

À quoi ressemblerait une entreprise vraiment inclusive ?

Interagir dans le respect

Politique de diversité claire et appliquée: plan d'action pour garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances et renforcer le sentiment de sécurité des personnes habituellement discriminées. Par exemple les règles d'interaction pour échanger avec ses collègues neuro-atypiques.

48% des personnes **LGBTQI+** cachent (ou mentent à propos de) leur identité de genre et/ou orientation sexuelle à leur manager.

Déjeuner engagé

Prise en compte de la diversité culturelle et sociale: options végétarienne, sans gluten... Engagements RSE: aliments de saison, locaux, recyclage et réduction du gaspillage alimentaire.

Se ressourcer en toute équité

Avec une pièce de repos permettant d'allaiter ou de tirer son lait, de pratiquer son culte ou simplement de s'isoler et de se reposer si besoin.

Pour donner les mêmes chances à chacune, il faut jouer le rôle de **facilitateur** afin que les spécificités de chacun ne deviennent pas des difficultés qui empêchent l'ascension professionnelle.

Briser ensemble le plafond de verre

En 2021, il n'y avait que 22% de femmes dans les Comex et les Codir.

Circuler et travailler en situation de handicap

Dispositifs en cas de mobilité réduite, déficiences visuelles ou auditives, postes de travail adaptés aux spécificités de chacune et de chacun...

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de **6% de l'effectif total**.

Loi n° 2018-771 du 5/9/2018

Cohabiter en mixité

Politique de recrutement équitable, marque employeur transparente et culture d'entreprise saine. Annonces d'emploi inclusives, mise en place de quotas spécifiques, invisibilisation des noms et photos au moment de la sélection des CV, etc.

Être inclus même à distance

Systèmes de communication performants, aides à l'installation du poste de travail: l'entreprise inclusive pense aussi à la QVT des personnes en télétravail.

Se sentir en sécurité

Les managers et les RH, sont formé-e-s à la gestion des situations de discrimination et respectent la confidentialité des collaborateurs qui les sollicitent sur ces sujets.