PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES 2022-2026

Propulser l'avenir, aujourd'hui

OBJECTIFS

Ce document a été préparé pour soutenir le système de gestion de l'entreprise, afin de documenter en détail certaines exigences des normes de référence ISO/IEC 5218:2004.

En particulier, cette analyse représente un aperçu des interactions de l'organisation avec l'environnement interne/externe, le contexte et les parties prenantes, avec une attention particulière à l'identification des aspects de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances, liés aux activités menées et aux produits/services, aux besoins et aux attentes des parties intéressées. Les résultats de cette enquête serviront à définir la politique de l'entreprise, à identifier le point de départ pour la formulation des objectifs, des cibles et des programmes d'amélioration, à définir le périmètre et les obligations de conformité volontaire.

L'objectif principal du GEP est de servir d'outil pour l'amélioration de l'égalité des sexes sur le lieu de travail et de permettre l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les pratiques commerciales. Notre entreprise s'est toujours engagée à trouver des partenaires actifs sur la question de l'égalité des sexes.

En particulier, nous nous sommes toujours exposés à la recherche de nouveau personnel qualifié, sans différences de genre mais en fonction des compétences des candidats.

Dans le même temps, le GEP vise à atteindre l'égalité des sexes par le biais de projets mettant l'accent sur les différences entre les sexes parmi les travailleurs et la promotion de l'égalité des sexes.

Le plan sera appliqué à l'ensemble de la structure organisationnelle, grâce à un département spécifiquement dédié à la mise en œuvre, à l'exploitation et au respect des GEP.

La mise en œuvre du GEP nécessitera un engagement important de la part des participants, ce qui conduira l'ensemble du personnel à participer activement à des tâches capables d'améliorer et de faire progresser les connaissances sur les différences entre les sexes sur le lieu de travail.

Le département de développement de GEP suivra les progrès post-mise en œuvre. Un rapport annuel sera également fourni pour suivre les progrès accomplis.

CONTEXTE

PLAN D'ESUALITÉ

Il est important de comprendre le contexte de l'organisation (entreprise) afin de s'assurer que les objectifs et les exigences des parties prenantes sont pris en compte dans l'élaboration des critères de risque de discrimination. Une attention particulière doit être portée aux perceptions (besoins et attentes) ;
L'organisation a analysé son contexte de référence en évaluant des dimensions spécifiques :

- Ressources humaines

- Scientifique et technologique
- Socio-environnementaux

Chacun des actifs antérieurs du Contexte est à rapporter à l'activité normale exercée. L'organisation a donc pris des mesures pour définir son contexte en identifiant les facteurs qui la composent :

1. Facteurs liés au contexte interne 2. Conditions environnementales 3. Facteurs contextuels externes

Les pages qui suivent décrivent les éléments qui composent ce contexte.

C O N T E XTE

Par contexte interne, nous entendons l'environnement interne dans lequel l'organisation poursuit ses objectifs.

RDIUP SAS est une entreprise qui opère depuis 2017 dans le secteur informatique et numérique, opérant dans le domaine de la recherche technologique et des services aux entreprises.

Parmi les différentes activités de service aux entreprises (telles que la mise en œuvre de systèmes de qualité), il convient de souligner les différentes formations dispensées par l'entreprise, pour lesquelles une salle de classe spéciale est utilisée au sein de notre local. Une part certainement importante de l'activité menée par RDIUP concerne des activités de recherche et développement dans les secteurs textile et industriel.

Cette activité peut concerner différemment la recherche pour le compte de tiers ou en relation avec des projets de recherche au niveau national ou international, avec la collaboration et la participation d'organismes privés ou de centres universitaires, des activités de recherche pour le développement de machines ou de prototypes, pour lesquelles, le personnel de RDIUP, suivant des spécifications découlant d'appels d'offres ou de clients spécifiques, peut utiliser les différents domaines opérationnels, Laboratoire chimique, laboratoire technologique, salle d'essais textiles, et conception de formations.

