PLAN D'ÉGALITÉ **CONTENUR**

2024

CONTENUR

Sommaire

01. Données de l'entreprise 3
02. Introduction 4
03. Principes 5
04. Détermination des parties qui le concernent 7
05. Champ d'application territorial et temporaire 7
06. Contexte et caractéristiques générales de l'entité 8
07. Engagement en faveur de l'égalité 9
08. Diagnostic de situation d'égalité 10
09. résultats de l'audit de rétribution 13
10. Objectifs 20
11. Mesures du plan d'égalité 20
11.1. Responsable d'égalité 21
11.2. Processus de sélection et embauche 24
11.3. Formation 38
11.4. Promotion 47
11.5. Classification professionnelle 57
11.6. Conditions de travail 61
11.7. Santé au travail 65
11.8. Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle 70
11.9. Sous-représentation féminine 89
11.10. Rétributions 92
11.11. Prévention du harcèlement sexuel et sexiste 96
11.12. Droits des travailleuses victimes de violence sexiste 103
11.13. Communication et image non sexiste 114
12. Calendrier d'actions 128
13. Moyens et ressources 135
14. Système de suivi et évaluation 136
15. Composition de la commission d'égalité pour le suivi et l'évaluation du plan d'égalité 138
16. Procédure pour la modification du plan d'égalité 139
17. Résolution de conflits 140



01.

DONNÉES DE L'ENTREPRISE

RAISON SOCIALE	**CONTENUR S.L.**		
NIF	B82806738		
SIÈGE SOCIAL	Calle Torneros (Pol. Ind. Los Ángeles), 3 - 28906 Getafe		
FORME JURIDIQUE	Société Limitée		
WEB	https://www.**contenur**.com/		
SECTEUR D'ACTIVITÉ	Fabrication et distribution de conteneurs urbains et autres et de mobilier pour aires de jeux.		
CNAE	2229 – Fabrication d'autres produits en plastique		
DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ	Fabrication et distribution de conteneurs urbains et autres et de mobilier pour aires de jeux		
DISPERSION GÉOGRAPHIQUE ET CHAMP D'ACTION	L'État		
PERSONNES SALARIÉES	Femmes	Hommes	Total
	90	640	730
CENTRES DE TRAVAIL	Andalousie	Cadix, Cordoue, Malaga, Séville	
	Aragón	Saragosse	
	Asturies	Oviedo	
	Baléares	Majorque	
	Canaries	Las Palmas de Gran Canaria, Tenerife	
	Catalogne	Barcelone	
	Rég. de Madrid	Madrid	
	Rég. de Valence	Castellón, Valence	
	Estrémadure	Badajoz	
	Galice	Pontevedra	
	Navarre	Pampelune	
	Pays Basque	Vitoria, Biscaye	
	Région de Murcie	Murcie	
CONVENTIONS COLLECTIVES DE RÉFÉRENCE	Industria Chimique nationale Nettoyage hermétique Madrid (Capitale)		

02.

INTRODUCTION

CADRE LÉGAL

Les plans d'égalité dans les organisations sont une expression de plus de la nécessité d'aborder l'égalité dans le domaine du travail afin de protéger les droits des femmes et des hommes en vue de développer des relations de travail libres d'inégalités et de discrimination, où le principe inspirateur d'action est la garantie de l'égalité de traitement et des chances.

Normes, lois, directives et accords internationaux, européens, nationaux et régionaux, jettent les bases afin que l'élimination des écarts entre les sexes en matière d'emploi soit une constante dans le monde du travail et de l'entreprise.

Parcourons les principaux textes légaux qui supportent l'application du Plan d'Égalité de **CONTENUR S.L.**

DOMAINE EUROPÉEN

- **Directive 2002/73/CE** relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.
- **Directive 2006/54/CE** sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, y compris les régimes de sécurité sociale.
- **Directive 2010/41/UE** sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante.
- **Directive 92/85/CEE** protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail.

