



RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Partager les outils et bonnes pratiques de mise en œuvre du Développement Durable dans les structures sanitaires et médico-sociales.



<https://ressources.anap.fr/rse/publication/2292-mon-observatoire-du-dd-referentiel-d-indicateurs>

Mon Observatoire du DD : référentiel d'indicateurs

Synthèse

Sommaire

1. Méthode de travail
2. Volet gouvernance
 - + 2.1. Intégrer effectivement le...
 - + 2.2. Associer les parties pren...
3. Volet sociétal
 - + 3.1. Développer l'accès aux so...
 - + 3.2. Promouvoir la bientraitan...
 - + 3.3. Contribuer au développeme...
4. Volet social
 - + 4.1. Améliorer le dialogue soc...
 - + 4.2. Améliorer le bien-être au...
 - + 4.3. Valoriser le parcours pro...
 - + 4.4. Promouvoir la diversité
5. Volet environnemental
 - + 5.1. Améliorer l'efficacité én...
 - + 5.2. Réduire les émissions de...
 - + 5.3. Préserver la ressource en...
 - + 5.4. Développer la mobilité du...
 - + 5.5. Prévenir et gérer les déc...
 - + 5.6. Préserver la biodiversité
6. Volet économique
 - + 6.1. Acheter de façon responsa...
 - + 6.2. Pérenniser la performance...

↪ 4. Volet social

↪ 4.4. Promouvoir la diversité

↪ 4.4.2. Lutte contre les discriminations dans l'emploi

SOC5b : indicateur de maturité

Enjeu : Promouvoir la diversité

Question

Comment votre structure est-elle engagée dans la lutte contre les discriminations ?

1. La structure n'a pas d'engagements au-delà des obligations juridiques.
2. La structure a mis en place des premières actions de lutte contre les discriminations.
3. La structure a mis en place des dispositifs de signalement et de traitement des situations de discrimination.
4. La structure a mis en place des dispositifs de lutte contre la discrimination dans l'ensemble de ses processus RH.
5. La structure a mis en place des dispositifs d'évaluation et d'amélioration continue de sa politique de lutte contre les discriminations.

Définition

Cet indicateur suit la maturité de la structure dans sa volonté d'éliminer toute forme de discrimination dans l'emploi.

Une personne est discriminée lorsqu'elle est traitée différemment au travail uniquement en raison de :

son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, sa situation de famille, sa grossesse, son appartenance ou non-appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation, son nom de famille, son lieu de résidence, son origine géographique, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son âge, son apparence physique, son état de santé, son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ou ses caractéristiques génétiques, la précarité de sa situation économique.

La discrimination au travail peut être une décision de l'employeur concernant : l'embauche d'un nouveau salarié, le licenciement d'un salarié, le renouvellement d'un contrat, la mutation ou promotion à un autre poste en interne, le salaire et toutes les formes de rémunération, la formation, le reclassement, ou les tâches confiées.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir relaté des faits de discrimination.

(Source : Administration française).

Obligations juridiques

Principales obligations juridiques sur ce sujet :

Actions possibles

Exemples d'actions à mener sur ce sujet :

- Pour un recrutement non discriminant : sourcing, CV anonyme, règles de tri et de sélection des profils non discriminants
- Etc.

Ressources

Retrouver les ressources de l'ANAP sur ce sujet sur : <http://rse.anap.fr/recherche-par-referencement/requete-generator/645/null/null>

Solliciter l'aide d'un membre du réseau de l'ANAP sur ce sujet : <http://rse.anap.fr/annuaire-reseau>

Calcul de l'indicateur

Mode de calcul	Le niveau de maturité s'apprécie selon un mode déclaratif et selon une échelle sur laquelle la structure doit se positionner : un niveau de 1 à 5, plus le niveau est élevé et plus la structure est mature. Liste déroulante, un seul choix possible. Le niveau choisi suppose que les niveaux inférieurs sont maîtrisés.
Unité	NA
Période de calcul	Au 31 décembre de l'année N-1
Source de données	Projet de la structure
Collecte	Le responsable se positionne sur l'échelle selon le niveau de maturité de sa structure. Il vérifie que la réponse correspond bien à la réalité dans la structure.
Personnes à mobiliser	Direction des Ressources humaines, Direction de la structure.

Interprétation

Le niveau 1 est le niveau minimum que doit avoir toute structure. Les niveaux suivants permettent d'évaluer l'implication volontaire de la structure. Cet indicateur permet d'évaluer le niveau d'engagement de la structure à lutter contre les discriminations. Plus le niveau est élevé et plus la structure est mature.

Glossaire