Le contexte externe est l'environnement dans lequel l'organisation tente de poursuivre ses objectifs, ce qui comprend :

L'environnement culturel, social, politique, technologique, économique, naturel, concurrentiel, qu'il soit international, national, régional ou local, détermine les éléments et les tendances fondamentales qui ont un impact sur les objectifs de l'organisation. RDIUP effectue en permanence une analyse de contexte externe pour faire évoluer ses stratégies. Les besoins et les relations avec les centres pour l'emploi, les agences pour l'emploi, les institutions et les universités sont également pris en compte afin de promouvoir davantage le recrutement des deux sexes.

L'égalité des sexes et l'égalité des chances ont toujours été des concepts fondamentaux pour RDIUP. Nous avons toujours respecté le concept d'assurer l'équilibre entre les sexes au niveau organisationnel et au niveau du développement pour accroître l'avancement. La prise en compte du genre est donc un enjeu clé pour atteindre nos objectifs tout en respectant notre vision d'entreprise.

L'égalité est considérée comme faisant partie intégrante de nos journées de travail afin de créer un environnement

sain et équitable pour l'avenir de notre réseau social d'entreprise.

Actuellement, le pourcentage de femmes dans l'entreprise est de 50 %

Il est également nécessaire d'élargir autant que possible l'accent mis sur la flexibilité des espaces de travail et d'être créatif et efficace dans les pratiques visant à surmonter les barrières culturelles et de genre.

Ce plan d'égalité reconnaît que l'égalité des sexes consacre la non-discrimination et le protectionnisme en matière de droits de la personne. Pour cette raison, il est reconnu que le genre n'est pas binaire, mais qu'il est composé d'une variété de facettes en dehors des hommes et des femmes. Sont également incluses les personnes LGBTI+ qui ont accès aux droits de manière égale.

ORGANISATION	RDIUP SAS
SIÈGE SOCIAL	• 2 rue Louis Blériot Les Mureaux
Numéro de TVA	FR45832813299
TÉLÉPHONE	0649256016
MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE	Habib.nasser@rdiup.com
SITE INTERNET	www.tecnoterdiup.com

RESPONSABILITÉ

PLAN D'ÉGALITÉ

1 - Accord

La GEP est corrigée au niveau exécutif. L'équipe de travail de GEP, composée des responsables suivants :

RSQ	Responsable technique CEQ
Fatiha ZAOUIA	Habib NASSER

s'engage à ce que le Plan soit communiqué à tous les membres du personnel.

2 - C O M U N I C A T I O N

Le bureau responsable est chargé de s'assurer que les employés sont informés de l'application de la LGE et de mettre en œuvre des mesures correctives en cas de situations de discrimination

3 - M O N I T O R ING

Le bureau compétent a pour mission de suivre la situation et de tenir régulièrement le GEP à jour avec les nouveaux développements ou les contrôles.

4 – Collecte de données

Le bureau compétent a pour tâche de collecter des données réparties entre le sexe et d'autres variables afin de pouvoir effectuer les analyses finales réparties par domaines d'activité. Cette collecte de données permettra l'intégration des différents genres dans tous les domaines.

ZONES CLÉS

PLAN D'ÉGALITÉ

Le GEP identifie 4 domaines clés pour le développement stratégique et le changement durable. Le plan vise à accélérer le changement vers l'égalité des sexes.

4- Combinaisons d'équilibre travail-vie personnelle

2- Équilibre hommes-femmes dans la gestion, l'embauche, la progression et les événements

3- Intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement

1- Lutte contre le harcèlement sexuel et fondé sur le genre

1 - ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La diffusion d'un environnement de travail inclusif et équitable pour tous les sexes permet au personnel de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée

