



Justitie
Spravedlnost
Правосъдие
Justicia Δικαιοσύνη Giustizia
Ceartas Justice **Gustizzja**
Pravosodje Öigusküsimused
Justiz Oikeusasiat Tieslietas Igazság
Rättsliga frågor Teisingumas **Justiça**
Spravodlivost Sprawiedliwość
Retlige anliggender Justitje

Justice

LES CHARTES DE LA DIVERSITÉ EN EUROPE :
COMPRENDRE LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

Gérer la diversité au travail



Commission européenne

Justice

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant en son nom ne saurait être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de ces informations.

Cette brochure a été produite par la plateforme d'échanges sur les chartes de la diversité, et est financée par le programme PROGRESS de la Commission européenne, dans le cadre du projet « Soutenir les initiatives volontaires visant à encourager la gestion de la diversité sur le lieu de travail à travers l'Europe ». Le programme PROGRESS est un instrument de financement qui soutient le développement et la coordination des politiques européennes dans les secteurs de l'emploi, de l'insertion et de la protection sociale, des conditions de travail, de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des sexes.

Propriété intellectuelle des images :

Pages 2, 5, 11 : Union européenne/JPH Woodland

Pages 8, 12 : Union européenne/reporters

Europe Direct est un service conçu pour vous aider
à trouver les réponses à vos questions sur l'Union européenne.

Numéro gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros commençant par 00 800, ou bien facturent ces appels.

Pour plus d'informations sur l'Union européenne, veuillez visiter le site Internet (<http://europa.eu>).

Les données de catalogage se trouvent à la fin de cette publication.

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2012

ISBN : 978-92-79-23501-6

doi : 10.2838/70104

© Union européenne, 2012

Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

Table des matières

Introduction	3
La diversité, vecteur de connaissance et d'innovation	3
Gérer la diversité dans votre entreprise	4
Les chartes de la diversité	6
Le cas commercial en faveur de la diversité	10
Le cas commercial pour les PME	12
Recruter la bonne personne	13
Qui fait quoi ? Les chartes de la diversité dans l'UE	14
Les chartes de la diversité : contacts	16



Introduction

Cette brochure vous donne un aperçu de quelques-unes des stratégies pour la promotion de l'égalité et de la diversité qui ont été mises en place avec succès par des entreprises avec le soutien des chartes de la diversité européennes. Elle fournit des informations sur les avantages de la diversité pour l'entreprise, et sur les initiatives et les services innovants offerts par les chartes de la diversité.

La diversité, vecteur de connaissance et d'innovation

La connaissance et l'innovation sont plus que jamais essentielles pour rendre les entreprises plus compétitives dans une économie globalisée. La démographie de l'Europe est en train de changer : l'immigration augmente, les taux de fécondité diminuent, la population vieillit et la main d'œuvre se fait plus rare, ce qui signifie que les entreprises doivent recruter de manière plus intelligente afin de trouver les compétences correspondant à leurs besoins. Pour cette raison, il est important de commencer dès maintenant à poser les bases d'une stratégie de gestion de la diversité, afin de mieux comprendre les avantages qu'une main d'œuvre diversifiée peut apporter dans le futur. Les entreprises comme leur clients deviennent toujours plus divers et plus exigeants, ce qui nécessite des changements stratégiques dans la formation et dans la gestion de la connaissance. Une main d'œuvre diverse, c'est une réserve plus importante en termes de connaissances, de compétences, d'expériences, de perspectives et d'expertise¹.

La recherche a montré que l'innovation peut être convertie en profit. Quel que soit le niveau de qualification de votre main d'œuvre, sans diversité, vos employés sont plus susceptibles de penser de la même manière et

de rechercher des solutions identiques. Pour innover, il faut adopter de nouvelles perspectives : une main d'œuvre diversifiée peut, quand elle est bien gérée, être une source de créativité et de solutions dynamiques pour votre entreprise.

« Deutsche Bank sait que des équipes diverses, ce sont des équipes plus intelligentes. Que le succès vient de la multiplication des points de vue, et que la diversité est vitale si nous voulons offrir des solutions innovantes à nos clients. »

Herman-Josef Lamberti,
Directeur des ressources humaines, Deutsche Bank

¹ Diversité et innovation, une opportunité commerciale pour tous – Programme de la Communauté européenne pour l'Emploi et la Solidarité (2007–2013).