DOMAINE DE L'ÉTAT

- **Loi Organique 3/2007,** du 22 mars, pour l'égalité effective entre femmes et hommes.
- **Décret Royal-Loi 6/2019,** du 1er mars, de mesures urgentes pour garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans l'emploi et le travail.
- **Décret Royal 901/2020,** du 13 octobre, portant régulation des plans d'égalité et leur enregistrement et modification du Décret Royal 713/2010, du 28 mai, sur l'enregistrement et le dépôt de conventions et d'accords collectifs de travail.
- **Décret Royal 902/2020,** du 13 octobre, d'égalité rétributive entre femmes et hommes.
- **Loi 4/2023,** du 28 février, pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGTBI.

AGENDA 2030

Le 25 septembre 2015, 193 pays signèrent leur engagement en faveur des **17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE** des Nations Unies et leur accomplissement pour l'année 2030.

Les objectifs visent l'égalité entre les **PERSONNES**, la protection de la **PLANÈTE** et l'assurance de la **PROSPÉRITÉ** comme une partie d'un nouvel agenda de développement durable. Un nouveau contrat social global qui **N'OUBLIE PERSONNE**.

Une Espagne qui aura atteint l'ODD en 2030 sera le pays dont nous rêvons tous. C'est pourquoi l'Agenda 2030 est d'ores et déjà au centre de la vision de l'État et de l'action du Gouvernement. Il représente une manière d'agir dans le monde, pour atteindre les buts de chaque objectif.

Tout le monde doit jouer son rôle : les gouvernements, le secteur privé, la société civile et les personnes.

Grâce à son IIIème Plan d'Égalité, **CONTENUR S.L.** contribue à atteindre les objectifs ODD n° 5, 8 et 10.



3.
PRINCIPES



Le Plan d'Égalité de CONTENUR S.L. est conçu comme :

Un document stratégique visant à positionner favorablement l'entreprise en matière d'égalité des sexes à partir d'une amélioration de la gestion et d'une mise à profit du potentiel et du talent des femmes et des hommes.

Un document opérationnel de travail intégré par un ensemble de mesures qui conforment une unité et qui répondent à la réalité et aux besoins de l'entreprise en matière d'égalité.

Le Plan d'Égalité, comme instrument pour intégrer l'égalité effective entre femmes et hommes dans l'entreprise est :

- **Stratégique :** il consolide l'approche dans l'entreprise à partir d'un engagement de haut niveau.
- **Pratique et réaliste :** il définit avec précision la procédure de développement des actions, les délais, les responsables, les indicateurs de suivi et évaluation, les ressources nécessaires en fonction des possibilités de l'organisation.
- **Transversal :** car il affecte toutes les politiques et services de l'entreprise, notamment celles qui se rapportent aux personnes, à la gestion des ressources humaines, à la gestion de la connaissance, à la politique de communication, entre autres, et il s'intègre dans toutes les phases, de la prise de décisions à la planification, à la gestion et à l'évaluation.
- **Participatif :** Toute l'entreprise est intervenue dans sa conception, de la direction à d'autres personnes déléguées par elle, au personnel, à travers les syndicats les plus représentatifs et un fort pourcentage du personnel, moyennant le recueil d'information individuelle sur sa position en matière d'égalité et la détermination d'aspects prioritaires ou à améliorer de ce point de vue dans l'entreprise.
- **Lien avec l'amélioration continue :** C'est un document évolutif qui se développe à partir d'un processus de travail qui s'alimente progressivement du propre développement des actions et des résultats du suivi et de l'évaluation.
- **Flexible :** Il est soumis à des changements constants face à des situations imprévues, en devant adapter les actions, les délais, etc., pour atteindre les objectifs proposés.
- **Transparent :** Il garantit le droit à l'information, sur les contenus du Plan et l'accomplissement de ses objectifs, aux personnes qui travaillent dans l'entreprise.