STRATEGIE	SOLUTIONS
• Le bureau responsable suivra et promouvra la mise en œuvre de la stratégie en matière d'égalité des sexes. • Promouvoir l'image d'une entreprise inclusive, qui soutient les valeurs de la	• Intégration des objectifs d'égalité des sexes • Promouvoir l'image d'une entreprise inclusive, qui soutient les valeurs de la diversité • Réaliser des consultations et des enquêtes, et

diversité • Intégrer la diversité des genres dans le plan d'affaires et dans l'ensemble de l'organisation de l'entreprise • S'engager à revoir régulièrement les politiques pertinentes et à assouplir le travail • Analyser les besoins fondamentaux d'un employé après un problème familial avec respect • Veiller à ce que tout le personnel soit au courant des politiques d'égalité des sexes	publier les résultats dans le cadre des activités liées au prochain plan d'égalité femmes-hommes pour RDIUP • Créez des politiques favorables à la famille. Fournir des options et des méthodes de travail flexibles et les mettre en œuvre. • Enquêtes annuelles auprès de l'ensemble du personnel avec un score de satisfaction minimum de 75 % sur les expériences d'égalité des sexes sur le lieu de travail.

2- L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES DANS LA GESTION DES RECRUTEMENTS ET LES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

Participation égale des sexes aux rôles décisionnels afin d'assurer l'égalité des chances de croissance et d'avancement professionnel.

STRATEGIES	SOLUTIONS
• Représenter la diversité des genres dans les postes de direction • Examiner le processus de travail pour s'assurer que les éléments clés de l'égalité entre les sexes sont respectés • Promouvoir les personnes qui ont des intérêts, l'égalité des sexes • Promouvoir l'inclusion des genres, l'avancement des travaux et des politiques objectives d'évaluation du personnel • Créer une représentation équilibrée des sexes dans les événements	• Représenter la diversité de genre des individus dans les projets ou les activités de recherche • Mettre en place des politiques pour promouvoir l'égalité de carrière pour tous les genres. • Programmes de formation pour aider les employés à s'adapter aux exigences du travail en cas de problèmes de maternité ou familiaux • Inclure la prise en compte de l'égalité des sexes dans tous les secteurs présents. • Formuler des recommandations pour accroître l'équilibre entre les sexes dans les événements • Utiliser les médias sociaux pour créer une image réussie engagée en faveur de l'égalité des sexes

3- L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA RECHERCHE ET LES CONTENUS ÉDUCATIFS

Être capable d'intégrer les concepts liés à la dimension des différents genres présents dans les recherches menées et sur les contenus de formation, de manière à pouvoir les appliquer à de nouveaux projets et formations

STRATEGIES	SOLUTIONS
• Promouvoir l'inclusion des genres dans les contenus de recherche • Promouvoir la mixité dans la recherche managériale • Promouvoir le genre et l'intégration du genre dans les cours d'apprentissage et de formation • Nombre de campagnes de communication institutionnelle visant à sensibiliser aux questions de genre • Nombre d'articles/publications sur les questions de genre	• Considérer tous les genres et toutes les cultures dans les images ou dans les études de cas de la recherche menée • Fournir à tout le personnel des directives précises sur l'intégration du concept d'égalité des sexes, apprises dans le cadre d'activités de formation internes. • Préparer et former le personnel avec des cours internes spécifiques sur l'égalité des sexes • Formuler des recommandations pour accroître l'équilibre entre les sexes dans les événements

4- LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET BASÉ SUR LE GENRE

Préserver et promouvoir la santé mentale et physique des employés.

STRATEGIES	SOLUTIONS
• Éduquer et former le personnel sur les différentes facettes des préjugés et les stratégies de lutte contre les abus sexuels et sexistes. • Travailler ensemble pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes • Prévention, détection et gestion des cas de	• Fournir au personnel et aux décideurs une formation spécifique avec du matériel éducatif capable de lutter contre les abus sexuels et sexistes. Environ 4 heures de formation par an pour l'ensemble du personnel. • Mesurer la performance sur l'assimilation de la formation reçue par le personnel

harcèlement sexuel au sein de l'entreprise	• Créez des rapports cycliques qui surveillent et augmentent • Sensibilisation à l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise