Banche, etc.



Cos'è l'

ISO: International Organization for Standardization.

Organizzazione fondata nel 1946, persegue lo sviluppo della standardizzazione, stabilendo norme comuni per la costruzione dei manufatti e per le caratteristiche qualitative delle merci, al fine di agevolare gli scambi internazionali di beni e servizi e la mutua cooperazione in campo economico, culturale, scientifico e tecnologico.

Si compone degli istituti normativi di 165 paesi (**UNI** per l'Italia).

La prima attività di ISO fu l'unificazione dei sistemi di misura.



Cosa fa l'

L'ISO emette le norme che definiscono gli **standard di prodotti e processi** per le aziende che vogliono essere compliance e dunque certificate rispetto allo standard scelto.

Alcuni esempi di norme:

- ISO 9001:2015 Sistemi di gestione per la qualità
- ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale
- ISO 45001:2018 Sistemi di gestione per la salute sul lavoro



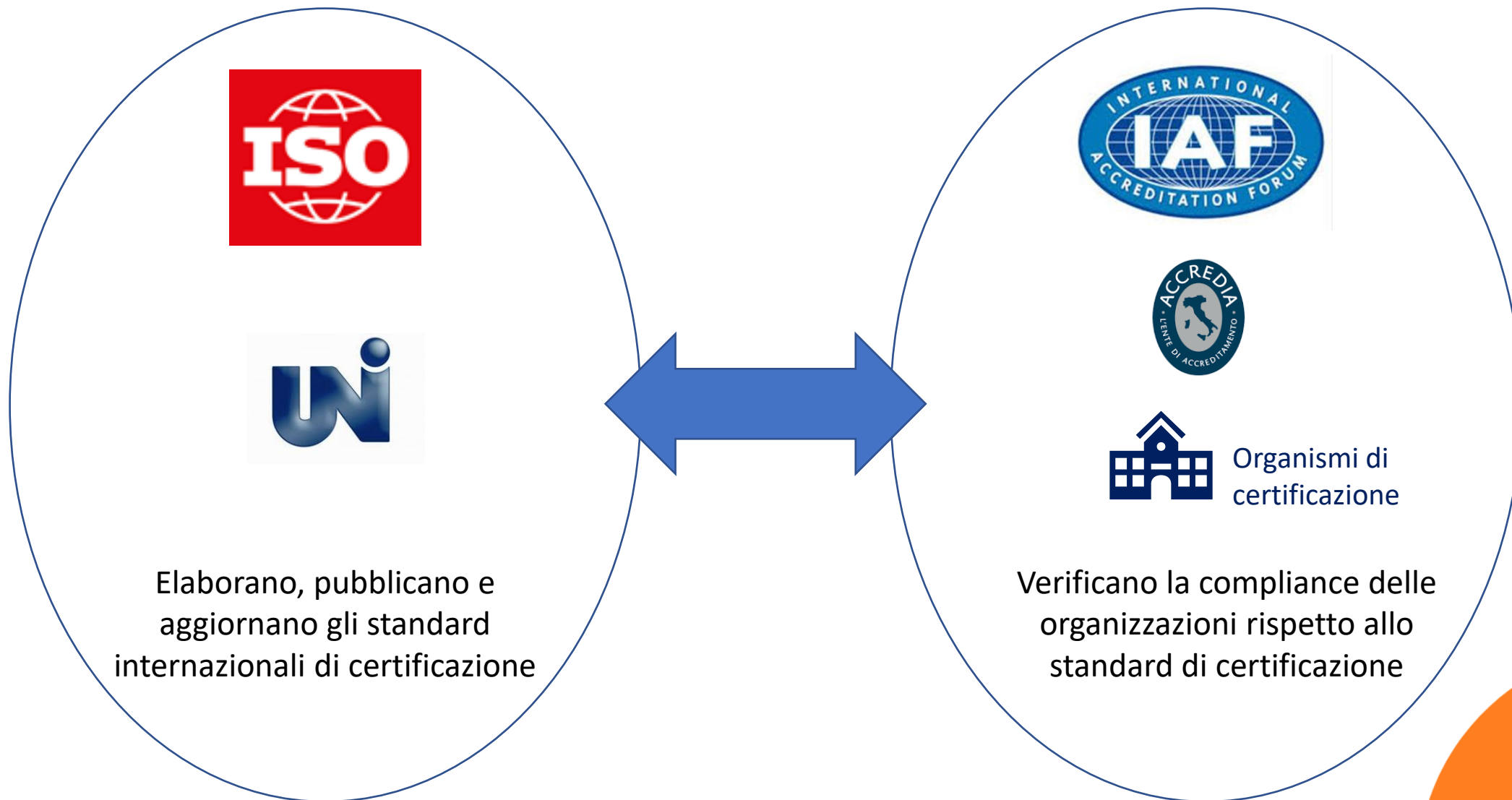
Chi verifica la compliance rispetto alle norme

Ogni Stato oltre all'organo di normazione ha anche un organo di accreditamento che «autorizza» ad operare gli **Organismi di Certificazione** seguendo sempre una norma la ISO 17000.