Les principes recteurs de ce Plan d'Égalité que souscrit la Direction de **CONTENUR S.L.**, avec l'engagement ferme qu'ils soient applicables de manière complète et transversale dans toute l'organisation, sont :

PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES	L'égalité de traitement suppose l'absence de toute discrimination sexiste, directe ou indirecte, et, notamment, celles dérivées de la maternité, de l'assomption d'obligations familiales et de l'état civil.
PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DIRECTE FONDÉE SUR LE SEXE	La discrimination sexiste directe est définie comme étant la situation dans laquelle se trouve une personne qui est ou a été traitée, en raison de son sexe, de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, ainsi que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité.
PRINCIPE NON-DISCRIMINATION INDIRECTE FONDÉE SUR LE SEXE	La discrimination sexiste indirecte est définie comme étant la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique place une personne d'un sexe dans une situation désavantageuse particulière par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique puisse être objectivement justifié au regard d'une finalité légitime et que les moyens pour atteindre cette finalité soient nécessaires et pertinents.
PRINCIPE D'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT	Est considéré harcèlement sexuel tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle, dans l'intention d'attenter, ou qui produise l'effet d'attenter, contre la dignité d'une personne, en particulier quand est créée une situation intimidante, dégradante ou offensante.
PRINCIPE D'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT SEXISTE	Est considéré harcèlement sexiste tout comportement affiché en fonction du sexe d'une personne, dans l'intention ou produisant l'effet d'attenter contre sa dignité et de créer une situation intimidante, dégradante ou offensante.
PRINCIPE D'INDEMNITÉ FACE AUX REPRÉSAILLES	Il suppose l'interdiction de tout traitement adverse ou effet négatif contre une personne qui a présenté une plainte, une réclamation, une dénonciation, une demande ou un recours, de tout type, destinés à empêcher sa discrimination et à exiger l'accomplissement effectif du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.
PRINCIPE DE TRANSPARENCE RÉTRIBUTIVE	Le principe de transparence est défini comme étant celui qui permet d'obtenir une information suffisante et significative sur la valeur qui est attribuée à la rétribution des travailleurs.
PRINCIPE DE TRANSVERSALITÉ DES POLITIQUES DE GENRE	Il suppose que l'égalité entre femmes et hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris l'accès à l'emploi, les conditions de travail et le salaire.

4.

DÉTERMINATION DES PARTIES QUI LE CONCERNENT

Le IIIème Plan d'Égalité de **CONTENUR S.L**. et le diagnostic préalable de la situation d'égalité dans l'entreprise ont été négociés au sein d'une Commission Paritaire composée de 16 personnes, huit en représentation de l'entreprise et huit en représentation du personnel :

EN REPRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE :

- Cristina Linares Pérez, Dpt. Ressources humaines
- David Fernández Gil, Direction Dpt. Ressources humaines
- Patricia Martín Junco, Dpt. Ressources humaines
- Esther da Veiga Mejía, Directrice financière
- Susana Díez De Vega, Directrice de Marketing
- Lara Carrasco Collado, Technicienne PRL
- Elizabeth Tejada Mesa, Dpt. Ressources humaines
- Javier Crespo Moreno, Technicien PRL

EN REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS :

- Jonathan Fernández Morán, pour CCOO Hábitat
- Juan Carlos Brotón Mayo, pour UGT SP
- Juan Carlos González Sánchez, pour UGT FICA
- Rafael Iniesta Moraleda, pour UGT FICA
- Juan Carlos Morago Mora, pour Solidaridad
- José Ignacio Palomino Fernández, pour CCOO Industria, qui délègue à Sergio López Mateu, CCOO Industria

EN REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DES CENTRES SANS RLPT (REPRÉSENTATION LÉGALE DES TRAVAILLEURS)

- Raquel Hijosa Carracedo, pour CCOO Hábitat
- Eduardo Montserrat Rodrigo, UGT FICA.

5.

CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL, TERRITORIAL ET TEMPORAIRE

CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL

L'extension du Plan d'égalité **CONTENUR S.L.** inclura la **totalité du personnel** de l'entreprise, sans préjudice de l'établissement d'actions spéciales dans les départements concrets qui le requièrent, pour développer une politique de gestion basée sur le principe d'égalité de traitement et des chances.

