

ARBORUS,
25 ANS
D'ENGAGEMENT
SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
EN ENTREPRISE

DOSSIER DE PRESSE 2020



- 3** Le mot de la Fondatrice
- 4** 25 ans de mobilisation sur l'égalité
- 5** L'histoire d'Arborus :
25 ans d'engagement autour
d'une conviction
- 7** Le label GEEIS, un vecteur de
progression continu pour les
entreprises
- 8** Un label de référence dans 37 pays
- 13** Une ambition renouvelée pour les
prochaines années
- 16** Contact



CRISTINA LUNGI

L'Association Arborus œuvre pour l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusion dans le monde du travail à l'échelle nationale, européenne et internationale.

Nous célébrons cette année les 25 ans de l'association. 25 ans d'engagement. 25 ans durant lesquels la société a considérablement progressé sur l'appréhension de l'égalité femmes-hommes.

Nous ne pouvons que nous réjouir du chemin collectivement parcouru.

Désormais, la problématique de l'égalité femmes-hommes n'est plus un débat. La société et les entreprises sont conscientes de la nécessité de prendre ce problème à bras le corps, de définir et faire appliquer des politiques d'égalité réelle en entreprise.

2019 a été une année charnière sur cette thématique. La Loi PACTE a entériné la possibilité pour les entreprises de réfléchir sur leur Raison d'être, voire de se définir juridiquement comme des entreprises à mission et ainsi d'intégrer pleinement la responsabilité sociale et sociétale à leur stratégie.

Il n'est toutefois pas toujours aisé pour les entreprises d'identifier les moyens d'action appropriés. C'est là qu'intervient l'association Arborus dont la vocation a toujours été d'opérer comme le catalyseur de changement pour les entreprises souhaitant s'engager, en les aidant à passer de la théorie à la pratique de l'égalité.

Arborus a toujours été pionnière en ce domaine. En particulier en 2010, avec la création d'un fonds de dotation et du premier label International sur l'égalité professionnelle, le GEEIS (Gender Equality European & International Standard), aujourd'hui présent dans 37 pays.

Dix ans plus tard, en 2020, il était donc tout naturel qu'Arborus se positionne sur une cause déterminante pour le futur et a minima pour les 25 prochaines années, l'Intelligence Artificielle, afin de s'assurer que cette dernière soit le reflet de la société dans toute sa diversité. C'est pourquoi je suis particulièrement fière d'annoncer aujourd'hui le lancement de la première Charte internationale sur l'IA inclusive, en partenariat avec l'un de nos partenaires historiques sur les problématiques d'égalité en entreprise, le groupe Orange.



-  **1995** Cristina Lunghi fonde l'association Arborus
-  **1996** Arborus s'engage sur l'entrepreneuriat féminin avec la Mairie de Paris
-  **2000** Participation d'Arborus aux débats publics et à la rédaction de la loi Génisson
-  **2001** Cristina Lunghi intègre l'Observatoire de la parité
-  **2003** Nicole Ameline, Ministre des droits des femmes du gouvernement Chirac, mandate Cristina Lunghi pour créer le premier Label égalité pour les entreprises
-  **2004** Création par Arborus de la Courte Echelle avec le marrainage de Mme Simone Veil
-  **2010** Lancement du Fonds de dotation Arborus, chargé de piloter le processus de labelisation internationale des entreprises via le label GEEIS
-  **2017** Présentation du GEEIS-Diversité, dédié à la prise en compte des diversités et de la lutte contre les discriminations multiples
-  **2018** Pilotage par le Fonds Arborus du premier benchmark international sur l'égalité professionnelle et la prise en compte du sexisme et des violences au travail, préfacé par Marlène Schiappa
-  **2019** Organisation aux Nations-Unies des premiers Trophées GEEIS-SDGs permettant de récompenser les entreprises engagées sur les ODD
-  **2020** **Arborus et Orange dévoilent la Charte internationale pour une Intelligence Artificielle inclusive, première étape avant le lancement d'un label GEEIS-IA**
-  **2020** **Arborus fête ses 25 ans et les 10 ans du label GEEIS**

L'HISTOIRE D'ARBORUS : 25 ANS D'ENGAGEMENT AUTOUR D'UNE CONVICTION



LES ENTREPRISES DOIVENT SE SAISIR DE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX DU MONDE : ÉQUILIBRES, TALENTS, EXCELLENCE, NOUVELLES GÉNÉRATIONS SOUCIEUSES DE SENS ET D'UN DÉVELOPPEMENT RÉELLEMENT DURABLE.