Gérer la diversité dans votre entreprise

Une gestion efficace de la diversité apporte des résultats prouvés en termes de recrutement et de fidélisation du personnel, de créativité, de résolution des problèmes et d'amélioration des relations clients. Non seulement vous pourrez accroître votre marge de profit grâce à des gains de productivité et à des pratiques innovantes, mais les personnes que vous employez bénéficieront de ces changements, qui amélioreront leur niveau de satisfaction au travail et leur loyauté².

Une culture d'entreprise inclusive permet d'avoir accès à de nouveaux marchés, et rend l'entreprise plus attractive sur le marché du travail, lui permettant d'attirer des compétences et d'améliorer son image. Une gestion efficace de la diversité protège également votre entreprise contre les risques, et vous permet de profiter des bénéfices commerciaux de la diversité tout en contribuant à promouvoir l'égalité, en ligne avec les législations européenne et nationale sur la diversité. La gestion de la diversité et la promotion de l'inclusion font de plus en plus souvent partie des objectifs stratégiques du monde des affaires, pour répondre à une plus grande diversité de la société, de la clientèle, des structures de marché et du monde commercial en général.

« TNT Express Autriche a connu une croissance continue de ses résultats depuis 1998, avec une amélioration significative de la qualité de ses produits et de hauts niveaux de satisfaction des clients comme des employés. Est-ce que notre succès aurait été le même sans gestion de la diversité ? Peut-être. Est-ce que nous serions aussi attractifs sur le marché du travail ? Certainement pas. »

Erich Neuwirth,
Directeur des ressources humaines, TNT Express Austria

² Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance; et O'Connell, P. & Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority.



Les chartes de la diversité

Les chartes de la diversité sont des initiatives volontaires qui aident les entreprises et les institutions publiques à maximiser leur potentiel de diversité. Elles encouragent la promotion des avantages commerciaux de la diversité, et plus largement de ses bienfaits à l'échelle de la société toute entière. Les entreprises signataires de la charte de la diversité s'engagent à développer et à mettre en œuvre des politiques de promotion de la diversité, en signant un engagement visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances sur le lieu de travail, indépendamment de la race ou de l'appartenance ethnique, de l'orientation sexuelle, du sexe, de l'âge, du handicap et/ou de la religion. Signer une charte de la diversité constitue un excellent point de départ pour les entreprises qui souhaitent faire un premier pas vers la diversité, et fournit également un cadre de référence pour les entreprises qui souhaitent développer davantage des politiques existantes. Les chartes cherchent aussi à promouvoir la recherche et à faire connaître au grand public les questions de diversité, tout en offrant des services de formation et de conseil.

Les chartes de la diversité – L'historique

Depuis 2005, sept chartes de la diversité ont été mises en place en Europe pour soutenir et promouvoir les meilleures pratiques dans le domaine de la gestion de la diversité auprès de milliers d'entreprises multinationales, de PME et d'organismes publics. Ces chartes de la diversité reposent sur un principe : la gestion de la diversité, qui se manifeste par le respect et la reconnaissance de la diversité des employés, est un indicateur de performance essentiel pour les entreprises. Opérant au niveau national et financées par différentes organisations gouvernementales, privées ou publiques, les chartes de la diversité offrent également une « marque de qualité » reconnue qui symbolise l'engagement en faveur de la gestion de la diversité.

La plateforme européenne d'échanges sur les chartes de la diversité

La Commission européenne encourage les employeurs à ancrer la diversité au cœur de leurs stratégies commerciales. Elle a soutenu des activités qui ont pris place dans toute l'UE à travers de nombreuses actions au cours de ces dernières années. En 2010, des chartes de la diversité venues de toute l'Europe se sont réunies pour créer une plateforme au niveau européen, financée par la Commission européenne dans le cadre du projet « Soutenir les initiatives volontaires visant à encourager la gestion de la diversité sur le lieu de travail à travers l'Europe ». Cette plateforme se réunit trois fois par an pour échanger des idées et des modèles de pratique, et aider à développer le mouvement en Europe. La plateforme soutient les nouvelles chartes de la diversité européennes et les invite à devenir membres après leur lancement officiel. L'objectif final est d'étendre la plateforme à 27 membres : un mouvement dans chacun des États-membres de l'Union européenne.



d & Gezin
is konin
le

- 2.
- 3.
4. Feedback directieco
5. Functierelevante pri
6. Goedkeuring proced
7. Gevolgen invoering
Vlaamse Overheid
E-recruitment



