

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

(VERSION 01 - AOÛT 2022)

La Fondation Restena s'engage à traiter de manière égale les hommes et les femmes, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de la variation de leurs caractéristiques sexuées. L'engagement repose sur trois piliers thématiques : l'égalité de traitement, l'égalité dans la prise de décision et l'égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Égalité de traitement

Nous traitons les hommes et les femmes dans toute leur diversité de manière équitable dès le processus de recrutement.

- Nous refusons toute forme de discrimination et de harcèlement, entre les membres du personnel ou avec nos prestataires, partenaires et contacts.
 - Nous nous engageons à mettre en place un code de conduite et à le faire respecter par l'ensemble du personnel.
- Nous promovons l'engagement de femmes et d'hommes notamment dans les professions où elles-ils sont fortement sous-représenté-e-s.
 - Nous participons et donnons la parole aux initiatives nationales dédiées à la promotion des femmes dans le domaine de la cybersécurité et du digital.
 - Nous encourageons le personnel sous-représenté dans une profession à participer à des actions externes dédiées à encourager les vocations dans la profession.
- Nous sensibilisons l'ensemble de nos employé-e-s à l'égalité entre les sexes en adéquation avec la structure de notre organisation.
 - Nous relayons les initiatives nationales dédiées à la promotion des femmes et au respect entre les personnes dans le domaine de la cybersécurité et du digital.
 - Nous mettons à disposition de nos employé-e-s des publications sur la thématique de l'égalité publiées par des institutions nationales compétentes en la matière.
- Nous recrutons et rémunérons nos salarié-e-s indépendamment de leur genre, et sur la seule base de leurs connaissances, expérience et responsabilités.
 - Nous formulons les intitulés, les descriptifs de fonction et les offres d'emploi de manière neutre en genre.

Égalité dans la prise de décision

Nous impliquons les hommes et les femmes dans toute leur diversité à tous les niveaux de prise de décision.

- Nous identifions les opportunités et contraintes en matière d'évolution professionnelle.
 - Les entretiens annuels individuels menés par la direction sont un espace d'échange régulier sur les opportunités et contraintes perçues par la-le salarié-e en matière d'évolution professionnelle.
- Nous permettons un accès égal à la formation et à la promotion professionnelle, basé sur les besoins de l'entreprise et les souhaits et compétences des salarié-e-s.
 - Nous soutenons une participation égale des femmes et des hommes aux formations qualifiantes.
- Nous promovons une participation égale à la prise de décision.
 - Nous considérons une répartition femme-homme équilibrée pour tout recrutement ou nomination.

Égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Nous veillons à ce que les hommes et les femmes dans toute leur diversité puissent concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée.

- Nous permettons une organisation du temps de travail flexible tenant compte des souhaits et besoins du personnel.
 - Nous offrons des horaires de travail flexible encadrés par des règles d'horaire mobile.
 - Nous permettons à l'ensemble des salarié-e-s, indépendamment de leur position et de leurs responsabilités, de modifier leur temps de travail sur une courte ou longue période dans la mesure où leur requête est compatible avec l'organisation du travail indispensable au bon fonctionnement de notre institution.
 - Nous proposons le recours au télétravail régulier dans la mesure où cette organisation de travail n'entrave pas la bonne marche de notre institution.
- Nous soutenons une réintégration professionnelle après une absence prolongée, indépendamment du motif de cette absence.
 - Nous maintenons le contact avec les salarié-e-s en absence prolongée.
 - Nous prenons en considération le personnel absent dans le plan de formation, les révisions salariales et les événements d'entreprise.
- Nous discutons avec les salarié-e-s de leurs attentes en termes de carrière, des besoins pour un équilibre entre travail et vie privée et des solutions permettant de conjuguer leurs besoins à ceux de l'entreprise.
 - Les entretiens annuels individuels menés par la direction sont un espace d'échange régulier sur l'équilibre entre travail et vie privée.

Le plan pour l'égalité entre les genres (*Gender Equality Plan - GEP*) est contrôlé et implémenté par la-le délégué-e à l'égalité désigné-e parmi les membres de la délégation du personnel.

Le résultat sur l'année civile, des principales actions menées dans le cadre du plan pour l'égalité entre les genres, ainsi que des indicateurs de type répartition hommes-femmes, sont intégrés dans le rapport annuel des activités édité annuellement par la Fondation Restena.

Luxembourg, le 25 août 2022
Gilles Massen, Directeur de la Fondation Restena

