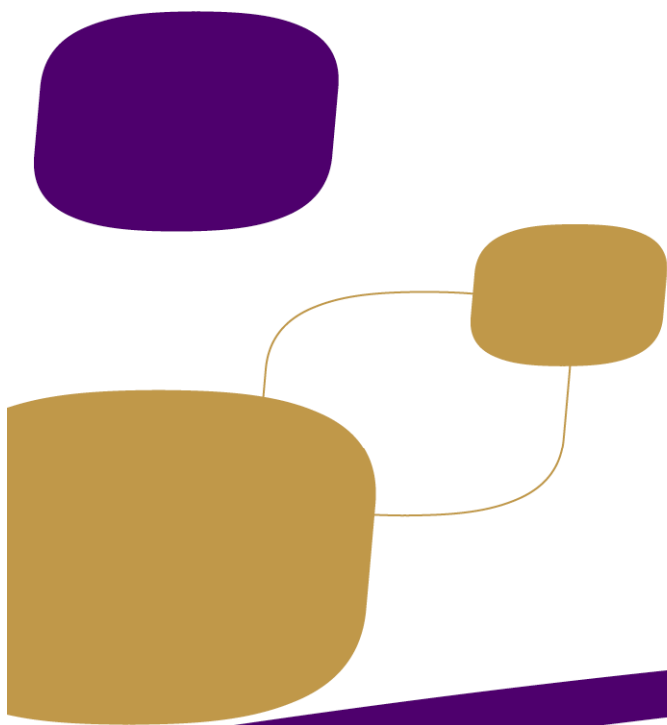



Label Diversité

Où en êtes-vous ?

28 questions pour faire le point...





Vous souhaitez obtenir le Label Diversité mais vous ne savez pas si les actions que vous réalisez déjà ou comptez réaliser, entrent dans le cadre de ce qui vous est demandé pour obtenir ce label.

Afin de vous aider à vous situer, effectuez votre auto-diagnostic en répondant aux questions suivantes, il est important de répondre, en toute franchise, par oui ou par non.

Quelques questions pour vous situer par rapport au Label Diversité

I – DIAGNOSTIC CONCERNANT LES RISQUES DE DISCRIMINATION AU SEIN DE VOTRE ORGANISME

I - 1 : Avez-vous un moyen efficace pour connaître la loi et notamment les dispositions légales portant sur la non discrimination ?

I - 2 : Connaissez-vous les 18 critères de discrimination au sens de la loi française ? (si non, merci de vous reporter à la fin de ces 28 questions)

I - 3 : Connaissez-vous les critères de discrimination tels que référencés par le traité d'Amsterdam (articles 12 et 13) et repris dans le cadre des directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000 /78/CE du 27 novembre 2000 ? (si non, merci de vous reporter à la fin de ces 28 questions)

I - 4 : Avez-vous regardé si, au sein de votre organisme, des discriminations existent ou peuvent intervenir dans le cadre de la gestion de vos ressources humaines et ce au regard des 18 critères de discrimination de la loi française et les 6 critères de l'Union Européenne ?


I - 5 : Cette analyse, basée sur les critères de discrimination, vous a-t-elle conduite à vous intéresser plus spécifiquement à un ou plusieurs d'entre eux, compte tenu de la situation de votre organisme sur ces questions de non discrimination ?

I – 6 : Avez-vous associé vos partenaires sociaux dans le cadre de cette analyse ?

II – DEMARCHE POUR AMELIORER LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITE

II - 1 : Quelqu'un chez vous a-t-il en charge ces questions de promotion de la diversité et de prévention des discriminations ? (cette personne peut avoir d'autres responsabilités y compris la direction de l'entreprise) ?

II - 2 : Pour mettre en œuvre cette démarche, avez-vous mis en place de nouvelles ressources pour vous améliorer ?



II - 3 : Avez-vous défini et planifié des actions pour vous améliorer dans la mise en œuvre de cette démarche ?

II - 4 : Les actions que vous avez définies sont - elles cohérentes avec le constat que vous avez pu faire au sujet des discriminations avérées ou supposées au sein de votre organisme ?