】L'histoire d'Arborus commence en 1995.

L'association Arborus est née en 1995 de la prise de conscience de sa fondatrice Cristina Lunghi, qui réalise brutalement que les femmes ne bénéficient ni de la même considération, ni des mêmes possibilités d'évolution dans le monde du travail que les hommes.

La prise de conscience que le monde est organisé autour de la notion de domination masculine lui donne envie de changement pour un monde plus harmonieux.

】C'est la philosophie d'Arborus.

Dès sa création, l'association se distingue par une posture innovante sortant les femmes d'un statut de victime pour les positionner au contraire comme force de changement et de performance globale, sur tous les plans. L'association se fixe ainsi comme mission «d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes comme moteur du changement des systèmes d'organisation qui sont dirigés par le principe de la domination masculine».

】Dès lors, Arborus n'aura de cesse de défendre cette perspective.

Les 10 premières années d'Arborus sont marquées par un engagement de la présidente d'Arborus, Cristina Lunghi, auprès d'un réseau de militantes et de militants. Cristina Lunghi participe ainsi au débat public et aux travaux législatifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de nombreux groupes de travail : congé paternité, conjointe collaboratrice, loi de 2001 avec Catherine Génisson sur l'égalité professionnelle, loi de 2006 de Nicole Ameline sur l'égalité salariale et les congés maternité.

Elle devient membre de l'Observatoire de la Parité en 2007 et sera reconduite dans sa fonction pour un second mandat. Elle apportera sa contribution aux travaux menés par Marie-Jo Zimmermann qui en est la présidente pendant toute la période, notamment sur la création du Rapport de Situation Comparée et sur la loi sur les quotas dans les Conseils d'administration qui donnera lieu à la fameuse loi Copé-Zimmermann. Elle s'efforcera dans le cadre de cette instance de veiller à ce que les nouveaux dispositifs législatifs soient assortis d'outils pédagogiques pour les entreprises, permettant ainsi une bonne compréhension de la loi et son application.

Passionnée par les processus participatifs, Cristina Lunghi engage aussi l'association durant cette période sur le dialogue social avec la CFE CGC, avec qui Arborus travaillera sur les sujets de la négociation des accords égalité professionnelle pendant de nombreuses années et sur l'entrepreneuriat au féminin, en conseillant notamment la Mairie de Paris, alors dirigée par Bertrand Delanoë, de façon bénévole pendant une dizaine d'années pour accompagner des femmes dans leur création d'entreprise.

】Initiée avec le lancement du Label Egalité en 2003, la démarche de labellisation imaginée par Arborus devient une mission phare de l'association.

En 2003, à l'issue d'une rencontre avec la Ministre de la Parité et de l'Egalité du gouvernement Chirac, Nicole Ameline, la fondatrice d'Arborus propose la création d'un outil méthodologique visant à aider les entreprises à mettre en oeuvre concrètement la loi sur l'égalité professionnelle : un label. Nicole Ameline la charge alors de la mise en place de ce label. Cristina Lunghi travaillera de 2003 à 2004 avec le Ministère et le label Egalité verra le jour en Juin 2004 lors d'une cérémonie à Matignon.

A la suite de la création de ce label, elle animera pendant 13 ans le club des entreprises labellisées afin de leur permettre des échanges réguliers, des benchmarks, de progresser ensemble et d'être aussi force de proposition auprès des pouvoirs publics.

】La labellisation, une approche qui structurera les actions futures de l'association à l'international

7 ans après son lancement en France, l'association est encouragée par les entreprises labellisées en France à étendre la démarche de labellisation au niveau européen puis international.

C'est ainsi que sera lancé en 2010 sous le haut patronage du Conseil Economique et Social Européen, le Fonds de dotation Arborus, chargé de piloter le processus de labellisation internationale des entreprises via le label GEEIS et de promouvoir une culture internationale commune en matière d'égalité professionnelle au service du bien commun.

La création du Fonds de dotation Arborus marquera un tournant pour l'association qui se mobilisera par la suite sur de nouveaux projets à partir de 2017 (diversité, violences faites aux femmes, Développement durable, IA).

