



Egalité professionnelle hommes / femmes

Plan d'action égalité H / F VELUX France 2022 - 2023

Domaines d'actions :

- Conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
 - Rémunération effective ;
 - Conditions d'accès à l'emploi / embauche ;
 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- 

Egalité professionnelle hommes / femmes

Plan d'action égalité H / F VELUX France 2022 - 2023

Objectifs de progression

DOMAINES	DISPOSITIONS	CONSTAT	ACTIONS	INDICATEURS
Promotion professionnelle	Améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur et dans les plus hautes rémunérations de l'entreprise	score de 5/10 à l'indicateur des 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations soit 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (index 2021)	atteindre un objectif de taux de féminisation de la population cadres de 40 % et de 4 ou 5 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise	1/ Nombre et répartition femmes/hommes occupant des fonctions d'encadrement 2/ Nombre et répartition femmes/hommes occupant des fonctions décisionnelles 3/ Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Egalité professionnelle hommes / femmes

Plan d'action égalité H / F VELUX France 2022 – 2023

Objectifs de progression

DOMAINES	DISPOSITIONS	CONSTAT	ACTIONS	INDICATEURS
Rémunération effective	Résorber les écarts de rémunération	résultat de 39 sur 40 sur l'indicateur portant sur les écarts de rémunération, en faveur des femmes (index 2021)	Un tableau annuel des moyennes de rémunération sera calculé par catégorie et par tranche d'âge	Répartition des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes ;
	Résorber l'écart d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes	résultat de 5/20 en faveur des femmes (index 2021)	Un état de la répartition des augmentations individuelles de rémunération sera calculé à l'issue de la période d'application du plan d'action par la Direction des ressources humaines par catégorie et par tranche d'âge.	1/ Répartition des augmentations individuelles, par sexe et par niveau de classification ;

Egalité professionnelle hommes / femmes

Plan d'action égalité H / F VELUX France 2022 - 2023

DOMAINES	DISPOSITIONS	ACTIONS	INDICATEURS
Embauche	Assurer le respect de la non-discrimination à l'embauche	Offres d'emploi sans distinction de sexe	1/ Rédaction des offres d'emploi, internes et externes, par une formulation non sexuée et non discriminante. 2/ demander aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement.
		Processus de recrutement	1/ Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra demander au (à la) candidat(e) que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir. 2/ Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée lors de l'entretien.
		Traitement des candidatures	
	Assurer la mixité dans le recrutement	Communication en faveur de la mixité	1/ communication auprès des salariés de l'entreprise sur les principes clés de non-discrimination, 2/ communication au niveau de l'entreprise du texte de l'accord et des orientations retenues.
		Adapter le processus d'embauche si nécessaire	1/ Nombre de CDI cadres et nombre de CDI cadres de sexe féminin ; 2/ Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes.

Egalité professionnelle hommes / femmes

Plan d'action égalité H / F VELUX France 2022 - 2023

DOMAINES	DISPOSITIONS	ACTIONS	INDICATEURS
Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	Améliorer les conditions de travail des salariées en état de grossesse	Développer le recours au télétravail pour les salariées en état de grossesse	1/ Nombre de demandes de passage en télétravail de salariées ayant déclaré leur état de grossesse au cours de l'année d'application du plan d'action ; 2/ Nombre de salariées bénéficiaires du télétravail à titre ponctuel pour état de santé lié à la grossesse au cours de l'année d'application du plan d'action.
		Assurer le respect des aménagements d'horaires pour les femmes enceintes	1/ Nombre de demandes d'aménagements d'horaires ; 2/ Nombre d'aménagements d'horaires effectifs.
		Pré et post entretiens des congés de maternité, d'adoption ou parental	1/ Nombre d'entretiens avant départ réalisés en relation du nombre de départs en congé ; 2/ Nombre d'entretien après retour suivant le nombre de retour de congé
	Assurer le respect d'horaires de réunions et de déplacement respectueux des contraintes de la vie personnelle et familiale.	Respecter des horaires de réunions avant 17h	
Respect des repos obligatoires en déplacement			