Le cas commercial en faveur de la diversité

La stratégie Europe 2020 montre la manière dont l'UE peut sortir plus forte de la crise économique en devenant une économie intelligente, durable et inclusive. La gestion de la diversité est un élément essentiel pour permettre à cette stratégie ambitieuse d'obtenir des résultats rapides et durables. Pour survivre, les entreprises doivent s'adapter, changer, adopter la gestion de la diversité et l'intégrer stratégiquement dans leurs activités. La Commission européenne a mené des études et des enquêtes pan-européennes sur le cas commercial en faveur de la diversité, qui démontrent que les entreprises font des progrès constants vers la mise en œuvre de stratégies pour la diversité et l'égalité sur le lieu de travail³.

Spotlight sur ... les hôtels Scandic

Le groupe hôtelier Scandic a travaillé avec la charte de la diversité en Suède pour relever un défi en matière de diversité ; identifier une solution et mesurer ses résultats. Scandic voulait attirer plus de personnes handicapées dans sa clientèle, et a recruté un coordinateur handicap afin d'aider l'entreprise à mieux répondre à leurs besoins. En consultant des associations de personnes handicapées, des clients de l'hôtel et des membres du personnel, le coordinateur handicap a créé une liste de contrôle en 93 points qui est devenue « la Garantie Accessibilité Scandic ». Les associations de personnes handicapées ont été invitées à séjourner dans les hôtels Scandic et à rapporter leurs expériences et les problèmes qu'ils avaient rencontrés au cours de leur séjour. Scandic s'est efforcé de supprimer les obstacles dans tous ses hôtels, et a investi dans des formations à la diversité pour tous ses employés. En seulement un an, le nombre de séjours a augmenté de 15 000 nuitées, et Scandic a signé des contrats de service avec 100 entreprises.

« La vision de Scandic, c'est d'offrir nos services aux clients soucieux de qualité, tout en travaillant pour construire un monde meilleur. C'est une responsabilité qui nécessite d'être attentifs et conscients de ce que nous faisons pour promouvoir la diversité. »

Inger Mattsson, Manager Commerce Durable, Scandic

³ Brett, S. 2006. « Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing ». London : Chartered Institute of Personnel and Development. L'étude Business Case for Diversity : Good Practices in the workplace montre que les entreprises ne s'engageaient pas principalement dans la gestion de la diversité pour des raisons éthiques ou légales. Des 800 entreprises qui ont pris part à l'enquête, environ 400 rapportent qu'elles avaient déjà mis une politique ou une stratégie de diversité en place, et 83 % de ces dernières déclarent que les initiatives de promotion de la diversité ont eu un impact positif sur les résultats de leur entreprise. 26 % identifient « l'excellence des innovations » comme étant le bénéfice principal apporté par les politiques et les pratiques de promotion de la diversité. Parmi les autres bénéfices principaux, on compte l'amélioration du recrutement et de la fidélisation des employés, l'amélioration de l'image et de la réputation de l'entreprise, des niveaux accrus d'innovation, ainsi que de meilleures opportunités marketing.

Le cas commercial pour les PME

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont définies sur le plan européen comme des entreprises de moins de 250 employés. Il y a environ 23 millions de PME en Europe, ce qui représente 99% des entreprises et près de 75 millions d'emplois. La gestion de la diversité est essentielle pour permettre aux PME d'attirer des clients et de gagner des contrats, surtout lorsqu'elles sont en compétition avec de grosses entreprises dotées de politiques visant à promouvoir la diversité. Encourager tous les membres de l'équipe d'une PME à être plus sensibles à la diversité et à inclure le plus possible les différents aspects des talents de chacun permettra aux PME d'améliorer leur environnement de travail, et d'optimiser des ressources limitées.

