

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

SEPTEMBRE 2020

## LES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES EN PRATIQUE



PRINCIPE 2

Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise

### Sommaire

1. Contexte
2. Mesures
3. Buts
4. Objectifs
5. Indicateurs clés de performance

## ÉTUDE DE CAS : POSTE ITALIANE DONNER LA PRIORITÉ À L'ÉGALITÉ DES SEXES

### CONTEXTE

Poste Italiane est le plus grand opérateur logistique en Italie et un acteur de premier plan dans le secteur des services de finances, d'assurance et de paiement. Au cours des 157 dernières années, l'entreprise a développé un réseau de plus de 12 800 bureaux de poste et 126 000 employés, un actif financier de 514 milliards d'euros et une clientèle de 35 millions de personnes.

Poste Italiane fait partie intégrante du tissu social et économique italien. Plus de la moitié de son personnel étant constitué de femmes, l'entreprise considère l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes comme des priorités qui commencent au niveau du conseil d'administration.

### MESURES

La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes a toujours été une priorité pour Poste Italiane et est ancrée dans la culture d'entreprise de la société.

diversité et l'inclusion dans quatre domaines principaux : le genre, les besoins intergénérationnels, le handicap et l'interculturalisme. Elle comprend également une section spécifique décrivant comment l'entreprise prévoit de promouvoir l'égalité des sexes et de renforcer l'autonomisation des femmes.

L'entreprise bénéficie d'une politique de diversité au sein de son conseil d'administration qui définit des critères spécifiques pour assurer l'équilibre entre les sexes à son sommet. Au fil des ans, l'entreprise s'est appuyée sur cette base pour lancer plusieurs initiatives visant à renforcer la diversité et l'égalité des sexes à tous les niveaux.



PRINCIPE 2

Les initiatives entreprises comprennent une charte de l'égalité des chances et diverses possibilités d'engagement des employés.

Cette politique a été élaborée conformément aux normes internationales, notamment les [principes d'autonomisation des femmes](#), la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#) et la [Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#). Elle s'inspire également du code d'éthique et de la politique de protection des droits de l'homme de l'entreprise pour étayer ses principes fondamentaux.

Poste Italiane s'engage à dépasser les stéréotypes, la discrimination et les préjugés, afin de créer un environnement où chaque individu peut s'épanouir.

En février 2020, l'entreprise a adopté une politique de diversité et d'inclusion. Cette politique formalise l'engagement de l'entreprise à promouvoir la diversité dans toute l'organisation et décrit sa stratégie pour renforcer la

L'entreprise s'efforce de renforcer la sensibilisation à tous les niveaux de l'entreprise, avec des politiques et des actions de soutien visant à promouvoir activement l'égalité des chances, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les responsabilités en matière de soins.



PRINCIPE 2

L'entreprise a augmenté le nombre participantes à des programmes visant à développer les compétences de direction et de gestion, à améliorer l'accès aux promotions internes et à assurer un meilleur équilibre entre les sexes dans les postes de direction.

Elle s'est également engagée à lutter contre la violence fondée sur le sexe et a mis en place une politique contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Il s'agit de mettre en lumière les problèmes et de susciter une prise de conscience, avec un plan de réinsertion des victimes de violence sur le lieu de travail.



PRINCIPE 3

Poste Italiana a défini des objectifs de durabilité liés à la diversité dans le plan stratégique de l'entreprise. Ces objectifs sont présentés et suivis dans le rapport annuel de l'entreprise, disponible sur son site Web.

## BUTS

- Accroître la participation des femmes aux programmes de perfectionnement du personnel.
- Adopter une stratégie spécifique pour assurer une plus grande représentation des femmes aux postes d'encadrement intermédiaire.



PRINCIPE 2

- Investir dans des programmes de mentorat pour encourager des styles de leadership conformes aux politiques d'égalité des sexes.



PRINCIPE 4

- Mener des actions de formation et de sensibilisation culturelle auprès des hommes et des femmes pour améliorer la prise de conscience de l'importance de la diversité des sexes.
- Dispenser une formation sur les préjugés inconscients visant à dépasser les stéréotypes sur le lieu de travail.
- Organiser des campagnes d'écoute et de communication pour sensibiliser les entreprises à la diversité et à l'inclusion



PRINCIPE 4

## OBJECTIFS

- Augmentation de 4 % du nombre de femmes participant aux plans de perfectionnement du personnel d'ici à 2022.
- Augmentation de 2 % du nombre de femmes à des postes de cadres moyens d'ici à 2022.
- Plus de 50 % de femmes mentors formées d'ici à 2021.