LE LABEL GEEIS, UN VECTEUR DE PROGRESSION CONTINU POUR LES ENTREPRISES



LE LABEL GEEIS EST UN INSTRUMENT DE MESURE, DE SUIVI ET DE MISE EN OEUVRE AFIN D'AIDER LES ENTREPRISES À SE Doter D'UNE MÉTHODOLOGIE POUR PASSER D'UNE AMBITION À DES ACTIONS CONCRÈTES.

】Le GEEIS, un vecteur de changement global pour les entreprises.

Depuis son lancement en 2010, Le label GEEIS a pour objectif d'aider les entreprises à structurer au niveau européen et international leur politique RH en matière d'égalité professionnelle et de diversité, et de créer ainsi une culture commune. Pour chaque entreprise candidate, la maison-mère ainsi que ses filiales sont auditées afin de s'assurer que les moyens mis en œuvre pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont appropriés et que les outils de promotion interne de la démarche sont en place.



】Le label GEEIS-DIVERSITY : un label pour l'égalité des chances

Depuis 2010, le Fonds de dotation Arborus met en place un outil méthodologique complémentaire au GEEIS : le label GEEIS-DIVERSITY.

Cet outil prend en compte la question des diversités et de leur inclusion dans l'entreprise partout dans le monde, en considérant les spécificités régionales ou locales relatives à ces thématiques.

】Le GEEIS, le déclencheur d'une démarche de progrès continu dans les entreprises

Les labels GEEIS et GEEIS-Diversity s'adressent à tous les groupes européens et internationaux qui souhaitent participer à la construction d'une société plus équitable sur la base de l'égalité femmes-hommes et de la diversité. Le référentiel a été conçu pour tout type d'entreprise indépendamment de leur taille, de leur configuration et de leur activité, dans tous les pays et sur tous les continents.

Le label GEEIS permet aux entreprises de mesurer l'impact de leurs actions et leurs progrès grâce à l'audit effectué par Bureau Veritas, en tant qu'opérateur du Fonds de dotation Arborus.

】Le label définit des outils de mesure quantitatifs et qualitatifs précis et implique des évaluations régulières sur l'atteinte des critères de labellisation (formation et sensibilisation, pratiques de rémunération, équilibre vie personnelle/ vie professionnelle, gouvernance...).

】Les pratiques de l'entreprise sont évaluées sur la base de plusieurs niveaux de performance.

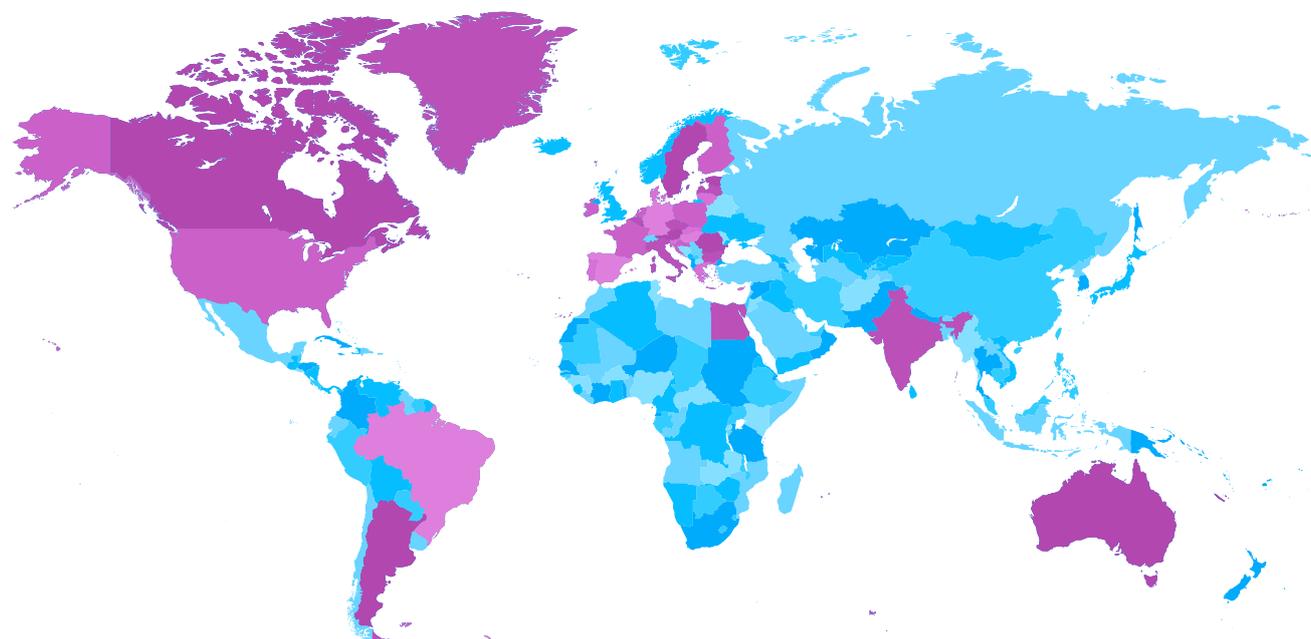
】Le Label GEEIS donne le droit à une certification valable 4 ans pour l'entreprise concernée.