Spotlight sur ... Batisol Plus

Batisol est une entreprise française de sols et de carrelages qui emploie 42 personnes. L'entreprise avait des difficultés à recruter des employés localement, et souhaitait vivement avoir une main d'œuvre plus diversifiée. Batisol a contacté l'agence nationale pour l'emploi dans l'intention de recruter plus de femmes et de jeunes issus de zones défavorisées. Suite à des plaintes comme quoi les nouveaux employés ne prenaient pas leur travail au sérieux et arrivaient au travail en retard, le directeur de l'entreprise, Michel Droin commença à suspecter que les problèmes (s'ils existaient réellement) étaient dus à la discrimination. Pour y remédier, tous les employés, y compris les travailleurs intérimaires, ont reçu une journée complète de formation relative à la diversité où ils ont appris le pouvoir des stéréotypes et les avantages de la diversité. Cette action envoya un message clair aux travailleurs : la question était prise au sérieux par l'entreprise. Les problèmes furent résolus étonnamment vite ; les employés furent bientôt en mesure de travailler plus efficacement et de manière plus indépendante, et se montrèrent plus motivés. Autre résultat positif inattendu : de nouvelles amitiés se formèrent entre travailleurs issus de milieux très différents.

« La diversité est excellente pour notre image. Elle prouve que nous pouvons avancer, et nous sommes vus comme une entreprise très dynamique. Cela nous a aidés à gagner de nouveaux clients et des marchés publics. »

Françoise Garbet, Assistante de Direction, Batisol Plus





Recruter la bonne personne

Des études montrent⁴ que le fait d'attirer et de fidéliser des employés compétents et issus de milieux divers peut apporter des avantages concrets à l'entreprise. Participer à une charte de la diversité peut offrir un moyen très rentable d'améliorer la gestion des ressources humaines, en offrant aux employés des outils gratuits, des ressources en termes de formation, ou des opportunités d'accéder à des réseaux, d'être suivi par un mentor ou de travailler en partenariat : cela peut permettre d'accroître les compétences et les connaissances au sein de votre entreprise.

Spotlight sur ... McDonald's

« Chez McDonalds Allemagne, la diversité c'est notre vie – nous employons 62 000 personnes issues de 128 pays différents. Selon nous, la diversité repose sur l'égalité des chances : nous offrons à tous nos employés différentes opportunités pour développer leur carrière. En 2007 nous avons mis en place des partenariats avec des lycées techniques dans toute l'Allemagne, que nous appelons les « universités d'équipe ». Cela permet à nos employés de participer à différents cours de formation de leur choix, depuis la maîtrise de la langue jusqu'aux compétences informatiques. Grâce aux programmes de gestion des compétences et à une approche égalitaire de la promotion, gravir les échelons de l'entreprise peut devenir une réalité pour absolument tout le monde dans nos différentes équipes ».

Wolfgang Goebel, Directeur Général des ressources humaines,
McDonald's Allemagne, est un membre fondateur et le président du conseil de la Charta der Vielfalt,
la charte de la diversité en Allemagne.

« Pour nous, une gestion compétente de la diversité est de plus en plus importante pour le succès économique, et elle est vitale pour fournir aux PME les compétences dont elles ont besoin. »

Monika Haider, Directeur général, Equalizent

⁴ Brett, S. 2006. Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Monks, K. (2007); The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance; et O'Connell, P. & Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority

Qui fait quoi ? Les chartes de la diversité dans l'UE

Autriche

La charte de la diversité autrichienne a été lancée en novembre 2010 suite à une initiative de la Chambre de Commerce Fédérale, de la Chambre de Commerce de Vienne et de l'agence de conseil sur la diversité Pauser&Wondrak. La charte couvre tous les champs de la discrimination : sexe, âge, appartenance ethnique, couleur de la peau, handicap, orientation sexuelle, religion et valeurs. En signant la charte, les entreprises, les associations et les organismes publics expriment de manière formelle leur appréciation et leur respect de la diversité. Elles s'engagent à mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir la diversité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

www.charta-der-vielfalt.at



Région de Bruxelles-Capitale

Chaque région en Belgique a mis en place ses propres initiatives pour encourager la diversité dans les entreprises. La charte de la diversité de la région de Bruxelles-Capitale a été établie le 19 décembre 2005 par le Ministre de l'emploi et de l'économie, Benoît Cerexhe, en collaboration avec l'union des entreprises de Bruxelles (UEB). Le texte de la charte vise à développer l'engagement général, et encourage les entreprises à s'engager activement en participant à un « plan de diversité » de deux ans. Après avoir complété leur plan de diversité, sous réserve d'une évaluation positive, les entreprises reçoivent le label Diversité qu'elles peuvent utiliser dans leurs supports de communication. Il est valable deux ans.

