



Politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations

Table des matières

1	Définitions et interprétation.....	3
2	Contexte et pertinence.....	3
2.1	Notre cœur de métier et la diversité.....	3
2.2	La diversité pour plus d'efficacité.....	3
3	Approche.....	4
4	Engagements.....	4
5	Annexe - Exemples d'actions concrètes	5

- d'anticiper les évolutions législatives et sociétales,
- et de mettre en avant et ou de renforcer la marque employeur et la réputation de l'entreprise.

3 Approche

Le groupe s'engage à promouvoir la diversité, la lutte contre les discriminations dans toutes ses activités et notamment à :

- Promouvoir le multiculturalisme et la diversité au sein de ses sociétés
- Institutionnaliser l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations en son sein
- Être à l'écoute de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans ses projets, chantiers et autres actions.

4 Engagements

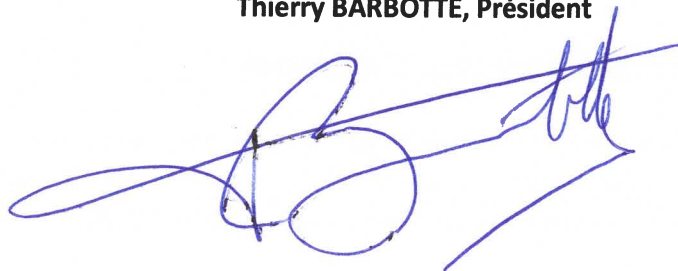
Par la signature de la présente politique, nous nous engageons à :

- Sensibiliser et former nos dirigeantes, dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision du groupe et de ses entreprises, en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- Favoriser la représentation de la diversité dans toutes ses différences et ses richesses, culturelles, ethniques et sociales, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs
- Evaluer régulièrement les progrès réalisés dans le cadre des sessions du Comité Développement Durable du groupe, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Date :

4/12/23

Thierry BARBOTTE, Président



1 Définitions et interprétation

Par la présente politique, nous reconnaissons les définitions suivantes :

- La **diversité** est définie comme la variété de profils humains au sein d'une même entreprise. Les profils humains se définissent par le profil, le genre, l'âge, les origines culturelles, sociales et géographiques, les croyances, le handicap, l'orientation sexuelle, etc.
- L'**égalité de genre** signifie que les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes ne se reconnaissant pas dans ces dénominations bénéficient des mêmes droits, des mêmes chances et du même traitement pour accéder aux ressources et aux décisions sociales, économiques et politiques, les contrôler et en bénéficier.
- Constitue un **handicap**, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.
- La **discrimination** est une attitude de différenciation objectivement injustifiée et consistant à refuser à certaines personnes, du fait de leurs profils humains, les droits ou avantages qui sont accordés aux autres.

2 Contexte et pertinence

2.1 Notre cœur de métier et la diversité

Depuis 1974, ODIAL SOLUTIONS et ses filiales proposent des solutions aux principaux discriminés de l'accès à l'eau potable en Afrique subsaharienne : les habitants des zones rurales. Ces solutions viennent aussi améliorer le quotidien des principales préposées à la corvée d'eau sur ces territoires : les femmes et les fillettes. Ces mêmes solutions permettent en outre, lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un service de l'eau, de créer des fonctions rémunératrices pour les membres les plus démunis de ces communautés : les femmes, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap...

La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations sont inscrites dans notre cœur de métier. Cette politique a pour principal objectif de décrire notre approche et nos engagements en la matière.

2.2 La diversité pour plus d'efficacité

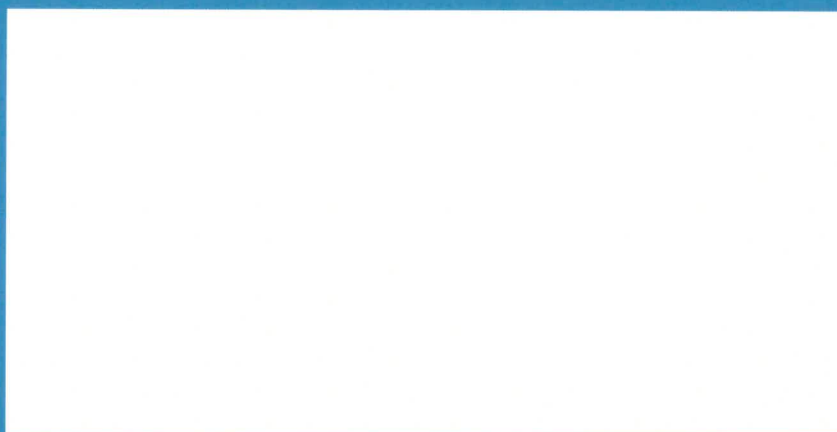
Faire de la diversité et mixité professionnelle un pilier important de la stratégie du groupe apporte quantité d'avantages. Elle est source de complémentarité, d'équilibre social et, en bout de ligne, d'efficacité économique et d'harmonie au sein d'une entreprise.

Elle permet :

- de contribuer à l'enrichissement des relations sociales dans l'entreprise,
- de susciter un sentiment de fierté et d'appartenance,
- de promouvoir la créativité et l'innovation,

5 Annexe - Exemples d'actions concrètes

THEMATIQUES	ACTIONS
DIAGNOSTIC	Réaliser un diagnostic AFNOR « égalité et diversité ».
	Effectuer régulièrement un sondage portant sur le "bien-être" des collaboratrices et collaborateurs.
ACTIONS PREVENTION	DE Créer une adresse spécifique pour signaler tout cas de harcèlement ou tout comportement discriminatoire/sexiste.
	Nommer un.e référent.e CSE "diversité".
ACTIONS SENSIBILISATION SUR LE SUJET	DE Présenter l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise à l'ensemble des salariés.
	Planifier un entretien avec la personne référente "diversité" dans le parcours d'intégration de toute nouvelle recrue.
	Organiser une session de teambuilding sur les sujets de la diversité en entreprise.
FORMATIONS SUR LE SUJET	Inciter les collaboratrices et collaborateurs du groupe à suivre un atelier participatif ou une session de teambuilding sur les agissements discriminatoires et sexistes induits ou réels, ainsi que sur le harcèlement en entreprise, le handicap en entreprise, le multiculturalisme...
RECRUTEMENT CONDITIONS DE TRAVAIL	ET Soutenir la direction d'UDUMA MALI dans sa démarche active de recrutement des femmes.
	Privilégier les formulations "doubles" au féminin et masculin dans l'ensemble des publications du groupe (offres d'emploi, communiqués de presse...).
	Expliciter avec précision, dans chaque offre d'emploi et lors des entretiens, les éventuelles nécessités de se rendre disponible en dehors des horaires de bureau (missions à l'étranger, événements les soirs et weekends...), les modalités d'accès au télétravail pour le poste, ainsi que les grandes lignes de la charte relative au droit à la déconnexion du groupe.
	S'assurer que les plannings des formations sont compatibles avec les emplois du temps des collaboratrices et collaborateurs.



6 rue Lavoisier - 45140 Ingré - France

T +33 (0)2 38 22 75 10 **M** contact@odial-solutions.fr



Suivez notre actualité sur :