】Une évaluation intermédiaire est menée au bout de 24 mois de certification pour évaluer la progression de l'entreprise auditée.

UN LABEL DE RÉFÉRENCE DANS 37 PAYS



Un gage de reconnaissance à l'international pour les entreprises :



Le Label GEEIS est présent dans les 28 pays de l'UE et dans 9 autres pays dans le monde : Argentine, Australie, Brésil, Canada, Egypte, Inde, Taiwan, Tunisie, USA.

Chiffres clés :



Les bénéfices liés à la labellisation GEEIS :

Un marqueur d'excellence : les entreprises labellisées GEEIS sont souvent les mieux classées dans les grands index internationaux et français (index Bloomberg, Index Pénicaud...).

Le synonyme d'une marque employeur solide : permettant de fidéliser les talents et de renforcer la fierté d'appartenance et d'entreprise

Un gage de performance financière et extra-financière : car le processus de labellisation GEEIS implique de travailler sur l'ensemble des politiques de l'entreprise, l'évaluation de ses pratiques managériales et la culture de l'entreprise.

L'entrée dans une communauté d'entreprises innovantes : au sein du réseau du Fonds Arborus, les entreprises labellisées ont régulièrement l'occasion d'échanger sur leurs difficultés mais aussi sur leurs bonnes pratiques. Le Fonds Arborus crée des outils méthodologiques transnationaux facilement partageables par les entreprises avec leurs filiales.



Quelques témoignages :

L'ORÉAL

« L'Oréal est engagé en faveur de l'égalité professionnelle depuis plus de quinze ans et s'est associé à GEEIS dans 23 pays pour mesurer et évaluer cet objectif. GEEIS nous permet de déterminer les points forts de nos efforts ainsi que les domaines d'amélioration, et les notes attribuées par l'auditeur servent de référence pour les progrès futurs. La participation au processus de certification GEEIS suscite à la fois la fierté de nos collaborateurs et renforce également l'engagement externe, car la responsabilité sociale devient de plus en plus importante pour nos consommateurs ».

Margaret Johnston-Clarke, Directrice
International de la Diversité & de l'Inclusion

ORANGE

« Le label GEEIS, en permettant d'évaluer, de promouvoir et de partager les pratiques des filiales d'Orange en termes de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes dans le monde entier, constitue un dispositif clé pour le déploiement de la politique diversité et inclusion du Groupe à l'international. Il garantit une culture commune dans ce domaine, à la fois globale et respectueuse des contextes locaux, et, à ce titre, fait partie intégrante de l'accord mondial sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que nous avons négocié et signé en juillet 2019 avec UNI Global Union. ».

Delphine Pouponneau,
Directrice Diversité & Inclusion

SODEXO

« Sodexo se distingue par sa politique ambitieuse sur la mixité et la diversité. Le Label GEEIS nous permet de diffuser cette culture auprès de l'ensemble de nos filiales par le biais de nos référents diversité locaux et du processus de labellisation. Nous sommes sensibles à la souplesse du label GEEIS et à la pédagogie du processus de labellisation qui permet à chaque pays où Sodexo est implanté de mettre en place les outils qui lui semblent les plus adaptés pour promouvoir l'égalité et la diversité, avec le soutien du Groupe ».

