



POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE, L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

L'organisation estime que le développement d'un modèle culturel favorisant l'égalité de genre, en plus de générer une « valeur sociale » reconnue dans le contexte économique et institutionnel, constitue un facteur de développement. À cette fin, la présente Politique, définie par la Haute Direction de l'Entreprise en coordination avec le Comité de Pilotage pour l'Égalité, est communiquée et diffusée au sein de l'organisation et auprès de ses parties prenantes, fait l'objet d'actions de formation et de sensibilisation du management, est périodiquement révisée ou confirmée lors des revues sur la base des événements, des changements et des résultats des activités de suivi et de vérification, et est rendue disponible sur le site internet de l'organisation.

L'attention de l'organisation, dans le cadre du parcours visant à garantir l'atteinte et le maintien de cet objectif, concentre ses efforts sur les domaines définis par la pratique UNI PdR 125:2022, en se référant également aux lignes directrices de la norme UNI ISO 30415:2021.

En outre, l'organisation s'engage à garantir, lors de tables rondes, événements, conférences ou toute autre manifestation, y compris à caractère scientifique, organisée par EFFE-GI IMPIANTI, une représentation équilibrée des genres parmi les intervenants.

L'organisation, dans la volonté d'accorder une attention constante à cette satisfaction, à tout moment et dans toute circonstance de la vie professionnelle, a choisi d'analyser ce « cycle de vie » à travers les aspects suivants :

- Sélection et recrutement
- Gestion de carrière
- Équité salariale
- Parentalité et prise en charge
- Conciliation vie professionnelle – vie privée (work-life balance)
- Prévention des abus et du harcèlement

Pour chacun de ces aspects, l'organisation a défini des objectifs d'égalité spécifiques et mesurables, indiqués dans le plan stratégique, visant à traiter :

- Les écarts existants par rapport aux indicateurs établis par la pratique UNI PdR 125:2022
- Les besoins du genre le moins représenté au sein de l'organisation, considéré comme l'une des principales parties prenantes des résultats concrets du système

SÉLECTION ET RECRUTEMENT

Dans le cadre des activités de sélection et de recrutement du personnel employé dans les activités opérationnelles, notre organisation observe scrupuleusement les principes suivants, dans une logique d'amélioration continue :

- La sélection des candidats doit être menée de manière neutre par rapport au genre.
- Les critères de sélection doivent prendre en compte des exigences liées à des qualités personnelles telles que la professionnalité, la compétence, la spécialisation et l'expérience.
- La sélection ne doit pas inclure de questions relatives au mariage, à la grossesse ou aux responsabilités familiales.
- Un équilibre entre la présence des femmes et des hommes dans l'effectif global doit être assuré.
- Les postes de direction, de responsables de secteur, de fonction et d'unité opérationnelle, rattachés à la direction générale et disposant d'une délégation budgétaire, doivent être répartis de manière équilibrée.

POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

- Les postes proposés lors de l'embauche doivent prévoir une rémunération liée aux missions et aux responsabilités, indépendamment du genre.
- L'équilibre doit être garanti entre les pourcentages de femmes et d'hommes bénéficiant de contrats incluant une rémunération variable.

GESTION DE CARRIÈRE

Notre organisation reconnaît que les résultats économiques obtenus sont étroitement liés aux ressources humaines employées. Par conséquent, toutes les opportunités de développement de carrière sont fondées exclusivement sur les résultats et le mérite individuel, indépendamment du genre.

Dans une optique d'amélioration continue, la gestion des carrières du personnel interne repose sur les principes suivants :

- L'attribution des rôles et des missions doit prévoir un équilibre de la représentation des genres dans les fonctions de leadership.
- La conception et la présentation des parcours de carrière doivent être réalisées sans distinction de genre, être accessibles à tous et garantir la transparence dans le maintien de l'égalité de genre.
- L'environnement de travail, où une grande partie de la journée est passée, doit garantir à chacun la possibilité de s'exprimer librement et de bénéficier de bien-être, de sécurité et de confort.
- La formation au développement des compétences et de la sensibilisation est essentielle pour lever les éventuels obstacles à la carrière et rétablir l'équilibre de la représentation des genres dans le leadership.
- En ce qui concerne la composition du Conseil d'Administration, au moins un tiers des membres doit être représenté par le genre féminin.
- Les phases de départ du personnel de l'organisation sont étroitement surveillées, en analysant le taux de rotation selon le genre.

ÉQUITÉ SALARIALE

L'organisation s'engage à garantir l'équité salariale entre les genres, en fondant la rémunération exclusivement sur le rôle exercé et les résultats obtenus, en documentant et en rendant transparents les critères et les décisions, et en offrant à chaque salarié le droit de signaler toute éventuelle disparité.

PARENTALITÉ ET PRISE EN CHARGE

Notre organisation vise à ne pas créer d'obstacles à la parentalité, en soutenant la maternité et la paternité à travers des initiatives répondant aux besoins de celles et ceux qui doivent concilier travail et nouvelles responsabilités familiales.

Cette volonté s'appuie sur les principes suivants :

- La maternité et la paternité sont soutenues par des programmes de formation, d'information et de réintégration.
- La maternité est accompagnée avant, pendant et après la naissance.

POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

- Le congé de paternité est encouragé afin qu'il soit utilisé par tous les bénéficiaires pour toute la durée prévue par la loi.
- Les retours de congé sont facilités par des initiatives spécifiques de réorientation.
- L'organisation soutient concrètement les activités de prise en charge du nouveau-né.
- Le maintien des avantages est garanti et des initiatives sont promues afin de valoriser l'expérience de la parentalité comme un moment d'acquisition de nouvelles compétences au bénéfice de la personne et de l'organisation, dans le but de protéger la relation entre la personne et l'entreprise avant, pendant et après la maternité/paternité. WORK-LIFE

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PRIVÉE (BALANCE)

L'organisation entend offrir au personnel la possibilité de gérer son temps en conciliant les objectifs de l'entreprise avec le bien-être psychophysique découlant d'une plus grande liberté d'autodétermination. Les principes fondamentaux sont les suivants :

- Les mesures de conciliation vie professionnelle – vie privée s'adressent à l'ensemble du personnel, indépendamment du genre.
- L'organisation adopte le travail à temps partiel, les horaires flexibles et le télétravail, en fonction des disponibilités.
- L'organisation facilite la connexion à distance pour le personnel externe, indépendamment du type de contrat, pour les activités professionnelles et la participation aux réunions.

PRÉVENTION DES ABUS ET DU HARCÈLEMENT

Notre organisation rejette toute forme d'abus et de harcèlement et adopte une politique de tolérance zéro à travers des actions de prévention et de répression. Les principes prévoient :

- L'identification des risques liés aux abus et au harcèlement.
- La planification d'actions préventives et l'analyse de tout épisode d'abus ou de harcèlement.
- La possibilité de signaler des soupçons et/ou des faits liés à des abus et à du harcèlement.
- La garantie d'une protection absolue des personnes signalantes contre toute forme de représailles.
- La promotion d'une communication respectueuse et neutre du point de vue du genre.

CONTRÔLE DU DOCUMENT

Rev.	00
Date d'émission du document	02/01/2025
Auteur	DONNEUR D'ORDRE
Statut du document :	☒ En usage ☐ Retiré