

ANDERA PARTNERS

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PLAN D'ACTION 2022-2024

andera
PARTNERS



■ Objectifs



+5 points par an pendant 3 ans



Renforcement de la parité Homme / Femme en nombre au sein de la SDG et au sein des fonctions Investisseurs par une politique de recrutement ciblée



Meilleure visibilité du sexe sous représenté lors des événements et des interventions externes et internes



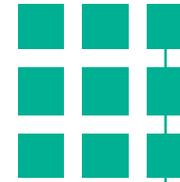
Evolution de carrière sur la base de compétences vérifiables et objectives

■ Plan d'actions

PORTER UNE CULTURE ENGAGÉE ET PARTAGÉE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES						
I		PILOTE(S)	PARTICIPANTS	2022	2023	2024
1	<i>Renforcer la gouvernance sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	DRH	GERANCE	Formalisation des recommandations	Nomination d'un/e référent/e égalité Femme / Homme Sensibilisation du comité de rémunération via l'intervention d'un:e expert:e	Bilan des actions
2	<i>Sensibiliser les collaborateurs et les informer régulièrement</i>	DRH	Référents RH	Intervention d'un/e expert/e	Mise en place d'un questionnaire / Outil de réflexion	idem
II	AMELIORER LA MIXITE PAR NIVEAU HIERARCHIQUE	PILOTE(S)	PARTICIPANTS	2022	2023	2024
	<i>Faire de la GPEC un outil de développement de carrière des femmes (Formation/Mentoring/coaching)</i>	DRH	Référents RH	Formaliser une base compétences dans le cadre de la politique GPEC	Créer un plan de carrière individualisé à long terme	
	<i>Améliorer l'attractivité des profils sous représentés par métiers</i>	DRH	COMMUNICATION ESG GERANCE REFERENTS RH	Vidéos portraits mixte par métier	Renforcer le partenariat avec France Invest	idem
	<i>Former le management aux techniques d'entretien et à l'égalité Femme-Homme</i>	DRH	Référents RH	Création d'un parcours managérial	Création de formation internes sur ces deux notions	Déploiement

■ Indicateur relatif à l'écart de remuneration - Indicateur relatif au dix plus hautes rémunérations

III METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION						
		pilote(s)	Participants	2022	2023	2024
1	Réaliser un état des lieux des écarts de rémunération et leurs causes	DRH	GERANCE	Recueil des données	Analyse et restitutions Questionnaire	Bilan des actions
2	Impliquer les collaborateurs et recueillir leur vision sur l'égalité Homme/Femme dans la société	DRH	Référents RH	Mise en place d'un questionnaire annuel	idem	idem
3	Sensibiliser l'organe de gouvernance en charge des évolutions et des augmentations (Remco) à la question de l'égalité Homme/Femme	Gérance	DRH	Projection des données N+1	Création d'un questionnaire unique basé sur des éléments formels et partagés pour l'étude de l'attribution de la rémunération variable et des évolutions	idem
IV FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE						
		pilote(s)	Participants	2022	2023	2024
	Communiquer sur les dispositifs existants et encourager leur utilisation	DRH	Référents RH	Ouverture des négociations sur la prise en charge du congé paternité	Renforcement des entretiens de retour de congés parentaux	
	Faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle	DRH	COMMUNICATION ESG GERANCE REFERENTS RH		Rédaction d'une charte sur les bonnes pratiques de gestion du temps	



The and

GENERAL CONTACT

2, PLACE RIO DE JANEIRO - 75008 PARIS

+33 1 85 73 64 00

ANDERAPARTNERS.COM

CONTACT@ANDERAPARTNERS.COM

FOLLOW US