Bernadette Giard,
VP Global Diversity & Inclusion

« Dans les pays les plus avancés sur cette problématique, le GEEIS fait office d'accélérateur et nous permet de continuer à nous améliorer, notamment grâce à l'émulation avec les autres entreprises membres du Fonds Arborus. C'est aussi un outil de dialogue social efficace nous permettant d'associer nos partenaires sociaux sur un sujet primordial.

Les innovations développées par Arborus, à l'image de la tenue des premiers GEEIS-SDGs Awards l'année dernière, ont également été un outil clé pour valoriser l'investissement de certaines de nos filiales. »

Marina Bradbury,
Business Partner Diversity & Inclusion

EDF

«Le Groupe EDF souhaitait embarquer l'ensemble de ses filiales autour d'un socle commun de convictions sur des enjeux de mixité notamment. C'est pour cette raison que nous avons choisi le label GEEIS qui est a été un outil formidable pour piloter et animer notre réseau interne sur les questions de diversité. Arborus a su nous proposer un canevas de dialogue commun qui a permis d'initier cette dynamique au niveau international. Le Fonds Arborus, qui rassemble les différentes entreprises membres de l'association, est en outre une source d'inspiration pratique hors du commun sur les initiatives qui peuvent être mises en œuvre par le secteur privé. Ne sous-estimons pas la force de mobilisation du monde de l'entreprise pour réussir à changer le monde, comme par exemple sur la thématique des violences faites aux femmes où chaque entreprise a pu partager son expérience et les solutions mises en place pour soutenir les femmes confrontées à des situations aussi diverses que le harcèlement sexuel ou moral, le sexisme ou les violences au sein de leur foyer.»

Yann ILLIAQUER,
Responsable Diversité - Pôle Diversité,
Inclusion et Performance au Travail

METRO

«METRO France a choisi le label GEEIS pour sa reconnaissance à l'international ainsi que pour ses critères d'évaluation intégrant l'égalité et la promotion des femmes dans l'entreprise mais aussi l'inclusion des singularités. Très actif sur ces sujets, METRO France fait office de pilote pour le Groupe METRO dont le siège social est situé en Allemagne. Nous souhaitons continuer à nous engager en France tout en partageant avec le Groupe METRO notre expérience. Nous sommes actuellement dans la phase d'audit et avons jusqu'ici été très satisfaits de l'accompagnement dont nous avons bénéficié par l'intermédiaire d'Arborus. Cristina a su nous ouvrir de nouvelles perspectives sur la thématique de l'inclusion, du handicap et de l'égalité femmes-hommes !»

Mélanie Wantier, Responsable Marque
Employeur et Diversité et Patricia Tanguy,
référente nationale Diversité et handicap

GROUPE LEGRAND

«Chez Legrand, nous avons choisi de nous engager avec le label GEEIS en raison de l'aspect pragmatique mais aussi humain de ce label, caractéristiques dans lesquelles nous nous retrouvons parfaitement. Nous avons été sensibles au fait que de nombreuses entreprises étaient satisfaites de ce processus de labellisation, ainsi qu'à l'ambiance de partage des bonnes pratiques et témoignages de structures engagées comme nous sur les questions d'égalité. L'existence de clubs Arborus dans différents pays du monde (Italie, Emirats Arabes Unis, Etats-Unis) nous permet également de renforcer notre approche à l'international.»

Jérôme du Bot,
Responsable des enjeux sociétaux
RH - Droits de l'homme et Diversité

KEOLIS

« Pour KEOLIS qui compte 68 000 collaborateurs dans 15 pays à travers le monde, il était essentiel de trouver un dispositif agile permettant à chacune de nos filiales de s'engager dans la lutte de toutes les discriminations. Le label GEEIS nous a permis de développer une culture partagée de l'égalité. Véritable système d'amélioration continue, le GEEIS constitue aujourd'hui un véritable pilier pour l'ensemble de nos filiales variant l'échange de bonnes pratiques et l'émergence d'une culture commune ».

Tiphaine David Le Mahier,
Differentiation & Commitment Department Manager

CAMFIL

« Au départ de la rencontre d'Arborus avec Camfil, il y a une vision et un engagement commun sur la RSE, la diversité, et l'égalité des chances. Nous souhaitons en faire davantage sur ces enjeux et avons donc sollicité Arborus en 2015 pour évaluer notre politique diversité au prisme du label GEEIS. Les échanges avec Arborus nous ont également permis d'ouvrir de nouveaux chantiers, entre autres sur le critère Diversité « Age », pour ouvrir notre entreprise à plus de jeunes, ce qui a donné lieu au projet CAMFILLES par la suite.