CHAMP D'ACTION TERRITORIAL

National, puisque l'entreprise dispose de centres de travail dans plusieurs provinces

Si, durant la période de validité du Plan d'Égalité, est incorporé à l'entreprise du personnel cédé par des agences de travail intérimaire, ou si se produisent des incorporations par subrogation, les mesures s'appliqueront également à ces personnes durant les périodes de prestation des services.

CHAMP D'ACTION TEMPORAIRE

La durée de validité du Plan d'Égalité sera de 4 ans, du 20 septembre 2024 au 19 septembre 2028.



CONTENUR

6.

CONTEXTE ET CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'ENTITÉ

Voici plus de 30 ans que **CONTENUR** fut le leader du phénomène de la conteneurisation en Espagne, devenant une entreprise de référence dans le secteur des déchets solides municipaux, avec l'ouverture de l'usine de production à Getafe (Madrid).

Dès sa constitution en 1984, **CONTENUR** a misé sur des produits et services pensés pour améliorer la gestion des déchets municipaux, en jouant un rôle fondamental dans le processus de conteneurisation en Espagne.

Aujourd'hui, forte de l'expérience de leader sur le marché ibérique et n° 3 en Europe, avec une vocation d'expansion internationale et menant son activité dans plus de 40 pays à travers le monde, **CONTENUR** offre des solutions adaptées à la ville, intelligentes, flexibles, intégrées dans l'environnement et au jour le jour.

Un catalogue de solutions globales et novatrices avec la même qualité, le service technique et l'attention personnalisée qui l'ont amenée à être une référence en Espagne et au-delà de ses frontières.

PRÉSENCE INTERNATIONALE

CONTENUR estime que l'une de ses valeurs fondamentales est la croissance internationale, et c'est ainsi que dans les années 90 a démarré une nouvelle étape d'expansion avec l'ouverture des filiales au Portugal, en Italie, en France et au Royaume Uni, en 2011, en Pologne et au Maroc, et en 2013, au Brésil, en Colombie et en Allemagne, en aidant ainsi au développement du processus de conteneurisation dans d'autres pays.

Dès lors, **CONTENUR** a continué de consolider son développement international grâce à des étapes telles que l'ouverture d'un centre de production en Pologne, en 2012, et celle de ses filiales à Singapour et en République Tchèque, en 2016 et 2017 respectivement.

VISION ET VALEURS DE CONTENUR

PHILOSOPHIE, POSITIONNEMENT ET PROJECTION

Mission

Concevoir, fabriquer, commercialiser et maintenir des conteneurs pour déchets municipaux, qui améliorent la qualité de vie, la durabilité et l'esthétique des villes.

Vision

Entreprise multinationale, leader sur les machés où elle opère, référence pour ses clients et motivatrice pour les personnes qui travaillent à **CONTENUR.**

Valeurs

- **Fiabilité**

  Nous sommes une compagnie dont la ligne d'action est claire et homogène.

- **Personnes**

  Nous encourageons le développement professionnel des membres de nos équipes.

- **Innovation**

  Nouvelles approches pour répondre aux besoins de notre clientèle.

- **Volonté de croissance**

  Nous renforçons notre hégémonie sur nos marchés clé.

- **Esprit de service**

  Les récepteurs de nos services sont au centre de nos actions.

- **Engagement environnemental**

  Nous promouvons l'amélioration de l'environnement

- **Amélioration continue**

  Nous améliorons constamment l'efficacité de nos activités.

7.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

La direction de l'entreprise a exprimé son engagement dans l'implantation du Plan d'Égalité comme système de gestion dans l'entreprise.

CONTENUR S.L.

COMPROMISO
CON LA
IGUALDAD

CONTENUR

Grâce à l'accord pour élaborer le IIIème **Plan d'Égalité à CONTENUR S.L.**, la direction s'engage à avancer dans la lancée et l'encouragement de mesures pour parvenir à l'égalité réelle au sein de notre organisation, en établissant l'égalité des chances entre femmes et hommes comme un principe stratégique de nos Politiques Corporatives et de Ressources Humaines, conformément à la définition de ce principe qu'établit la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective entre femmes et hommes.

