

Publication de l'INDEX égalité femmes-hommes de TECHNORD FRANCE basé sur les données 2022, des objectifs de progression et des mesures de correction :

Dans notre secteur, il est à observer que le sexe masculin reste le plus représenté malgré une sensibilisation des personnes chargées du recrutement sur le sujet de l'égalité professionnelle. De ce fait, l'index égalité femmes-hommes basé sur les données 2022 représentant moins de 75 points (35 points sur un maximum de 45 pouvant être obtenus), notre Index ne peut être calculé.

Voici donc les objectifs de progression et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'écart de rémunération, de formation professionnelle, de conditions de travail et d'emploi.

Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 0/40

Cet indicateur ne peut être calculé compte tenu de la typologie des effectifs.

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes : 35/35

Indicateur 3 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/15 (ceci car malheureusement il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant l'année 2022)

Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

1^{er} objectif : le recrutement

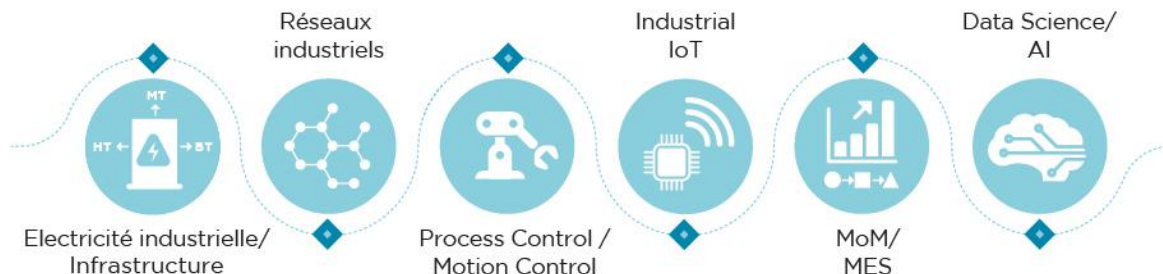
Il convient de favoriser l'accès des femmes dans l'entreprise.

Notre entreprise favorise la mixité des recrutements en mettant en œuvre une politique exempte de toute discrimination telle que définie par le Code du travail pour garantir aux hommes et femmes les mêmes critères d'embauche.

Celle-ci est fondée sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle.

Cette politique vise à favoriser les conditions pour recruter davantage de femmes dans nos métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes, au-delà de tout stéréotype.

TECHNORD FRANCE veille au travers de sa communication et de ses actions RH à mettre en avant la mixité des métiers et à bannir toute discrimination de genre dans le processus de recrutement.



2^{ème} objectif : l'articulation vie professionnelle / vie personnelle au retour de congé maternité

Ceci pour assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariées à leur retour de congé maternité et à leur retour de congé parental d'éducation.

Les salariées de retour de congé maternité ou parental retrouveront leur poste ou un poste similaire. En cas d'évolution de leur poste, ces salariées bénéficieront de la formation nécessaire à leur adaptation.

Cet objectif se base également sur l'amélioration de l'harmonisation des temps de vie au travail et de vie privée. En effet, notre entreprise TECHNORD FRANCE soutient qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est fondamentale pour le bien-être au travail des collaborateurs et la réalisation de l'égalité professionnelle.

Nous accentuerons donc encore l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille en développant le e-learning.

3^{ème} objectif : la rémunération effective

L'engagement pris est de conserver cette égalité de salaire entre hommes et femmes.

Aucune discrimination n'est faite selon le sexe du salarié, qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.