

Référentiel de Bonnes Pratiques pour les entreprises

Quatre Bonnes Pratiques indispensables (Protection) :

- 1. Assurer une neutralité de l'orientation sexuelle dans le déroulement de carrière**
 - Nombre de cas de discrimination détectés (à valoriser relativement à la taille de l'entreprise) (ont-ils un indicateur pour le mesurer ?)
 - Existence formalisée d'un mécanisme de prise en charge/résolution des problèmes soulevés
- 2. Assurer une parfaite confidentialité aux salarié-e-s LGBT* qui le souhaitent**
 - Présence d'un mécanisme assurant la déclaration de PACS en toute confidentialité
 - Adaptation de l'ensemble des process RH
- 3. Accorder aux pacsé-e-s et partenaires des salarié-e-s les mêmes droits qu'aux conjointe- s et concubin-e-s.**
 - Existence d'une communication autour de ces droits
 - Affirmation dans les accords d'entreprise signée avec les partenaires sociaux
- 4. Sanctionner les comportements discriminatoires vis-à-vis des salarié-e-s LGBT***
 - Inclusion du sujet dans le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'organisation
 - Existence et animation d'une instance interne de lutte et de prévention des discriminations

Cinq Bonnes Pratiques recommandées (Sensibilisation) :

- 5. Assurer la communication interne sur la politique de l'entreprise ou de l'organisation**
 - Présence d'une charte ou d'un code de déontologie interne mentionnant la lutte contre les discriminations, ou un Comité d'Ethique
 - Présence d'une rubrique spécifique dans l'intranet de l'entreprise ou organisation
 - Nombre d'articles dans les media internes, citant explicitement le terme orientation sexuelle ou LGBT*

* LGBT : Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Transgenre

6. Sensibiliser les partenaires sociaux

- Nombre d'évocations au CE/CHSCT
- Communication sur l'attribution aux pacsé-e-s/partenaires des avantages CE pour les conjoint-e-s/concubin-e-s
- Existence d'accord spécifique sur la Diversité

7. Former une personne dédiée au traitement des cas de discrimination

- Identification d'une personne
- Nombre ou heures de sessions de formation
- Nombre de saisines
- Niveau hiérarchique et position dans l'organigramme de la personne en question

8. Former et sensibiliser l'ensemble du personnel aux avantages et enjeux de la Diversité

- Nombre de sessions de formation chaque année
- Taux de personnel sensibilisé chaque année à la gestion de la Diversité

9. Intégration de l'aptitude à la gestion de la Diversité comme critère d'aptitude au management

- Présence d'un critère dans le support de l'entretien annuel d'évaluation
- Présence du sujet dans le cadre des examens vecteurs de la promotion interne

Quatre Bonnes Pratiques souhaitées (Pro-activité) :

10. Assurer la remontée d'information des filiales ou sites décentralisés

- Présence d'un mécanisme de détection des problèmes/remontées d'information
- Nombre de cas de discrimination détectés

11. Assurer la communication externe sur la politique de l'entreprise ou de l'organisation

- Mention de la politique de l'entreprise dans le rapport développement durable et/ou bilan social
- Présence dans les brochures de présentation de l'entreprise ou l'organisation de leur politique
- Mention de la politique de Diversité lors des recrutements
- Nombre de participations à des événements externes sur la Diversité

12. Promouvoir/encourager les événements concernant la lutte contre les discriminations

- Nombre de participation à des colloques, séminaires, études
- Nombre d'événements organisés

13. Reconnaissance des éventuelles associations LGBT.

- Présence d'une association
- Mention de l'association dans l'annuaire interne des associations d'entreprise
- Droit d'utilisation du nom et du logo de l'entreprise ou de l'organisation