Pour assurer le succès, il nous faut le soutien de tout le personnel.

MERCI BEAUCOUP

CONTENUR

8.

DIAGNOSTIC DE SITUATION D'ÉGALITÉ

Les remarques faites ci-après sont le résultat de l'analyse de l'information qualitative et quantitative extraite de l'étude de la situation de l'entreprise à travers des réunions, le questionnaire quantitatif auquel il a été répondu et les documents apportés par le département de ressources humaines.

CONTENUR est une entreprise en expansion ; dans les dernières années, le personnel a augmenté de 62,25%, en prenant comme référence les données au 31 décembre de chaque année.

	2021	2023
FEMMES	67	76
% FEMMES	17%	12%
HOMMES	333	573
% HOMMES	83%	88%
TOTAL	**400**	**649**

Nous donnons ci-après l'analyse détaillée, dans une approche de genre, des données étudiées:

PERSONNEL PAR SEXE

En 2023, le personnel de CONTENUR a été de 730 personnes, 89 femmes et 641 hommes, 12% de travailleuses et 88% de travailleurs. Quant au sexe, cette composition correspond à un personnel masculinisé. On le considère équilibrée quand aucun sexe ne dépasse 60% et n'est en dessous de 40%. À CONTENUR, avec 12% de femmes dans le personnel, il existe une sous-représentation féminine fort accusée.

Pour chaque femme embauchée il y a 7,2 hommes.



FEMMES	90
% FEMMES	12%
HOMMES	640
% HOMMES	88%
TOTAL	730
BG	-75%
TAUX DE FÉMINISATION	0,14

PERSONNEL PAR ÂGE

L'âge moyen du personnel de CONTENUR est de 44,3 ans ; celui des hommes est de 44,5 ans et celui des femmes de 42,9 ans.

On ne constate pas de différences significatives dans la distribution du personnel par tranche d'âge et de sexe.

PERSONNEL PAR ANCIENNETÉ

Le personnel se concentre selon une ancienneté d'un an ou moins ; 44% du personnel travaille depuis moins d'un an dans l'entreprise, 43% des femmes et 44% des hommes ont accédé à un poste l'an dernier.

59% du personnel de la compagnie y est entré ces dernières années. Dans le groupe des femmes, les embauches de moins de 5 ans représentent 58%, tandis que chez les hommes ce pourcentage est de 59%.

PERSONNEL PAR TYPE DE CONTRAT

79% du personnel a un contrat de type indéfini.

Quant aux contrats de type indéfini et à plein temps, le pourcentage est de 83% dans le cas des femmes, tandis qu'il est de 74% dans celui des hommes. Le contrat de type indéfini présente une plus forte incidence chez les femmes, dont 8% sont titulaires d'un contrat de ce type, face à 3% chez les hommes. Les contrats de travaux ou service éventuels pour des circonstances de la production, c'est-à-dire, les contrats temporaires, ne s'appliquent pas aux postes de travail féminisés.

PERSONNEL PAR DURÉE DU CONTRAT

Le type de contrat, du point de vue de sa durée, est de type indéfini dans 79% des cas et de type temporaire, dans 21% des cas. La temporalité n'affecte pas les femmes, puisque leurs contrats de type indéfini représentent 91%, tandis que ceux des hommes représentent 78%.

PERSONNEL PAR JOURNÉE DE CONTRAT

Les personnes embauchées à CONTENUR, selon la durée de la journée de travail, le sont à plein temps dans 94% des contrats. La partialité dans l'emploi est 5% supérieur pour les femmes compte tenu de leur proportion dans le personnel.

PERSONNEL PAR RÉGION DU CENTRE DE TRAVAIL

67% du personnel travaille dans la région autonome de Madrid, dans laquelle se trouvent les bureaux centraux où sont prêtés les services d'appui à toute l'entreprise, comme les ressources humaines, les opérations, le service commercial, etc., et c'est dans ce type de services que travaille la plus grande part des femmes de l'entreprise, 81% se concentrant dans les centres de travail de la région autonome de Madrid.

