

REVISION DES CAHIER DES CHARGES DES LABELS DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

SYNTHESE DES EVOLUTIONS ET NOUVEAUTÉS

Les critères spécifiques aux employeurs publics figurent en bleu.

NOUVEAUTÉS

TRONC COMMUN DES LABES DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE :

Domaine 1 - Réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risque :

- Simplification du domaine 1 avec la fusion de l'état des lieux et du diagnostic et le maintien de l'analyse de risque.

Mention de la prise en compte des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la fonction publique, lorsque l'organisme y est soumis.

Domaine 2 - Définition et mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et diversité :

- Exigences relatives à l'implication, par l'organisme, des représentants du personnel dans le processus de labellisation et/ou le suivi de la politique Diversité/Egalité Professionnelle ;
- Exigences relatives à la communication des rapports d'audit aux représentants du personnel ;
- Dispositions concernant les actions de sensibilisation sur ces principes (2.1)
- Veille juridique (2.1)

Pour le Label Egalité Professionnelle, la direction assure notamment une veille juridique concernant particulièrement :

- les nominations équilibrées dans les emplois de cadre supérieurs et dirigeants de la fonction publique,
- le plan d'action égalité professionnelle,
- les dispositifs de signalement,
- la passation des marchés publics.

Pour le Label Diversité, la direction assure notamment une veille sur les dispositifs de signalement, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, d'accès à un référent handicap et de mise en accessibilité de l'environnement de travail.

Ces exigences légales et réglementaires doivent être connues des acteurs et des agents concernés.

- Précisions concernant le/les référents Diversité/Egalité professionnelle.

L'organisme désigne en particulier un ou plusieurs référents handicap chargé(s) d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées par l'organisme en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les référents handicap disposent d'une fiche de poste intégrant ces missions et/ou d'une lettre de mission. Ils sont formés à l'exercice de leurs fonctions dans l'année suivant leur désignation.

Domaine 3 - Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute :

- Le dispositif de signalement et d'écoute s'applique aux deux labels ;
- Actualisation des exigences relatives au dispositif d'alerte :
 - Changement d'appellation : la *cellule d'écoute* devient « *dispositif de signalement et d'écoute* » applicable aux discriminations ainsi qu'aux violences et agissements sexuels et sexistes.
 - Précisions relatives aux volets couverts :
 - Recueil d'un signalement ;
 - Ecoute et orientation du plaignant ou témoin ;
 - Traitement de la situation ;
 - Etablissement de mesures /sanctions à l'encontre de l'auteur.
 - Elargissement aux travailleurs indépendants, prestataires intervenant pour l'organisme.
 - Obligation d'affichage et informations sur les autres relais existants.
 - **Partage des locaux.**

Domaine 4 - Mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation :

- Communication interne : définition d'un plan annuel de communication interne
- Mise en œuvre de formations à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle à destination :
 - Des membres dirigeants, des managers et des représentants du personnel ;
 - Des personnels RH, dans l'année suivant la prise de poste.
- Exigence de diffusion de la politique visée par le ou les labels au sein des entités et filiales implantées à l'international.

Domaine 5 - Prise en compte de ces principes dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme :

- Application des principes aux candidatures spontanées
- Exigences concernant le recours aux solutions numériques, algorithmes, intelligence artificielle et réseaux sociaux professionnels dans les processus de gestion des RH, et responsabilisation de la chaîne des acteurs :
 - Formalisation d'un cadre « éthique numérique » ;
 - Formation des personnels RH aux risques discriminatoires des solutions numériques ;
 - Formation à la lutte contre les discriminations des professionnels des métiers d'ingénierie informatique intervenant dans et pour l'organisme ;

- Actions en matière d'information, de transparence et d'explicabilité des processus algorithmiques à destination des usagers/personnes concernées ;
- Engagement des concepteurs/fournisseurs de solutions numériques ;
- Mesure régulière des effets des solutions numériques déployées dans l'activité RH ;
- Recours facilité des personnes s'estimant victimes de « discrimination algorithmique ».

o Contribution des personnels d'encadrement au développement de la politique Diversité / Egalité Professionnelle

o Exigences concernant les nouvelles organisations du travail ;

Les employeurs sont incités à développer le mentorat des agents, lauréats d'un concours externe ou nouvellement recrutés, par d'autres agents publics ;

o Pour le Label Egalité Professionnelle, mention de l'Index de l'égalité professionnelle pour la fonction publique et de la conformité avec les obligations légales : **idem que pour les organismes de plus de 50 salariés.**

o Exigences en matière d'analyse de l'accès à la formation pour tous, tout au long de la vie, avec une attention particulière aux collaborateurs en deuxième partie de carrière et plan d'action associé si besoin.

Domaine 6 - Mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales :

o Présentation des actions à destination des quartiers en politique de la ville (QPV) et/ou en zones de revitalisation rurale (ZRR) lorsqu'elles existent ;

o Mise en valeur des actions conduites par l'organisme au titre des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle ;

o Valorisation de la détention du/des label(s) auprès des fournisseurs et formalisation des exigences dans les cahiers des charges d'appels d'offre et/ou contrats fournisseurs.

o L'impact sur les politiques publiques et services délivrés par l'organisme : les politiques publiques et l'offre de service délivré par l'organisme sont en accord avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Domaine 7 - Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage :

o Précisions relatives aux données et outils permettant de mesurer les effets de la/les politique(s) mise(s) en œuvre.

✚ POUR LE LABEL DIVERSITE :

- o Prise en compte exhaustive des critères de discrimination par l'analyse de risque (D1) ;
- o Prise en compte des risques de cumul de discriminations fondées sur les critères prohibés (D1) ;
- o Bilan des saisines relevant des discriminations (D3) ;
- o Précisions apportées en matière d'emploi des travailleurs handicapés (D5) ;
- o Intégration d'un volet « inclusion » (D1, D4, D5)

✚ POUR LE LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE :

- o Prise en compte de l'Index de l'égalité professionnelle dans le processus de labellisation (D1 à D7) ;
- o Bilan des saisines relevant d'agissements sexistes ou sexuels (D3) ;
- o Intégration d'un volet « aidants » (D5) ;
- o Prise en compte des actions relatives à la parentalité (D5) ;
- o Recommandations relatives à la prise en compte des violences conjugales (D5) ;
- o Intégration d'un volet « deuxième partie de carrière » (D5).