Gli Organismi di Certificazione su richiesta delle organizzazioni verificano la conformità del Sistema di Gestione applicato rispetto ad una norma o più norme.



Ecosistema di certificazione ISO



Perché nasce la ISO 30415:2021

La ISO 30415:2021 si rivolge al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, rapporti di catena di fornitura e rapporti con stakeholder esterni

PER GARANTIRE L'EQUITÀ E L'INCLUSIONE.

Essa incoraggia le organizzazioni a darsi degli obiettivi, individuare degli indicatori ed adottare un piano di miglioramento continuo.



Come la ISO 30415 supporta le organizzazioni

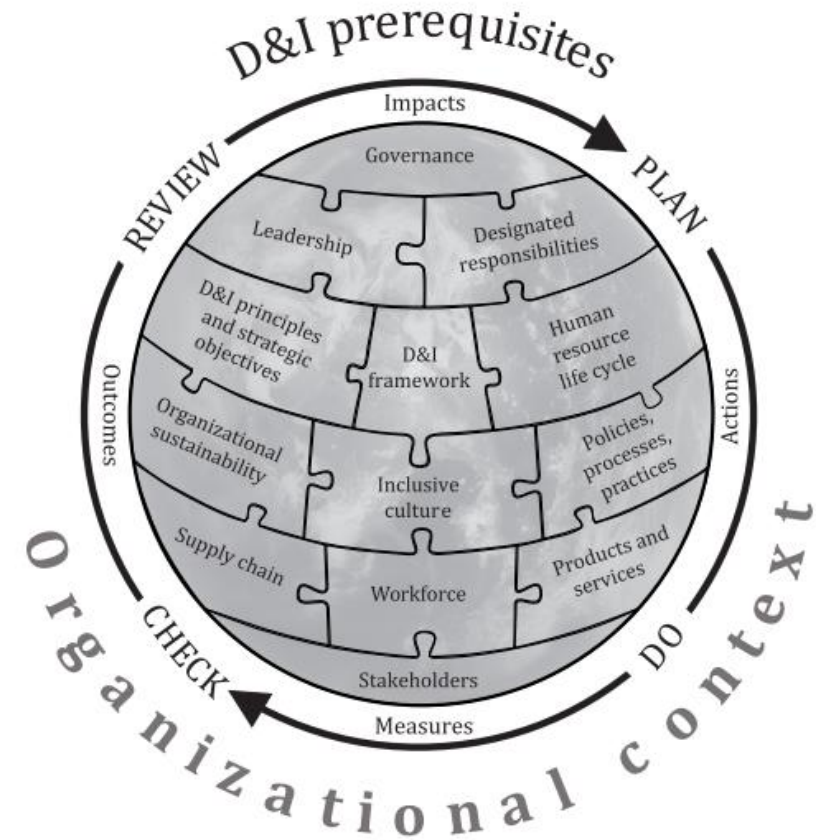
La ISO 30415:2021 aiuta le organizzazioni a integrare Diversity & Inclusion nel proprio contesto fornendo indicazioni e metodi per:

1. dimostrare un impegno costante nei confronti della D&I;
2. attribuire le responsabilità sulla D&I;
3. valorizzare la diversità e promuovere lo sviluppo di un luogo di lavoro inclusivo;
4. identificare obiettivi, opportunità e rischi di D&I, azioni, misure, risultati e impatti.



Aree di impatto della ISO 30415:2021

- Governance
- Leadership
- Assegnazione delle responsabilità
- Principi ed obiettivi strategici delle D&I
- Struttura della D&I
- Ciclo di vita di gestione delle Risorse Umane
- Sostenibilità organizzativa
- Cultura inclusiva
- Policy, processi e prassi
- Supply chain
- Organico
- Prodotti e servizi
- Stakeholders



ISO 30415:2021: Scopo

La norma rappresenta una guida su D&I per le organizzazioni, inclusi il loro organo di governo, i leader, il lavoratori e altre parti interessate.

È scalabile in base alle esigenze di tutti i tipi di organizzazioni in diversi settori, sia in organizzazioni pubbliche, private, indipendentemente dalle dimensioni, tipo, attività, industria o settore, fase di crescita, influenze e requisiti specifici del paese.

