



Charte LGBTQI du Management des Liens

Pourquoi inscrire notre engagement dans une charte ?

Au Management des Liens, nous nous engageons pour une **société égalitaire et éthique**. À ce titre et forts de nos valeurs, il nous a semblé **primordial d'inscrire les principes qui guident nos comportements et actions afin de garantir un environnement de travail accueillant pour les personnes LGBTQI et défendre la diversité** au quotidien.

Qui sont les LGBTQI ?

Lesbienne : Femme attirée romantiquement ou sexuellement par les femmes

Gay : Homme attiré romantiquement ou sexuellement par les hommes

Bi : Personne attirée romantiquement ou sexuellement par les hommes et les femmes

Trans : Personne dont le sexe assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre, qu'elle ait réalisé des modifications physiques ou non

Queer : Personne dont l'identité ou les orientations ne correspondent pas aux normes structurant le modèle hétéronormatif et cisnormatif

Intersexe : Personne possédant des attributs biologiques masculins et féminins : sexuels, chromosomes, hormones

De quoi parle-t-on ?



Orientation sexuelle

Elle correspond à l'attirance physique ou romantique ressentie par une personne.



Identité de genre

Elle correspond au ressenti intime d'une personne d'appartenir au genre masculin, féminin ou neutre. Une personne peut être *cisgenre* si son identité de genre est liée à son sexe assigné à la naissance, ou *transgenre* si ce n'est pas le cas.



Expression de genre

Elle renvoie à la façon dont une personne choisit d'exprimer un genre dans l'espace social (via son apparence ou ses pronoms par exemple). Elle peut être en accord avec le sexe assigné à la naissance ou l'identité de genre mais elle ne les remet pas en cause si une personne choisit une apparence masculine tout en s'identifiant au genre féminin.

Les mots qui nous sont chers

Inclusion

Diversité

Solidarité

Au cabinet le Management des Liens, nous respectons le **droit des personnes LGBTQI à...**

être soi-même, respectées, protégées et reconnues.

Aussi, nous nous engageons à...

... garantir un environnement de travail inclusif

- **Formaliser et mettre en œuvre toutes les mesures garantissant un accès à tous·tes aux postes ouverts et un déroulement de carrière sans aucune forme de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre**
- **Promouvoir l'inclusion et la diversité** à travers des **actions de sensibilisation et de formation** des équipes encadrantes et de tous·tes les collaborateur·ices aux **problématiques et enjeux professionnels et sociaux liés aux discriminations LGBTQI-phobes**
- Garantir l'utilisation d'un **langage approprié** respectant les identités de chacun·e dans les **communications interne et externe**
- **Evaluer et poursuivre les avancées du cabinet** en matière de bonnes pratiques, visibilité et protection des collaborateur·ices concerné·e·s

... protéger nos collaborateur·ices

- **Mettre en œuvre des procédures et actions destinées à prévenir et le cas échéant à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire**
- **Garantir la confidentialité des informations relatives à la vie privée** des collaborateur·ices dans les procédures internes du cabinet, notamment celles nécessaires aux RH
- **Assurer un traitement égal concernant la parentalité ou la conjugalité**

... communiquer nos engagements et participer à la visibilité de la communauté LGBTQI

- **Assurer un engagement visible du cabinet** – équipe encadrante et collaborateur·ices – contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQI et communiquer notre engagement en interne et en externe
- **Encourager les actions de visibilité pour les droits des personnes LGBTQI** au sein du cabinet

Signature des collaborateur·ices LMDL



Lisa ABEILLÉ
Office manager



Claire ARTERO
Associée



Jade BILLARD
Consultante



**Anne-Soline COLAT-
PARROS**
Associée



Guy CORNET
Associé



Sarah HASSINI
Consultante



Michel ISNEL
Associé



Marie LALEU
Consultante confirmée



Ines MHEDHBI
Consultante