

# BAROMÈTRE LGBT+ AUTRE CERCLE X IFOP



## QUELQUES CHIFFRES CHEZ BNP PARIBAS

**95%** des répondants BNP Paribas considèrent le Groupe **LGBT-friendly**



Pour **71%** d'entre nous, nos collègues connaissent notre **orientation sexuelle** ou notre **identité de genre**



contre **60%** en moyenne

LGBT visibles

**71%** des collaborateurs BNP Paribas savent que le groupe est signataire de la **charte l'Autre Cercle**



**83%** d'entre nous sommes **visibles** car BNP Paribas garantit un environnement **favorable à l'expression de l'orientation sexuelle** ou de **l'identité de genre**.



## HISTOIRES VRAIES...



Tu viens avec ta femme jeudi soir à l'événement client ?



Pourquoi parle-t-il de ma femme alors qu'il sait très bien que je suis pacsé avec un homme ?

L'homophobie et la discrimination ne passent pas toujours par des insultes mais aussi par l'indifférence, la négligence et l'invisibilisation.

Au travail, Valérie n'a parlé à personne de la naissance de sa fille qu'elle a eu avec sa femme par PMA



La non visibilité est une auto-censure qui a des répercussions psychologiques et financières.

Renoncements : congés pour accueil de l'enfant, mutuelle, aide du CE pour la garde,...



Bernard aurait mieux fait de s'appeler Bernadette... Il est tellement efféminé !

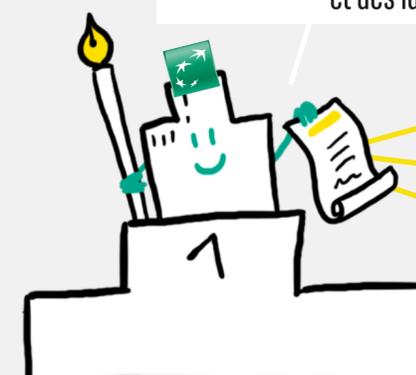


C'est sûr... ça se voit qu'il a un mec.

Faire des amalgames sur l'apparence de quelqu'un, c'est jouer sur des stéréotypes sexistes et homophobes. En entreprise, disons **NON** à l'homophobie ordinaire.

## LA CHARTE D'ENGAGEMENT DE L'AUTRE CERCLE

En signant cette Charte, nous affirmons notre volonté de reconnaître et valoriser la diversité des orientations sexuelles ou affectives et des identités de genre ou d'expression



Signée en 2015 par Jean-Laurent Bonnafé

1<sup>er</sup> établissement bancaire à l'avoir signée

Re-signée en juin 2022 par Thierry Laborde

Sensibiliser et former les managers sur les enjeux liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

Créer un environnement de travail respectueux et bienveillant

Soutenir la création ou le développement de réseaux internes LGBT+ et allié-es

Communiquer sur l'engagement de l'organisation en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ en interne et en externe

Adapter les avantages sociaux aux besoins des personnes LGBT+

Accompagner les personnes transgenre dans leur parcours de transition au sein de l'organisation

Développer des partenariats avec des associations ou des institutions qui œuvrent pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations

Le Baromètre LGBT+ | L'Autre Cercle

