

Actions et mesures correctives en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes prévues au sein de la société SOFTEAM

Les actions et mesures correctives ci-dessous résultent du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Domaines d'actions	Objectifs de progression	Actions/mesures correctives	Indicateurs chiffrés de suivi
Indicateur 1	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, à postes, diplômes, expérience et compétences requises pour un poste équivalent. Ces éléments seront évalués dans le contexte de l'évolution des salaires sur le marché du travail au moment du recrutement. Une attention particulière est portée sur les recrutements de candidat(e)s sans	Répartition par genre, par catégorie socio-professionnelle et par type de contrats des embauches par année civile (nouveaux contrats de travail).
Indicateur 1	Recrutement	L'entreprise s'engage à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe.	Indicateur relatif à l'écart de rémunération
Indicateur 2	Analyse et gommage des écarts	Veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps notamment lors des processus de révision salariale. De manière générale, la société s'appliquera à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées aux périodes de congés maternité ou d'adoption.	Indicateur Ecart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes
Indicateur 3	Objectif de maintien de la note maximale (15/15)	Poursuite des actions actuelles : Respect du parcours d'évolution professionnelle défini par l'entreprise	Indicateur Ecart de taux de promotion
Indicateur 4	Objectif de maintien de la note maximale (15/15)	Poursuite des actions actuelles : L'évolution du salaire de base du ou de la salarié(e) bénéficiaire d'un congé maternité/paternité ou d'adoption est au moins égale aux augmentations collectives et à la moyenne des augmentations individuelles pratiquées pour sa catégorie dans le cadre de la politique salariale annuelle de l'entreprise	Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Indicateur 5	Améliorer le nombre de salariés du genre sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	<p>1/Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences de l'expérience et de la performance individuelle.</p> <p>2/Un suivi particulier des femmes sera opéré concernant l'accès au dispositif de promotion et notamment lorsque le potentiel de développement professionnel aura été identifié, de manière à leur donner pleinement leur chance, après des périodes d'absence liées à la parentalité (temps partiel, maternité, adoption, congé parental etc.).</p> <p>3/Toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera examinée sans crainte de discrimination.</p>	<p>- Nombre de promotions dans une catégorie supérieure par année civile et répartition par genre</p> <p>- Part des salarié(e)s promu(s) par rapport au nombre total des salarié(e)s de la catégorie (H/F confondus et distincts)</p> <p>- Nombre de demandes de passage à temps partiel sur un poste d'encadrement.</p>
Indicateur 5	Egalité d'accès à la formation	<p>La Direction attache une attention particulière aux conditions de formation et de développement des compétences destinées aux femmes et aux hommes en situation parentale.</p> <p>A ce titre, l'entreprise prendra en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salarié(e)s amené(e)s à suivre des formations nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.</p> <p>A cet effet, l'entreprise s'attachera à rechercher des offres de formation à distance.</p>	<p>- Nb de salariés ayant suivi une formation par genre et CSP</p> <p>- Répartition des actions de formations par types selon le genre</p>

Hors indicateurs

Domaines d'actions	Objectifs de progression	Actions/mesures correctives	Indicateurs chiffrés de suivi
Recrutement	Equilibre des recrutements Mixité des emplois	Principe d'égalité de traitement dans les critères de sélection et de recrutement. Promouvoir les métiers de l'entreprise et systématiquement rechercher et privilégier une candidature, féminine ou masculine, qui permettra d'atteindre une plus grande mixité au sein de l'équipe concernée par le recrutement, à compétences et qualifications équivalentes.	Répartition des embauches par genre et par CSP
Temps partiel choisi		Principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel	Nb de salariés à temps partiel 'Nb de demandes de temps partiel acceptées et refusées au cours de l'année.
Articulation vie personnelle et vie professionnelle		En-dehors de circonstances exceptionnelles, les réunions de travail devront avoir lieu dans les horaires de travail habituels des salarié(e)s qui y participent	