

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

MARS 2020

LES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES EN PRATIQUE



PRINCIPE 2

Traiter tous les hommes et toutes les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations

Sommaire

1. Contexte
2. Mesures
3. Défis
4. Résultats
5. Recommandations

ÉTUDE DE CAS : GROUPE ENEL CRÉER UNE CULTURE D'INTÉGRATION

DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIENCE

- La création d'une culture d'intégration et de diversité nécessite une série d'initiatives et de mesures, dont la plus importante consiste à mettre en place des politiques de respect de l'égalité et de la non-discrimination appuyées par des lignes directrices de mise en œuvre pratique.
- Reconnaître l'importance d'une culture de la diversité et de l'intégration au sommet de l'organisation génère des résultats meilleurs et plus durables.
- Le suivi et la présentation des mesures et des résultats en matière de diversité et d'intégration sont essentiels pour susciter l'engagement et garantir l'amélioration continue.
- Mettre à profit les talents des femmes n'est pas seulement un bien social, c'est aussi un bien pour les entreprises. Cela aide à découvrir les talents cachés et à les libérer, à accroître la satisfaction professionnelle, à attirer et à retenir les employés, à innover en équipe et à obtenir des résultats commerciaux.

CONTEXTE

Enel est une multinationale italienne du secteur de l'énergie, présente dans plus de 30 pays sur les cinq continents. Elle compte 68 000 employés, dont 30 000 en Italie.

L'engagement d'Enel en faveur de la diversité et de l'intégration a conduit à la mise en œuvre d'une politique mondiale en 2015. Cette politique a été l'aboutissement de divers travaux menés pendant plusieurs années. L'entreprise a notamment lancé sa politique relative aux droits de l'homme en 2013, introduisant le concept d'égalité et de non-discrimination. Elle s'appuie également sur l'adoption, en 2015, des principes d'autonomisation des femmes par le directeur général Francesco Starace.

La politique de diversité et d'intégration a été le fruit d'une vaste coopération avec le personnel, notamment la création d'un groupe de travail représentant toutes les parties de l'entreprise, des enquêtes auprès d'un échantillon sélectionné de collègues, ainsi que des groupes de discussion et des entretiens avec les responsables.

Il en est résulté la mise au point d'une politique très concrète qui définit les principes de non-discrimination, d'égalité des chances et de diversité d'Enel. La politique énonce cinq grands domaines d'action intersectoriels : le genre, l'âge, la nationalité, le handicap et la culture de l'intégration. L'application de cette politique a permis à Enel de mettre au point des projets, des mesures et des activités au niveau mondial et national, qui favorisent la diversité et une culture d'intégration dans l'ensemble de l'entreprise.

Cette politique a été lancée à l'échelle mondiale, avec pour mandat sa mise en œuvre et son adaptation au niveau local. Depuis 2016, les répercussions globales sont suivies à travers un ensemble détaillé d'indicateurs internes couvrant diverses activités.

La politique de diversité et d'intégration constitue encore aujourd'hui un cadre de référence pour Enel. « À partir des principes et des principaux domaines prioritaires énoncés dans la politique, nous enrichissons continuellement le champ de nos activités à mesure que de nouveaux besoins apparaissent. Notre objectif final est clair : faire en sorte que la culture de l'intégration débouche sur des comportements visiblement soucieux de rassembler », déclare Maria Luisa Marino, responsable de la gestion des personnes et de la diversité.

MESURES

Au cours des trois dernières années, Enel s'est efforcé de parvenir à un recrutement équilibré en présélectionnant un nombre égal de femmes et d'hommes parmi les candidats pour toutes les fonctions et tous les niveaux d'ici à 2021.

La politique de diversité et d'intégration souligne l'importance des premières étapes du processus de recrutement. L'entreprise surveille régulièrement le groupe de candidats qui accèdent à la dernière phase du processus de recrutement avant la sélection proprement dite et en rend compte.