PERSONNEL PAR SECTEUR DE L'ENTREPRISE

L'entreprise se structure en quatre grands secteurs : Administration, Industriel, Services et Commercial. La plus grande part du personnel travaille pour le secteur des services, soit 76% du personnel, 18% dans l'industriel, 3% dans l'administration et 2% dans le secteur commercial. Aussi bien les femmes que les hommes ont une présence significative dans le secteur des services, 47% des femmes sont assignées aux services pour 80% des hommes. Dans le secteur industriel, se concentre 26% des femmes et 17% des hommes ; dans l'administration, 18% des femmes, pour 1% des hommes ; la présence des femmes est de 6 points supérieure à leur représentativité dans l'entreprise, tandis que celle des hommes tombe par contre de 87 points ; et, dans le secteur commercial, bien que 50% du personnel corresponde aux femmes et 50% aux hommes, les premières représentent 10% du total de femmes qui travaillent dans l'entreprise, tandis que ce pourcentage tombe à 1% pour les hommes.

Cette première distribution révèle déjà une nette ségrégation professionnelle, qui montre que femmes et hommes occupent des postes de travail différents dans l'entreprise.

PERSONNEL PAR DÉPARTEMENT DE L'ENTREPRISE

L'entreprise se structure en 12 départements, les femmes se concentrant dans le secteur financier, les ressources humaines, la qualité et la logistique. Les hommes se concentrent dans les systèmes, les achats, le développement de produit, la fabrication, le département financier industriel, les conteneurs enterrés et le marché sud de l'Europe, 81% des hommes se concentrant dans ce dernier.

DÉPARTEMENTS FÉMINISÉS (PLUS DE 60% FEMMES)

- Financier.
- Ressources humaines.
- Qualité.
- Logistique.

DÉPARTEMENTS MASCULINISÉS (PLUS DE 60% HOMMES)

- Systèmes.
- Achats.
- Développement de produit.
- Fabrication.
- Conteneurs enterrés.
- Marché Sud de l'Europe marchés

DÉPARTEMENTS PRÉSENTANT UNE COMPOSITION ÉQUILIBRÉE (AUCUN SEXE AU-DELÀ DE 60% NI EN DESSOUS DE 40%)

- Développement international.
- Marché Sud de l'Europe commercial.

PERSONNEL PAR POSTE DE TRAVAIL

65% du personnel travaille à un poste d'ouvrier de services, où seulement 2% sont des femmes.

PERSONNEL PAR TYPE DE POSTE

Dans une classification de poste selon qu'il corresponde à une position appartenant au Comité de Direction, au Comité de Gestion, à un cadre intermédiaire, au personnel d'opération ou au personnel de supervision ou de type technique, nous constatons que la majeure partie du personnel, soit 76%, travaille comme personnel d'opérations, type de poste dans lequel il n'y a que 2% de femmes. Au Comité de direction, la sous-représentation de femmes se reproduit, et c'est au Comité de Gestion, avec 33% de femmes, et aussi parmi les cadres intermédiaires, avec 24%, que nous trouvons des femmes occupant des postes exigeant un certain niveau de responsabilité.

PERSONNEL PAR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

Quant à une distribution du personnel par niveaux de responsabilité, nous trouvons à CONTENUR que 92% du personnel travaille à un poste sans aucune

responsabilité concernant la gestion des personnes, 8% occupant un poste de cadre intermédiaire et 1% un poste de direction. Il se produit une plus grande concentration de femmes à des postes non associés à une responsabilité, 82% des femmes se trouvant parmi le personnel ayant une présence plus importante en tant qu'employé de bureau, 30% comme cadre intermédiaire et 0% dans le personnel de direction. Du total des travailleurs hommes, 94% occupent un poste sans responsabilité, 6% ont un poste de cadre intermédiaire et 1% un poste de direction. Il y a une plus forte concentration d'hommes à des postes de grande responsabilité et une plus forte concentration de femmes à des postes de cadres intermédiaires.