www.diversite.irisnet.be



France

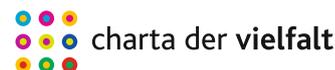
La charte de la diversité française, lancée le 22 octobre 2004, est le premier document en son genre à avoir été mis en place en Europe ; elle a ouvert la voie à de nombreuses autres initiatives du même type. La charte est soutenue par des organisations commerciales importantes, par des réseaux d'entreprises et par des agences gouvernementales, et a pour but de se faire connaître auprès des PME et des micro-entreprises. La charte a été initiée par Claude Bébéar, PDG d'AXA et Président de l'Institut Montaigne, et Yazid Sabeg, Président du conseil d'administration de SSIL.

www.charte-diversite.com



Allemagne

La charte de la diversité allemande (Charta der Vielfalt) a été lancée le 1er décembre 2006 pour promouvoir sur le lieu de travail la diversité dans les domaines suivants : sexe, nationalité et origines ethniques, religion, philosophie, handicap, âge, orientation et identité sexuelle. Maria Böhmer, ministre allemande pour l'immigration, les réfugiés et l'intégration, soutient cette initiative, qui a reçu le haut



parrainage de la chancelière allemande, Angela Merkel. Parmi les premiers signataires, on compte Daimler, Deutsche Bank, BP et Deutsche Telekom. La charte est devenue un partenariat public privé en septembre 2010 et regroupe 13 membres issus de grandes entreprises et du gouvernement allemand.

www.charta-der-vielfalt.de

Italie

La charte pour l'égalité des chances et l'égalité au travail a été lancée le 5 octobre 2009 à l'initiative de la Fondazione Sodalitas, avec le soutien actif du bureau national du conseiller pour l'égalité des chances, la Consigliera Nazionale di Parità. Le comité de pilotage rassemble d'autres réseaux d'entreprises axés sur l'éthique : famille (AIDAF), femmes (AIDDA), chrétiens (UCID), coopératives (Impronta Etica). La charte reçoit le soutien du ministre du travail et des affaires sociales, Maurizio Sacconi, et de la ministre de l'égalité des chances, Mara Carfagna.

www.cartapariopportunita.it



Pologne

La charte de la diversité polonaise a été lancée en février 2012 par le Responsible Business Forum, en collaboration avec le plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de traitement et le Bureau de l'institution polonaise pour la défense des Droits de l'Homme. Jusqu'à présent, 14 entreprises ont signé la charte polonaise : Aviva, British American Tobacco Polska, Danone, Deloitte Polska, Grupa Orbis, Grupa TP, Grupa Żywiec, Kompania Piwowarska, L'Oreal Polska, Nutricia, Provident Polska S.A., PwC, Totalizator Sportowy sp. z o.o. et Unilever. Ces entreprises emploient au total près de 50 000 personnes.

www.kartaroznorodnosci.pl



Espagne

La charte espagnole de la diversité, lancée le 17 mars 2009, a été établie par l'Institut européen de gestion de la diversité de Madrid, avec le soutien du ministre de l'égalité des chances. La charte vise à encourager la gestion de la diversité et les pratiques inclusives dans les entreprises et les organisations espagnoles de toutes tailles et de tous secteurs dans le cadre d'une stratégie visant à améliorer l'efficacité et la compétitivité. Les fondateurs de la charte sont Myrtha Casanova, fondatrice de l'institut européen de gestion de la diversité, et la fondation Alares.

www.fundaciondiversidad.org



Suède

La charte de la diversité suédoise a été lancée le 2 décembre 2010 par 10 membres fondateurs – Volvo Cars, Novartis, L'Oreal, Skanska, Axfood, A-Search, Sodexo, Scandic, Lectia et Managing Diversity. En signant la charte de la diversité suédoise, les entreprises s'engagent à participer à un défi personnalisé pour la diversité, qui vise à faire évoluer leur stratégie interne de promotion de la diversité. Le défi est unique pour chaque entreprise, et peut toucher à tous les secteurs dans le domaine de la diversité. Avant tout, il représente un véritable défi pour l'entreprise, pour lui permettre de progresser et d'atteindre ses objectifs de promotion de la diversité.

