

ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES



Conformément aux dispositions légales, un plan d'actions a été institué en faveur de l'égalité Hommes-Femmes pour la société PARIFEX. Ce plan, soumis au CSE à l'issue de son élaboration, a vocation de s'appliquer à l'ensemble de la société.

Objectif : traduire l'engagement de PARIFEX à valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'embauche

La société PARIFEX réaffirme son engagement selon lequel le principe d'égalité de traitement, dans les critères de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe ou autre, est appliqué. Elle s'engage à proscrire toute discrimination, la rémunération proposée est clairement affichée, que ce soit pour la diffusion en externe comme en interne des postes à pourvoir. En outre, la société est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne soit pas discriminante à l'égard du sexe.

La formation professionnelle

La société PARIFEX s'engage à pratiquer le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la planification et la réalisation des formations. Pour l'organisation des formations, la société s'engage à tenir compte des contraintes familiales des collaborateurs. Les collaboratrices de retour de congé maternité ou parental retrouveront leur poste ou un poste équivalent. En cas d'évolution de leur poste, ces collaboratrices bénéficieront de la formation nécessaire à leur adaptation.

La rémunération

Aucune discrimination n'est faite selon le sexe du salarié, qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de ses compétences, de son rôle au sein de l'entreprise, de son expérience et de ses responsabilités. Les augmentations de salaire répondent à la même règle. Les managers s'engagent à respecter strictement ce principe dans leurs arbitrages annuels de répartition de l'enveloppe d'augmentations de salaire de leurs équipes.

L'évolution professionnelle

La mise en place d'un entretien annuel d'évaluation conduit par le manager, ainsi que la tenue des entretiens professionnels chaque année conduits par la Responsable RH, offrent à chaque collaborateur la possibilité d'évoluer en fonction de ses compétences, de ses expériences, de ses souhaits et des opportunités proposées par l'entreprise. PARIFEX s'engage à traiter les demandes d'évolution professionnelle des collaborateurs sans distinction fondée sur le sexe. Les femmes ne subiront aucun retard dans leur évolution du fait de congés maternité ou parentaux.

Le respect au quotidien

L'engagement pris par chacun de ne pas considérer les femmes différemment des hommes dans l'exécution du travail. A l'occasion de réunions, d'échanges verbaux ou écrits, la parole a la même valeur, qu'elle émane d'un homme ou d'une femme. Chaque salarié doit communiquer de façon respectueuse qui ne sous-estime pas les interventions des femmes. Chacun veille à éliminer toutes plaisanteries sexistes de son discours ainsi que tous propos concernant le physique et plus généralement l'apparence, en présence ou en l'absence des personnes concernées. De plus, la société s'engage à mener des actions afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre professionnel et ce, tout au long de l'année.

Suivi et mesures de publicité

Pour assurer l'effectivité de ce plan d'actions, un bilan sera réalisé pour l'année N-1 et seront précisés les objectifs pour l'année à venir. Le plan sera diffusé par courrier électronique à l'ensemble des collaborateurs et affiché afin de porter à la connaissance de tous, les actions qui seront menées en faveur de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

PARIFEX remplit ainsi son obligation de tenir informés ses collaborateurs, les personnes en stage ou formation ainsi que les candidats à l'embauche, des discriminations prohibées.

Enfin, PARIFEX calcule l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il sera présenté aux membres du CSE et communiqué à l'ensemble des collaborateurs.

Il est précisé que l'ensemble des actions exposées ci-dessus s'inscrivent également dans le cadre d'une démarche plus globale de l'entreprise qui vise notamment à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes (notamment en raison de l'origine du salarié, de son sexe, de son apparence physique, de son orientation ou identité sexuelle, de ses activités syndicales, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap...) et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle au sein de la société.

A Viroflay, le 14 avril 2023

Franck PEYRE
Président

Two horizontal lines, one dark blue and one red, are positioned below the signature. The blue line is longer and positioned above the red line. The background features abstract geometric shapes in dark blue, red, and light pink.