Nous sommes fiers d'avoir été la première PME à obtenir le label GEEIS-Diversity. Ce processus a contribué à transformer l'entreprise en France, en Europe et au niveau global : outre la création d'une équipe projet dédiée, l'animation de groupes de travail sur le management inclusif dans chacun de nos pays, l'objectif de labellisation GEEIS-Diversity fait désormais partie des KPIs de développement durable du Groupe et est pleinement intégré dans la stratégie de l'ensemble des pays du Groupe d'ici 2022. Le GEEIS est aussi un critère de valorisation fort pour notre entreprise, notamment pour le recrutement de nouveaux collaborateurs. Notre démarche d'innovation et d'amélioration continue au regard de la taille de notre entreprise (moins de 250 salariés) a été saluée à plusieurs reprises comme une bonne pratique et une performance sociale et nous a permis de partager notre expérience et nos bonnes pratiques auprès des acteurs institutionnels ».

Agnès Genevois, Vice-Présidente RH
Europe Continentale et Iles Britanniques

】 Quelques idées concrètes développées

ORANGE

】 Orange a signé avec UNI Global Union le 17 juillet 2019 un accord mondial sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord volontariste et innovant est une première parmi les entreprises du CAC 40 et dans le secteur des télécommunications. Déclinable et adaptable dans les pays où le Groupe Orange est présent, l'accord a pour objectif de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que la lutte contre les discriminations et les violences dans toutes les géographies du Groupe. La mise en œuvre de cet accord s'appuie sur une démarche participative de tous les acteurs incluant un dialogue social structuré, avec notamment la mise en place de comités locaux dédiés, ainsi que sur la réalisation d'états des lieux fondés sur les audits GEEIS et permettant de définir des plans d'action adaptés à chaque contexte.

SODEXO

】 Lancement d'une étude annuelle sur la mixité femmes-hommes chez Sodexo auprès de plus de 50 000 responsables de 70 entités au niveau mondial et des équipes d'encadrement provenant d'un large éventail de fonctions, allant de la direction aux responsables de site. Une étude qui a permis de tester les implications liées à la performance dans le cadre d'une culture de travail inclusive soucieuse de la mixité et de faire la lumière sur le «réservoir de talents» qui, à terme, aura une incidence sur la mixité dans les instances dirigeantes.

】 Deuxième édition du SheWorks job shadowing programme. L'édition 2018 a permis de mettre en relation 238 ambassadrices Sodexo et près de 300 femmes dans 20 pays, afin que ces dernières puissent découvrir le groupe Sodexo et la diversité des opportunités professionnelles au sein du Groupe.

EDF

】 EDF a changé son approche de l'égalité salariale femmes-hommes et établi une nouvelle méthode innovante pour évaluer les écarts éventuels, déterminer leur origine et pouvoir, le cas échéant, définir des dispositifs correctifs appropriés. EDF a ainsi pu, à son tour, montrer l'exemple à d'autres grandes entreprises qui ont-elles aussi adopté une approche similaire.

】 Création des *diversity days*, un challenge inter-filiales EDF pour aborder et résoudre différents sujets liés à la diversité.

KEOLIS

】 Une politique groupe en 7 langues - «Keolis s'engage» avec des actions communes.

】 Des Toolbox par thème.

】 Un Engagement Survey Groupe.

CAMFIL

Des résultats encourageants pour la mixité dans les métiers et les niveaux hiérarchiques :

】 Parité atteinte au niveau des chef.fe.s de service depuis plus de 8 ans.

】 Diversification des prestataires de recrutement et féminisation des annonces qui ont permis de recueillir plus de candidatures féminines lors de recrutement sur des métiers traditionnellement masculins (ingénieur, chef de produit, commerce itinérant).

】 Création de postes intermédiaires d'«opérateur.ice leader» afin de mieux préparer les opérateur.ice.s à des postes de chef d'équipe en production et enrichir le vivier de candidatures féminines à des postes à responsabilité. 5 sur 7 «opérateur.ice.s leader» promu.e.s sont des femmes.

】 La première femme nommée directrice de production en 2018 est aussi devenue la 2ème femme membre du comité de direction.

Un outil de positionnement déterminant :

】 Contributeur régulier au guide Egalité Professionnelle de l'ORSE (Editions 2017 et 2019).

】 Contributeur ponctuel d'articles sur l'égalité professionnelle F-H et le GEEIS.

】 Nomination de l'initiative «Camfilles - Women & Clean Air» en 2020 comme innovation sociale par l'école de commerce ISCID-CO.

UNE AMBITION RENOUVELÉE POUR LES PROCHAINES ANNÉES



Au fil des années, Arborus a su faire évoluer le périmètre du label GEEIS pour répondre aux évolutions sociétales.

Des évolutions symbolisées par le logo d'Arborus : d'un tronc commun, le GEEIS, ont poussé plusieurs branches qui répondent aux nouveaux enjeux de la société : le GEEIS-diversité, les Trophées SDGs, ou encore la Charte pour une Intelligence Artificielle Inclusive.

LES TROPHÉES GEEIS-SDGS

Le trophée international GEEIS-SDGs est le premier trophée international appréhendant l'égalité des sexes comme un pilier central pour atteindre les Objectifs de Développement Durable. Il se base sur le référentiel du Global Compact et des Nations-Unies pour récompenser les entreprises labellisées GEEIS les plus innovantes sur les SDGs.

Ce projet permet de démontrer que le label GEEIS est non seulement un outil qui guide les entreprises dans leur politique d'égalité des chances, mais aussi qu'il répond pleinement à 7 des 17 Objectifs de Développement Durable du Global Compact (objectif 5 mais aussi 1, 2, 3, 4 et 8 et 10 en particulier) car le GEEIS permet de construire ensemble, un monde meilleur, respectueux des Femmes et des Hommes mais aussi de la planète.

Des projets innovants récompensés dans le cadre d'une cérémonie aux Nations-Unies



L'ORÉAL - PROJET « SOLIDARITYSOURCING »

Objectifs :

En 2016, L'Oréal a lancé le projet «SolidaritySourcing» permettant de confier, avec le soutien de ses fournisseurs, la production d'une partie substantielle de ses articles promotionnels à des usines situées en Chine, dans des zones reculées et défavorisées des provinces de Anhui et du Hunan, qui sont les plus touchées par la migration économique.

Résultats :

- En 2018, les achats de L'Oréal ont permis à 455 personnes de travailler à temps plein, dans leur région d'origine, avec un salaire décent.
- 2/3 des employés sont des femmes ; ce sont presque toutes des mères de famille qui ont ainsi la possibilité de subvenir à leurs besoins tout en restant près de chez elles et de leurs enfants.



ORANGE - PROJET « MAISONS DIGITALES POUR LES FEMMES »

Objectifs :

Le programme «Maisons Digitales pour les femmes» a été lancé par la Fondation Orange en 2015. Il vise à autonomiser les femmes en difficulté en les formant à l'usage des outils numériques pendant une durée de six mois à un an. Selon le profil des participantes dans chaque pays, les Maisons Digitales pour les femmes assurent l'alphabétisation, la formation financière et le développement des compétences entrepreneuriales, ainsi qu'une formation à l'usage du matériel et des logiciels numériques.

Résultats :

- Plus de 25 000 femmes formées depuis 2015.
- 250 Maisons Digitales dans 20 pays : Botswana, Cameroun, Guinée Conakry, République démocratique du Congo, Égypte, Espagne, France, Inde, Côte d'Ivoire, Jordanie, Libéria, Madagascar, Mali, Moldova, Maroc, Niger, Pologne, Roumanie, Sénégal, Tunisie. Temps



SODEXO - PROJET « HORTA NA LAJE »

Objectifs :

«Horta na Laje», projet de Stop Hunger & Sodexo Brazil permet aux femmes et aux jeunes de la plus grande favela de Sao Paulo, Paraisópolis, de produire leur propre nourriture sur les toits de leurs maisons, en leur enseignant les techniques de repotage.

Le projet fournit une source de nourriture saine et sûre à leur famille, mais crée également les conditions propices à des revenus financiers. Il permet aussi de renforcer la qualité de vie à ses habitants et de réduire considérablement la chaleur dans certaines maisons.