- 60 % des employés de l'entreprise formés à l'importance de la diversité des sexes d'ici à 2022.
- Deux plans de communication et de sensibilisation mis en œuvre d'ici à 2022.
- Trois campagnes de communication/sondages mis en œuvre d'ici à 2021.

## INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Pourcentage de femmes participant à des programmes de perfectionnement du personnel par rapport à la moyenne atteinte au cours de la période 2016-2018.
- Pourcentage de femmes occupant des postes d'encadrement intermédiaires.



PRINCIPE 2

- Pourcentage de mentors féminins formés.
- Pourcentage du personnel de l'entreprise formé à l'importance de la diversité des sexes d'ici à 2022.
- Nombre d'actions de communication et de sensibilisation mises en œuvre.
- Nombre de campagnes de communication intégrées (internes et externes) et nombre de sondages réalisés sur l'intranet.



PRINCIPE 4

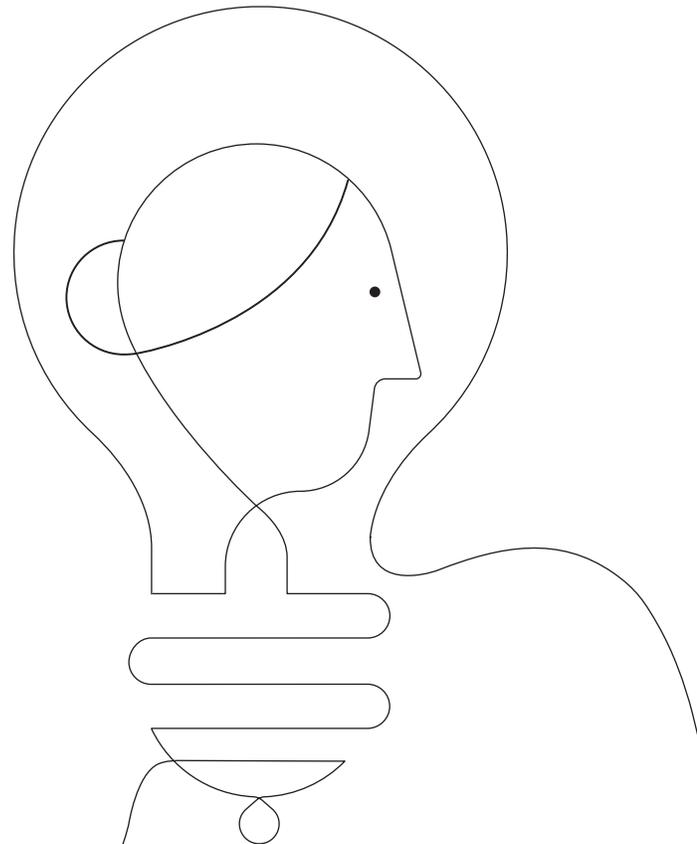
Le département des ressources humaines est chargé, tant au niveau central que local, de garantir la diversité à tous les niveaux et de mettre en œuvre les politiques de l'entreprise. L'équipe ad hoc chargée de la gestion des personnes et de la diversité, introduite en 2019, souligne l'attention portée aux questions de diversité et d'inclusion et, en coordination avec la fonction de gestion des risques, s'efforce de produire des changements culturels et organisationnels dans les domaines de la diversité et des questions de genre.

Un groupe de travail à l'échelle de l'organisation, composé de représentants de toutes les parties de l'entreprise, participe à la définition des objectifs et des paramètres d'évaluation. Les travaux du groupe sont inclus dans les documents des entreprises publiques, mis à disposition à la fois en interne par le biais d'événements en ligne, mais aussi aux principales parties prenantes via des forums annuels auxquels elles participent.

L'entreprise a mis en place un certain nombre de mécanismes pour mesurer l'efficacité de son travail en matière de diversité et d'égalité des sexes. Le département de gestion des risques du groupe suit tous les problèmes signalés qui sont liés au genre et à la diversité, y compris les violations des droits de l'homme et des politiques de genre. L'entreprise rend compte chaque année des progrès réalisés — toutes les informations sont examinées et approuvées par le conseil d'administration de l'entreprise.

## MANIÈRE DONT LE SECRÉTARIAT DES WEPs PEUT APPORTER SON AIDE

Le soutien du Secrétariat des WEPs à la conception et à la mise en œuvre de plans et de politiques visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes contribuerait à consolider la position de l'entreprise en tant que leader mondial en matière d'égalité des 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 travailleurs et des travailleuses.
- 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 communautaires et à des activités de sensibilisation.
- Principe 7  Mesurer les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes et faire rapport publiquement sur ceux-ci.

 [weps.org](http://weps.org)

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

 [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

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

Financé par :

Produit par :

À l'appui de :



European Union



**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office