La norma presenta i prerequisiti fondamentali, responsabilità associate, azioni consigliate, misure suggerite e potenziali risultati.

Prevede che i **Responsabili delle decisioni** debbano determinare l'approccio più appropriato per **introdurre/sviluppare la D&I nella loro organizzazione**, in base al contesto dell'organizzazione e alle sfide emergenti.



ISO 30415:2021 ed obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU

La norma ISO 30415:2021 è rilevante per i seguenti obiettivi di sviluppo sostenibile individuati dalle Nazioni Unite:

- **Obiettivo 5** uguaglianza di genere;
- **Obiettivo 8** lavoro dignitoso e crescita economica;
- **Obiettivo 9** industria, innovazione e infrastrutture;
- **Obiettivo 10** riduzione della disuguaglianza ed è guidato dai principi dei diritti umani sul lavoro.



Il ciclo di vita della Gestione delle Risorse Umane

 Pianificazione della forza lavoro

Remunerazione 

 Reclutamento e selezione

Onboarding 

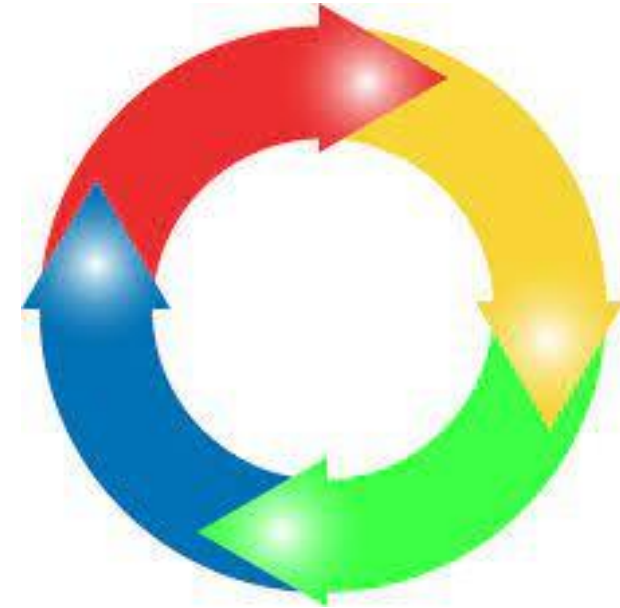
 Formazione e sviluppo

Valutazione delle prestazioni 

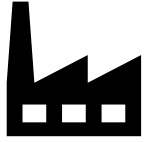
 Piani di successione

Mobilità della forza lavoro 

 Cessazione del rapporto di lavoro



Altri processi coinvolti



Processo produttivo



Catena fornitori



Relazioni con gli Stakeholder



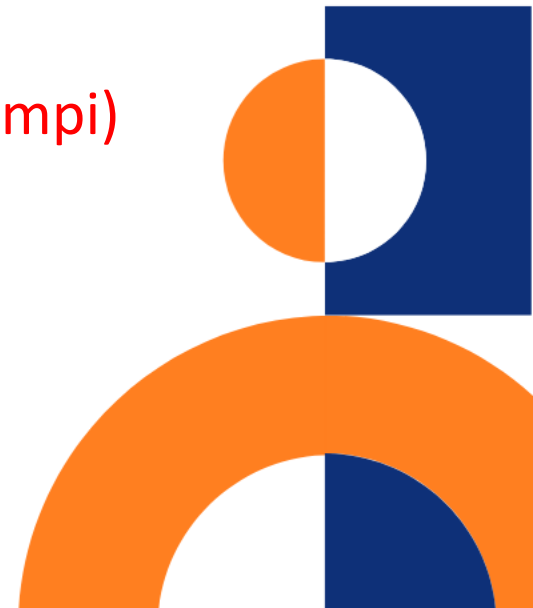
Esempi evidenze/indicatori

- Pianificazione della forza lavoro: presenza di un Piano con valori D&I
- Remunerazione: presenza di indicatori di equal pay (esempi)
- Reclutamento e selezione: presenza di indicatori e policy (esempi)
- Onboarding: presenza di indicatori e policy (esempi)
- Formazione e sviluppo: presenza di indicatori e policy (esempi)



Esempi evidenze/indicatori

- Valutazione delle prestazioni: **presenza di indicatori (esempi)**
- Piani di successione: **presenza di indicatori (esempi)**
- Mobilità della forza lavoro: **presenza di indicatori e policy (esempi)**
- Cessazione del rapporto di lavoro: **presenza di indicatori e policy (esempi)**