DOMAINES DE VALEUR

- Il n'y a pas de temporalité ni de partialité dans l'emploi qui affecte significativement les postes occupés par des femmes, bien que les contrats à temps partiel requièrent notre attention.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Augmenter la présence de femmes dans l'entreprise.
- Augmenter le nombre de femmes à des positions d'ouvrier de services.
- Favoriser l'équilibre du personnel par départements.
- Prioriser la transformation de contrats à plein temps des femmes.

PROCESSUS DE SÉLECTION ET D'EMBAUCHE

DOMAINES DE VALEUR

- Il existe un processus de sélection et d'embauche bien défini.
- Réaliser des entretiens de sortie pour connaître les motifs des départs volontaires.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Réviser la documentation en vue d'un usage inclusif du langage, en éliminant l'usage du masculin comme générique.
- Remettre aux nouveaux employés une information concernant le Plan d'Égalité et le protocole de harcèlement sexuel et sexiste.
- Diffuser sur internet et dans les offres d'emploi l'engagement de l'entreprise envers l'égalité.
- Usage non sexiste du langage et de l'image sur le site internet corporatif.
- Formation donnée aux personnes impliquées dans les processus de sélection, dans l'intégration de l'approche genre dans chaque phase du processus.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

DOMAINES DE VALEUR

- L'entreprise dispose d'un système de classification professionnelle pour le personnel, basé sur les compétences.
- Il existe une description des postes de travail.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Réviser le cadrage professionnel et le mettre à jour si nécessaire.

FORMATION

DOMAINES DE VALEUR

- Il existe un plan de formation.
- La formation a lieu pendant les heures de travail et, si ce n'est pas le cas, il y a une compensation.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Offrir au personnel la formation en égalité dans le monde du travail.
- Suivi statistique de la formation reçue, par sexe, type de cours, heures, modalité d'enseignement ...

PROMOTION PROFESSIONNELLE

DOMAINES DE VALEUR

- Il y a des plans de carrière.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Établir un processus à appliquer dans des cas de promotion, qui prévoie des questions visant à éliminer une éventuelle partialité sexiste.

CONDITIONS DE TRAVAIL

DOMAINES DE VALEUR

- La journée de travail est à plein temps.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Diffuser le protocole de déconnexion numérique.

EXERCICE CORESPONSABLE DES DROITS DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

DOMAINES DE VALEUR

- L'entreprise estime que les responsabilités familiales ne sont pas un frein à la carrière professionnelle des personnes qui travaillent à **CONTENUR.**
- L'entreprise est disposée à implanter des mesures permettant de construire un espace de travail qui tienne compte des situations personnelles, familiales et professionnelles du personnel.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Aborder la coresponsabilité en vue d'un exercice équilibré de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

SOUS-REPRÉSENTATION FÉMININE

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Diffuser l'engagement de l'entreprise envers l'égalité.
- Inclure des actions positives visant la promotion de l'embauche de femmes dans les domaines, aux postes et dans les départements où elles sont sous-représentées.

RÉTRIBUTIONS

DOMAINES DE VALEUR

- Il n'y a pas de différences salariales basées sur le sexe de la personne qui travaille..

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Contrôler l'évolution de la brèche salariale.
- Augmenter le nombre de femmes à des postes de responsabilité.
- Disposer d'une politique salariale objective et transparente.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE

DOMAINE DE VALEUR

- Procédure pour la prévention de l'action face au harcèlement sexuel et au harcèlement sexiste.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Diffusion périodique du Protocole de harcèlement sexuel et harcèlement sexiste.
- Formation en conduites considérées harcèlement sexuel et harcèlement sexiste.
- Révision et mise à jour du protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.

COMMUNICATION ET IMAGE

DOMAINES DE VALEUR

- Communication franchement directe avec le personnel.

DOMAINES DE DÉVELOPPEMENT

- Plan de communication du Plan d'Égalité.
- Usage non sexiste du langage et de l'image.
- Renforcer la communication interne au personnel sur le Plan d'Égalité et les protocoles dont dispose l'entreprise, ainsi que l'engagement de l'entreprise envers l'égalité.