II - 5 : Vos partenaires sociaux sont-ils associés à la réalisation de vos actions pour vous améliorer en matière de non discrimination ?

II - 6 : Avez-vous retenu des objectifs à atteindre pour promouvoir la diversité et prévenir les discriminations ?

III - SENSIBILISATION* ET FORMATION DES COLLABORATEURS A LA NON DISCRIMINATION ET A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE**

III - 1 : Avez-vous déjà sensibilisé vos collaborateurs sur ces questions de non discrimination et de promotion de la diversité ou prévoyez vous de le faire à court terme ?

III - 2 : Cette sensibilisation aborde-t-elle le sujet des propos ou attitudes discriminantes et celui des préjugés ?

III - 3 : Avez-vous identifiés des catégories de collaborateurs qu'il serait judicieux de former à ces questions de non discrimination ?

III - 4 : Ces catégories de collaborateurs ont elles déjà été formées à ce sujet ?


III - 5 : Évaluez-vous régulièrement les résultats de ces actions de sensibilisation et de formation (ou prévoyez vous de le faire à court terme) ?

IV – MAITRISE DES PROCESSUS RESSOURCES HUMAINES AFIN DE GARANTIR LA NON DISCRIMINATION ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITE

IV - 1 : Avez-vous mis en place les bonnes pratiques nécessaires afin de garantir les non discriminations dans les différentes activités de gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, déroulement de carrière et formation) ?

IV - 2 : Avez-vous réfléchi à des actions futures à mettre en place pour mieux garantir la non discrimination au sein de votre organisme ?

IV - 3 : Avez-vous informé ou comptez vous le faire à court terme, certains de vos fournisseurs et clients de votre engagement en faveur de la non discrimination ?



IV - 4 : Avez-vous engagé des actions sur ces questions de non discrimination avec votre environnement géographique et/ou professionnel, ou comptez vous le faire ?

V – MESURES ET ANALYSES DES RESULTATS DE VOTRE DEMARCHE POUR GARANTIR LA NON DISCRIMINATION ET POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITE

V - 1 : Avez-vous mis en place une solution permettant à l'ensemble de vos collaborateurs de faire part de discriminations ressenties ou avérées, à leur rencontre, dans leur vie professionnelle ?

V - 2 : Cette solution est elle connue de l'ensemble de vos collaborateurs et personnes posant leur candidature à un poste au sein de votre entreprise ?

V - 3 : Vous êtes-vous assuré que cette solution garantit la confidentialité ?

V - 4 : Vous êtes-vous assuré que cette solution est bien conforme à ce que demande la CNIL à ce sujet, le cas échéant ?

V - 5 : Suivez-vous des indicateurs, conformes à la loi, sur ces questions de non discriminations au sein de votre organisme afin de pouvoir apprécier l'efficacité de votre démarche ?

V - 6 : Faites-vous régulièrement un bilan de votre démarche de prévention des discriminations et de promotion de la diversité ?

V - 7 : Pour ce qui est des actions que vous mettez en œuvre suite à l'analyse de votre bilan, vous assurez-vous régulièrement de leur mise en œuvre effective et de leur efficacité ?

* : *action de sensibilisation* : action menée auprès des collaborateurs pour qu'ils aient consciences de l'importance du sujet concerné.

** : *action de formation* : toute action permettant à des collaborateurs d'acquérir des compétences.

Connaissez-vous les 18 critères de discrimination au sens de la loi française ?

18 critères de discriminations sont prohibés par la loi française : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales.

Connaissez-vous les critères de discrimination tels que référencés par le traité

d'Amsterdam (articles 12 et 13) et repris dans le cadre des directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000 /78/CE du 27 novembre 2000 ?

Les 6 critères en question sont l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion ou les convictions et le sexe.



Calculez le total de vos réponses affirmatives et négatives :

Un grand nombre de réponses négatives peuvent laisser à penser que vous devez encore réaliser quelques chantiers.

En revanche, une majorité de réponses affirmatives démontrent que vous êtes sur la bonne voie.

Pour aller plus loin contactez nous : certification@afnor.org