Esempi evidenze/indicatori

- Processo produttivo: **presenza di linguaggio e contenuti inclusivi nel MKTG**
- Catena fornitori: **azioni di moral suasion sui fornitori sul tema inclusione**
- Relazioni con gli Stakeholder: **mappatura degli Stakeholder sul tema e coinvolgimento mirato**

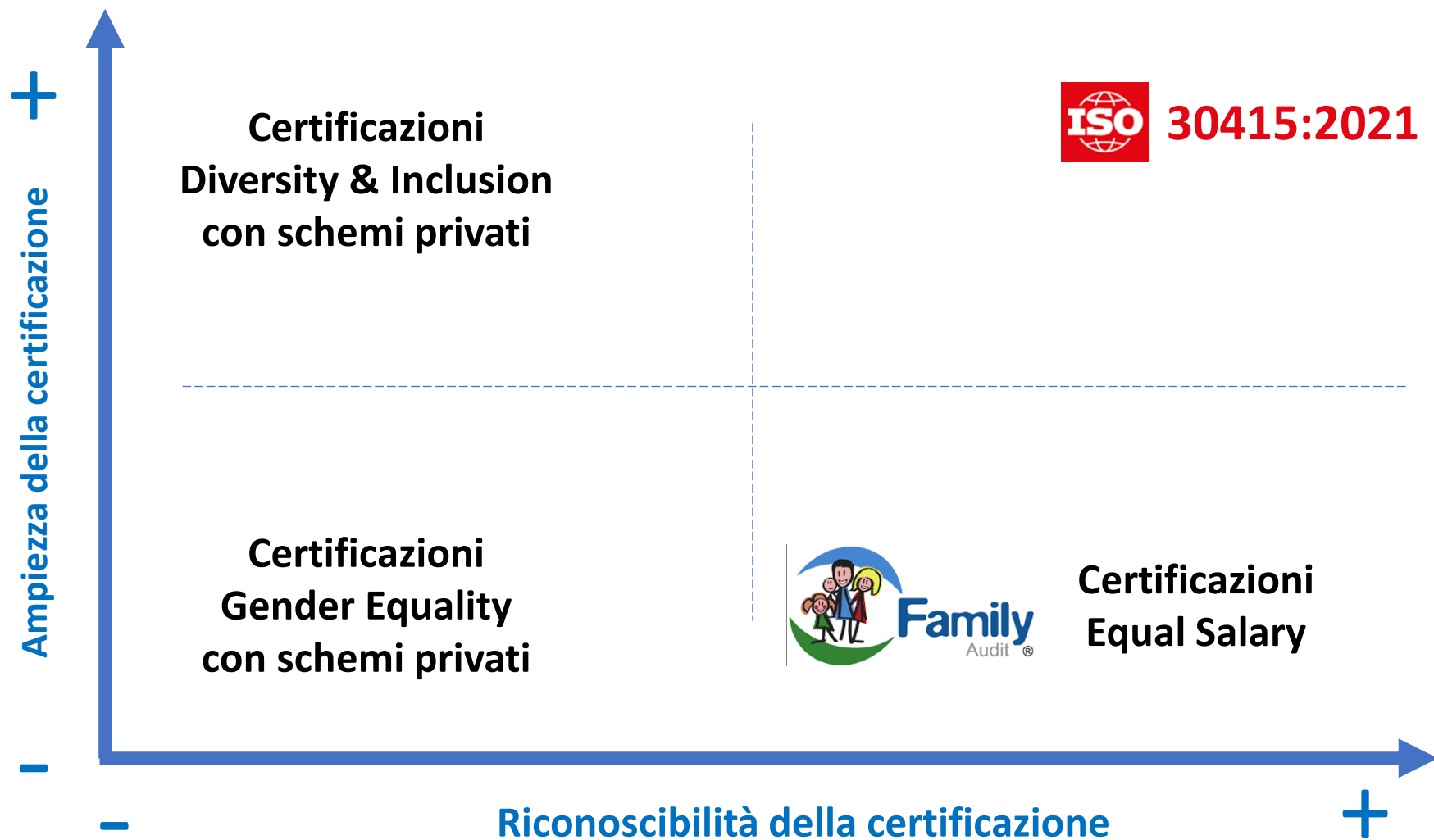


Evidenza trasversale su tutti i processi

Trasversalmente a tutti i processi, è importante per la norma ISO 30415:2021 che tutti gli appartenenti all'organizzazione e non solo possano **segnalare eventi** percepiti come discriminanti.



Come valutare le certificazioni?



Question & Answer





Grazie per la vostra attenzione.

WWW.NOEMAHR.COM



800587369



info@noemahr.it

