

Egalité de traitement et de non-discrimination

Charte d'engagement du Groupe ESIC



PREAMBULE

Les discriminations sont illégales. Elles constituent un délit et une atteinte à la dignité humaine (art. 225-1 du Code Pénal).

Les comportements discriminatoires dans l'accès à l'emploi, la formation et dans le travail constituent un frein à l'insertion professionnelle et sociale des personnes. La prévention des discriminations doit donc se placer au cœur de nos pratiques professionnelles.

Le groupe ESIC signe une charte qui vise à mettre en œuvre des actions concrètes concernant nos activités et la gestion de notre personnel permanent.

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE ESIC

1. Exclure toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, la prétendue race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la langue, la conviction religieuse ou philosophique, la fortune, la naissance, un handicap ou une caractéristique physique, l'état de santé actuel ou futur, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation familiale, ainsi qu'à respecter et promouvoir l'application de ce principe de non-discrimination tant dans les relations avec les citoyens qu'à tous les niveaux de l'organisation.
2. Veiller à refléter au mieux la diversité de la société française dans leur effectif du personnel à tous les niveaux et à garantir à cet effet l'égalité des chances à chaque étape de la carrière des collaborateurs et dans les multiples domaines de la gestion des ressources humaines : le recrutement, la formation, le développement des compétences et l'évolution de la carrière.
3. Mettre en œuvre une politique des ressources humaines moderne dans laquelle chacun se sent apprécié pour ses mérites et a la possibilité de développer ses compétences tout au long de sa carrière. Promouvoir un environnement où la diversité est considérée comme une source d'enrichissement, d'innovation, de créativité, et permettre ainsi d'accroître la qualité des services rendus aux citoyens.
4. Communiquer à leurs collaborateurs l'engagement en faveur de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de diversité et les informer des résultats des actions menées.
5. Sensibiliser et former les collaborateurs chargés de la gestion des ressources humaines aux enjeux et à la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de diversité.
6. Concrétiser une politique de diversité au sein de notre propre organisation, en prêtant une attention spécifique à l'égalité entre hommes et femmes et à l'égalité des chances pour les personnes handicapées et pour les personnes d'origine étrangère, compte tenu de la spécificité de leur organisation, et toujours dans l'optique de promouvoir la diversité.

Paris, le 14 février 2017.