Les femmes représentaient 35 % des candidats présélectionnés en 2017 et grâce à ces efforts, ce pourcentage est passé à 39 % en 2018 et à 42 % en 2019.

Fin 2019, les femmes représentaient 21 % des effectifs totaux d'Enel (et 29 % si l'on exclut les travailleurs manuels de ce total).

Une plus grande attention est désormais accordée au renforcement de la représentation des femmes aux postes de direction et à la lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes au niveau des cadres. La planification de la succession permet également à l'en-

En ce qui concerne l'égalité entre les sexes, un certain nombre de cibles et d'objectifs ont été fixés afin d'accroître l'accès des femmes aux possibilités qui se présentent au sein de l'entreprise et de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La politique mondiale vise notamment à parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes dans les premières étapes du processus de recrutement d'ici à 2021.

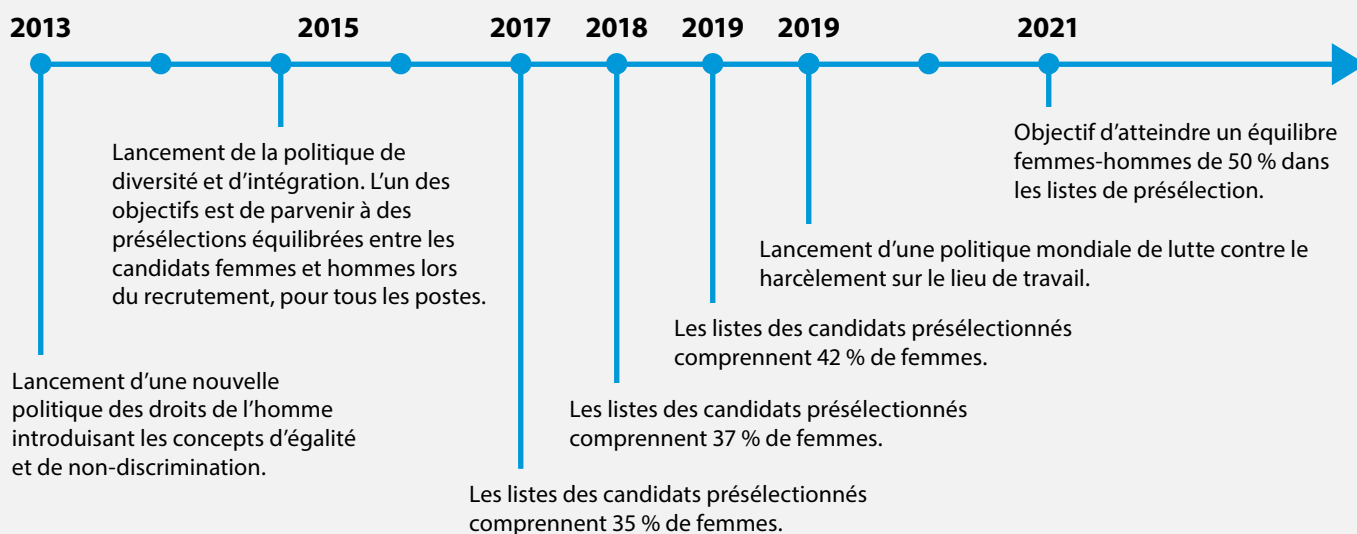
« Pour Enel, la diversité et l'intégration sont aussi une façon d'exprimer ce que nous appelons un "pouvoir ouvert", une approche professionnelle qui implique d'être ouvert à plus de personnes, à la technologie et aux partenariats », explique M^{me} Marino.

treprise de s'assurer qu'au moins une femme est nommée à tous les postes de direction dans la perspective d'atteindre 30 % de femmes aux postes de direction de l'entreprise.

