

### **FRANCIA - La Charte de la diversité en action**

È il titolo di una indagine, condotta nel gennaio-febbraio 2009 dal Segretariato Generale della Charte/IMS e l'agenzia di consulenza e comunicazione **Inergie**, presso quasi 2000 imprese che la avessero sottoscritto da più di 4 mesi, con l'obiettivo di rilevare il suo stato di attuazione in termini di pratiche e iniziative.

Hanno partecipato all'indagine 279 imprese, così distribuite: 23% micro (1-9 dipendenti), 25% piccole (10-49), 15% medie (50-249), 27% grandi (250-9.999), 10% grandi gruppi (oltre 10.000); inoltre 85% erano private e 15% pubbliche.

La ricerca ha dato, nelle diverse aree, i seguenti risultati:

- **Modalità di impegno:** 2/3 hanno definito un piano di azione diversità, 2/3 hanno nominato un responsabile diversità.
- **Pubblici di riferimento:** 63% tutti i potenziali discriminati, 53% disabili, 44% donne, 39% seniores, 39% minoranze visibili, 38% abitanti di quartieri critici, 37% giovani.
- **Sensibilizzazione e formazione interne:** 61% riunioni d'informazione interne, 52% partecipazione a scambi esterni, 29% formazione specifica sulla diversità, 14% animazione/teatro d'impresa, 6% moduli di e-learning.
- **Pratiche obiettive nel reclutamento:** 74% definizione delle posizioni basate sulle competenze, 66% diversificazione delle fonti di reclutamento, 42% griglia di valutazione delle candidature, 30% valutazione scritta di ogni candidatura, 11% sistemi di ricorso in caso di discriminazione, 9% CV anonimi.
- **Sviluppo della diversità tra i dipendenti:** 59% presentazione dell'impresa a pubblici esterni, 57% partecipazione a forum di reclutamento, 54% partnership con attori dell'impiego prossimi a pubblici discriminati, 45% offerta di stage a pubblici potenzialmente discriminati, 39% formazione professionale che facilita l'accesso all'impiego, 34% accompagnamento delle persone alla ricerca di impiego, 25% tutoring/mentoring di dipendenti suscettibili di pratiche discriminatorie, 18% invito ai fornitori a impegnarsi sulla diversità.
- **Riflesso della diversità tra i dipendenti:** 32% con più del 10% di dipendenti seniores, 31% con più del 3% di dipendenti abitanti in quartieri critici, 30% con più del 3% di dipendenti disabili.
- **Comunicazione interna:** 56% affissione della Charte, 37% informazione al momento dell'assunzione, 34% informazione alla clientela, 29% giornalino interno, 26% intranet, 24% indicatori di diversità nel bilancio sociale.
- **Dialogo sindacale (imprese con più di 50 dipendenti):** 71% riferimenti al tema diversità nelle riunioni di informazione e consultazione dei rappresentanti del personale, 45% sottoscrizione di un accordo aziendale su uno o più dei temi della diversità, 24% sottoscrizione di un accordo trasversale sulla diversità, 22% sottoscrizione di un accordo trasversale e istituzione di una commissione per dargli seguito.
- **Misurazione della diversità dei dipendenti:** 44% per età, 42% per genere, 35% per disabilità, 19% per nazionalità, 9% per residenza in quartieri critici.
- **Metodi di valutazione delle azioni:** autovalutazione (14% realizzata, 5% in corso, 10% nei prossimi 2 anni), confronto/benchmark con altre imprese (13% realizzata, 6% in corso, 6% nei prossimi 2 anni), diagnostica (11% realizzata, 3% in corso, 10% nei prossimi 2 anni), integrazione nelle analisi di clima (10% realizzata, 2% in corso, 10% nei prossimi 2 anni). Inclusioni nella Relazione sulla Gestione in meno del 20% delle imprese.