Résultats :

- 3 288 résidents, dont 82% de femmes, ont été formés entre mai 2017 et avril 2019.
- 4 011 visiteurs du Brésil et de l'étranger ont souhaité découvrir le projet et la communauté. Moldova, Maroc, Niger, Pologne, Roumanie, Sénégal, Tunisie. Temps

CAMFIL - PROJET « FEMMES & AIR PUR »

Objectifs :

Le projet «Femmes & Air Pur» ou CAMFILLES a pour objectif de promouvoir l'égalité des chances pour les filles et les garçons vulnérables en France et au Burkina Faso et de créer une culture pour un juste équilibre entre les sexes chez les filles et les garçons qui découvrent l'industrie de la filtration de l'air.

Résultats :

En France :

- 102 jeunes garçons et filles de REP & REP+ ont fait leur stage obligatoire à Camfil depuis 2017, avec l'aide de 3 associations (Tous en Stage, La Courte Echelle, Viens Voir mon Taf).
- 13 jeunes filles sont parrainées depuis plus de 2 ans grâce à un partenariat avec La Courte Echelle, négocié avec l'aide d'Arborus.

Au Burkina Faso :

- En partenariat avec l'association française SESAKINOFO, CAMFIL a mis en place un accord de parrainage sur 3 ans pour l'éducation de deux écolières et soutient l'éducation à l'orphelinat de Diebougou par le biais d'une donation.



DANONE - PROJET « ANA BELLA »

Objectifs :

Le projet d'école sociale « Ana Bella » pour l'autonomisation des femmes, piloté par le Fonds Danone pour l'écosystème, Danone Espagne et ses partenaires, Momentum Taskforce & Fundación Ana Bella, permet d'aborder le sujet de la violence sexiste et du chômage des femmes dans une optique durable, en aidant les femmes victimes de violences domestiques à se réinsérer sur le marché du travail.

Résultats :

- 】 Cette école spécialisée propose des cours sur les produits et les ventes, ainsi que sur le renforcement de l'estime de soi et l'encouragement de l'autonomisation sociale.
- 】 Plus de 1 400 femmes ont accédé à un emploi grâce à cette initiative.

LA DÉMARCHE DE CERTIFICATION ÉTENDUE AUX PÉRIMÈTRES NATIONAUX

Depuis 2019, le GEEIS s'applique aussi aux périmètres nationaux, avec une déclinaison par pays. Les premiers pays ayant délivrer une certification GEEIS ont été l'Italie, la Tunisie, l'Espagne, les Emirats Arabes Unis et les Etats-Unis.

LA FORMATION DE CERTIFICATEURS INDIVIDUELS

En janvier 2020, Arborus a remis en partenariat avec le CEPISA, filiale italienne de Bureau Veritas, la première certification individuelle « d'Auditrice inclusion » à Axelle Gerber, Consultante indépendante RH, bien être et qualité de vie au travail. Cette nouvelle initiative, qui s'appuie sur 10 ans de collaboration avec Bureau Veritas dans le cadre du processus de labellisation GEEIS, permettra d'encourager la certification d'acteurs individuels œuvrant à l'égalité femmes-hommes dans le milieu professionnel.

Ce certificat a également été remis dans la foulée à deux auditrices aux Emirats arabes unis.

LE LANCEMENT DE LA PREMIÈRE CHARTE INTERNATIONALE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE INCLUSIVE

Arborus et Orange ont dévoilé la première Charte internationale pour une Intelligence Artificielle inclusive, sous le haut patronage de Cédric O, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Économie et des Finances et du ministre de l'Action et des Comptes publics, chargé du Numérique.

Cette Charte, qui se veut une référence pour l'ensemble des entreprises engagées pour l'égalité des chances, a vocation à garantir une Intelligence Artificielle conçue, déployée et opérée de manière responsable et inclusive.

Cette initiative qui est une première étape avant la création d'un label GEEIS-AI dans les prochains mois, bénéficie également de l'appui de Delphine O, ambassadrice et secrétaire générale de la Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes, et de Nicole Ameline, Vice-Présidente du CEDAW-ONU.



@CRISTINALUNGHIT
@ARBORUSGEEIS



CRISTINA.LUNGHIT

WWW.ARBORUS.ORG

CONTACT

Par email : arborus@arborus.info
par téléphone : 06 43 39 83 50