www.diversitycharter.se



Les chartes de la diversité : informations et contacts

Pays de la charte	Autriche	Bruxelles	France	Allemagne	Italie	Pologne	Espagne	Suède
Nom de la charte	Charta der Vielfalt	Charte de la Diversité dans l'Entreprise – Charter voor Diversiteit in de Onderneming	Charte de la diversité	Charta der Vielfalt	Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro	Karta Różnorodności	Fundación para la diversidad	Diversity Charter in Sweden
Site web	www.charta-der-vielfalt.at	www.diversite-irisnet.be www.diversiteit.irisnet.be	www.charte-diversite.com www.diversity-charter.com	www.charta-der-vielfalt.de	www.cartapari-oppordunita.it	www.kartaroz-norodnosci.pl	www.fundacion-diversidad.org	www.diversity-charter.se
Adresse mail	office@charta-der-vielfalt.at	cellulediversite@actiris.be celdiversiteit@actiris.be	N/A	info@charta-der-vielfalt.de	info@cartapari-oppordunita.it	kontakt@kartaroz-nosci.pl	fundacion-diversidad@fundacion-diversidad.org	info@diversity-charter.se
Date de lancement	26/11/2010	19/12/2005	22/10/2004	01/12/2006	05/10/2009	14/02/2012	17/03/2009	12/02/2010
Organismes associés	Fondé par la Chambre de Commerce Fédérale, la Chambre de Commerce de Vienne et Pauser & Wondrak Diversity Consulting GmbH	Structure publique, pacte territorial pour l'emploi à Bruxelles	Association IMS-Entreprendre pour la Cité	Financée et fondée par un groupe d'entreprises multinationales et soutenue par le Ministère pour les migrations	Comité de pilotage : partenariat public privé, Secretariat Fondazione Sodalitas	Responsible Business Forum	Association Fondation pour la Diversité	Association financée et fondée par Skanska, Volvo Cars, Scandic, Axfood, Sodexo, Novartis, A-Search, Managing Diversity et Lectia
Relations avec les gouvernements	La Chambre de Commerce Fédérale autrichienne et la Chambre de Commerce de Vienne sont les principaux partenaires du projet	Lancée par le ministre du travail de Bruxelles	Soutenue par différents ministères et par le Secrétariat d'État	Formation d'un partenariat public privé, sous le patronage de la chancelière Merkel et avec le soutien de la ministre d'État	Soutenue par les ministères du travail et de l'égalité des chances	Plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de traitement et institution polonaise pour la défense des Droits de l'Homme	Soutenue par le ministère de l'égalité des chances	N/A
Activités principales	Promotion des avantages de la diversité, dialogue entre groupes de pression, création de nouveaux réseaux et de collaborations	Principalement initiatives de promotion de la diversité et services de conseil	Événements et mise en œuvre régionale, outils et informations sur les services disponibles	Collaboration avec les acteurs de la diversité ; éducation sur la gestion de la diversité ; promotion de l'initiative de la charte	Événements et déploiement régional, développement d'outils	Promouvoir la gestion de la diversité en Pologne et créer des outils et des consignes pour permettre aux entreprises, aux institutions et aux organisations d'appliquer la gestion de la diversité sur le lieu de travail. Organiser des événements et des programmes de formation pour les signataires.	Événements et mise en œuvre régionale, en réponse à des problèmes spécifiques ; informations sur les services disponibles	Construction d'un réseau solide pour l'échange d'expériences dans le cadre de la diversité et de l'inclusion, événements d'information, conseil sur les défis de la diversité, développement d'outils

Commission européenne

Les Chartes de la diversité en Europe : comprendre les avantages pour l'entreprise
Gérer la diversité au travail

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne

2011 – 16 pp. – 21 × 21 cm

ISBN : 978-92-79-23501-6

doi : 10.2838/70104

Comment obtenir les publications de l'UE

Publications gratuites :

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- dans les représentations ou les délégations de l'Union européenne. Vous trouverez leurs coordonnées sur Internet (<http://ec.europa.eu>) ou bien en envoyant un fax au +352 2929-42758.

Publications payantes :

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonnements payants (ex : abonnement annuel au *Journal officiel de l'Union européenne* et recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne) :

- par le biais d'un des agents de l'Office des publications de l'Union européenne (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

Cette brochure fournit un aperçu de différentes stratégies pour la promotion de l'égalité et de la diversité mises en place avec succès par des entreprises avec le soutien des chartes de la diversité européennes. Elle offre des informations sur les avantages commerciaux de la diversité, et sur les services et les initiatives innovants offerts par les chartes de la diversité.

Pour en savoir plus sur les chartes de la diversité :

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

DS-32-11-974-FR-C



Office des publications

ISBN 978-92-79-23501-6



9 789279 235016