Des programmes de tutorat et d'observation de femmes occupant des postes de direction ont été lancés pour étayer le processus de planification de la succession. Les programmes de mentorat d'Enel sont une action ciblée visant à garantir que les femmes représentent un tiers des successeurs potentiels aux postes de cadres supérieurs. Le plan de succession a eu d'importantes répercussions sur le pourcentage de femmes cadres nouvellement nommées qui, ces dernières années, a été sensiblement plus élevé que le pourcentage de femmes cadres existantes.

L'engagement en faveur de l'égalité entre les sexes intervient à tous les niveaux, y compris au sein du conseil d'administration et au niveau des contrôleurs légaux des comptes, postes où les femmes représentent un tiers des membres. Ce pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration a été initialement atteint grâce à la législation italienne sur les quotas obligatoires dans les sociétés cotées en Bourse, adoptée en 2011. Enel a désormais choisi d'adopter de façon permanente un objectif d'un tiers de femmes bien que cette loi ne soit plus en vigueur.

CHRONOLOGIE



Enel travaille également sur la culture globale d'intégration et de diversité au sein de l'entreprise en organisant des journées mondiales annuelles de la diversité et de l'intégration. Les journées de la diversité et de l'intégration ont gagné en ampleur et en attention au fil des ans, en commençant par un aperçu du concept de la diversité, jusqu'à la valeur de la diversité et de l'intégration dans les entreprises, en passant par l'étude des comportements et des actions ouverts à la diversité que les individus pourraient adopter dans leur cadre de travail quotidien. En 2019, en Italie, environ 700 personnes ont participé à différents événements, débats et projets, les événements mondiaux étant retransmis en direct dans tous les pays où Enel est présent.

DÉFIS

En tant qu'entreprise énergétique, l'un des principaux défis d'Enel est de trouver des femmes pour occuper des postes techniques. L'entreprise met au point des initiatives visant à créer un vivier de femmes pour ces rôles, en organisant, par exemple, diverses initiatives liées au domaine des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) dans tous les pays où Enel est présent et en travaillant en partenariat avec les universités. Des événements ont été organisés dans des écoles et dans les locaux de l'entreprise, proposant des séances de stimulation des ambitions visant à promouvoir les carrières techniques et numériques. En Italie, un événement



RÉSULTATS

La politique de diversité et d'intégration a contribué de manière significative à stimuler la carrière des femmes chez Enel. Selon Maria Luisa Marino, elle a également débouché sur une culture générale d'intégration dans l'entreprise, qui peut être difficile à mesurer en chiffres, mais qui est néanmoins très présente.

« C'était une expérience merveilleuse, mais il a également été relativement difficile de pousser les participants à réfléchir sérieusement à ce qu'ils peuvent faire personnellement en matière d'intégration. L'idée était de parler de la diversité, mais aussi que chacun dans l'entreprise prenne des mesures pour mettre en pratique un comportement soucieux de rassembler, pour comprendre les obstacles et les éléments nécessaires pour intensifier l'intégration », explique Maria Luisa Marino.

Enfin, l'adoption à l'échelle de l'entreprise de la numérisation et de la méthodologie agile joue également un rôle clé dans la politique de diversité et d'intégration, en fournissant de nouveaux outils et de nouvelles méthodes de travail qui facilitent l'accessibilité et l'intégration.

« Women in Tech » a été organisé pour les jeunes femmes en provenance des écoles et collèges locaux afin de les informer des perspectives de carrière qu'offre la numérisation. Certains étudiants ont eu la chance de participer à un programme d'observation avec de jeunes professionnels du numérique d'Enel.

« Notre objectif est d'aider les femmes à percevoir les possibilités professionnelles qui découleront des progrès technologiques et à comprendre l'enseignement technique dont elles auront besoin pour y accéder », déclare Maria Luisa Marino.

Mise en œuvre d'une politique mondiale sur la diversité et l'intégration comportant des cibles et des objectifs spécifiques.

Garantie d'une présélection de recrutement équilibrée entre les femmes et les hommes et d'un quota d'au moins une femme dans les plans de succession pour tous les postes de direction.

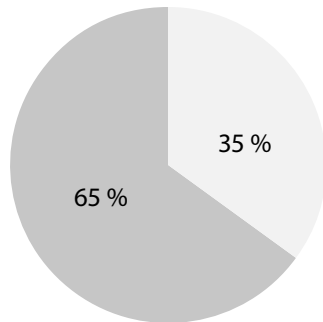
Organisation d'activités dans des écoles, collèges et universités pour stimuler l'intérêt des femmes pour la technologie.

Organisation des journées de la diversité et de l'intégration et sensibilisation à l'importance d'un comportement ouvert à la diversité pour les individus comme pour l'entreprise.

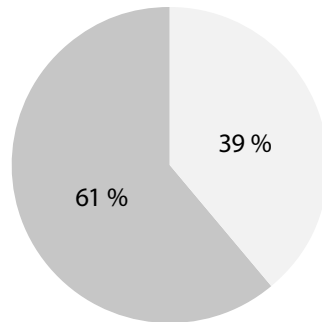
MÉTHODE

On constate des améliorations évidentes : les femmes représentaient 35 % des candidats présélectionnés au recrutement en 2017, 39 % en 2018 et 42 % en 2019. Les mesures d'amélioration font l'objet d'un suivi et d'un rapport trimestriel à la direction générale, ce qui permet de faire connaître les progrès réalisés en matière de diversité et d'intégration et de maintenir l'attention sur ces questions.

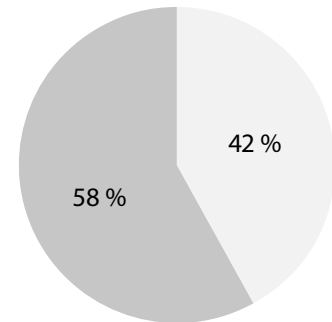
PROPORTION DES FEMMES PRÉSÉLECTIONNÉES LORS DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



2017



2018



2019

■ Femmes
■ Hommes

RECOMMANDATIONS








Les entreprises et la direction doivent avoir conscience que soutenir et encourager les talents des femmes n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi un atout pour les affaires. Enel estime que la mise à profit du talent et du potentiel des femmes apporte une réelle valeur ajoutée à l'entreprise.

Plutôt que de se concentrer sur chaque mesure, il importe de parler de la culture générale d'une entreprise. « Si vous agissez en faveur d'une culture globale d'intégration et de diversité dans laquelle chaque personne est valorisée, vous pouvez adopter une série de mesures spécifiques adaptée aux objectifs et aux besoins de votre organisation », explique Maria Luisa Marino.

LE RÔLE DES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES


Pour Enel, les principes d'autonomisation des femmes (WEPs) constituent un cadre de référence clair pour les objectifs d'égalité entre les sexes dans lequel l'organisation fonctionne et se développe. L'adhésion aux WEPs a renforcé la volonté d'Enel d'agir en faveur de l'égalité entre les sexes et représente un point de référence pour définir et


gérer les disparités entre les genres et pour déterminer les priorités des plans d'action en faveur de l'égalité entre les sexes. Par exemple, les WEPs ont conduit à mettre à nouveau l'accent sur la mesure et la communication des résultats qui sont nécessaires pour suivre les progrès en matière d'égalité entre les sexes.

- Principe 1  Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité entre les sexes au plus haut niveau de l'entreprise.
- Principe 2  Traiter tous les hommes et toutes les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.
- Principe 3  Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.
- Principe 4  Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
- Principe 5  Mettre en œuvre des pratiques au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne d'approvisionnement et du marketing qui permettent d'autonomiser les femmes.
- Principe 6  Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives au sein de la communauté et des activités de sensibilisation.
- Principe 7  Mesurer et communiquer publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

 weps.org

 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

 weps@unwomen.org

 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Financé par :

Produit par :

À l'appui des :



European Union



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office