9.

RÉSULTATS DE L'AUDIT DE RÉTRIBUTION

Système analytique de l'Évaluation des Postes de Travail.

L'évaluation des postes de travail consiste à déterminer la valeur relative des postes dans une organisation, indépendamment de la personne qui occupe le poste à ce moment-là.

Il existe de nombreuses méthodes pour évaluer les postes de travail, tant du point de vue qualitatif que quantitatif. Le problème est, que dans de nombreux cas, ces méthodes entraînent dans leur application pratique, même involontairement, des biais de genre.

Selon les normes d'égalité, et concrètement le RD 902/2020, l'audit rétributif doit être réalisé en partant des résultats d'une évaluation des postes qui respecte les principes de pertinence, de totalité et d'objectivité, qui permettent une flexibilité et une révision périodique de l'évaluation liée aux changements qui se produisent dans l'entité.

LA PERTINENCE implique que les facteurs importants de l'évaluation doivent être ceux liés à l'activité et qui y concourent effectivement, y compris la formation nécessaire.

LA TOTALITÉ implique que, pour vérifier si la même valeur s'applique, il faut tenir compte de toutes les conditions qui singularisent le poste de travail, sans qu'aucune ne passe pour invisible ou soit sous-évaluée

L'OBJECTIVITÉ implique que doivent exister des mécanismes clairs qui identifient les facteurs dont il est tenu compte dans la fixation d'une rétribution donnée et qui ne dépendent pas de facteurs ou d'évaluations sociales reflétant des stéréotypes de genre.

Une fois établie la classification selon des échelons de même valeur, le résultat est le suivant :

ESCALA	PUESTO
ÉCHELON 01	Directeur/Directrice service Industriel
	Directeur/Directrice de Ressources humaines
	Directeur/Directrice de Développement Commercial
	Directeur/Directrice service commercial Sud de l'Europe
	Directeur/Directrice de Systèmes et technologies
ÉCHELON 02	Responsable de Logistique
	Responsable de Développement de produit
	Responsable des Exportations
	Responsable de Production
	Responsable d'Ingénierie
	Controller
	Responsable des Achats
	Responsable des conteneurs enterrés
	Gérant/e de Services
	Directeur/Directrice d'Exploitation
	Directeur/Directrice de Communication et Marketing
	Directeur/Directrice service Commercial
	Directeur/Directrice de Logistique
	Directeur/Directrice de Qualité
	Responsable d'Administration AD
ÉCHELON 03	Gérant/e Commercial
	Responsable d'Opérations
	Responsable de Maintenance
	Responsable de Montage
	Responsable d'Études et Projets
	Responsable de Qualité et Environnement
	Responsable de Bureau Technique
	Responsable de Projets
	Gestionnaire de parc mobile
	Chef/Cheffe d'équipe
	Chef/Cheffe de Service
	Chef/Cheffe de Bureau technique

ÉCHELON 04	Auxiliaire de Controller
	Réceptionniste
	Assistant/e Commercial
	Employé/e de bureau
	Coordinateur/Coordinatrice de Plateformes informatiques
	Technicien/ne en Qualité
	Technicien/ne de Systèmes
	Superviseur/Superviseuse de Dossiers
	Technicien/ne de Conteneurs enterrés
	Technicien/ne de Logistique
	Technicien/ne de Prévention de risques du travail
	Technicien/ne des Achats
	Coordinateur/Coordinatrice d'Inspection
	Technicien/ne de Développement de produit
	Superviseur/Superviseuse
	Technicien/ne Ressources humaines
	Technicien/ne de Matériaux
	Ingénieur/e Production
	Technicien/ne d'Études et Projets
	Technicien/ne de Marketing et Communications
	Technicien/ne GIS
	Technicien/ne de Maintenance
	Technicien/ne d'Administration
ÉCHELON 05	Ouvrier/Ouvrière Services
	Ouvrier/Ouvrière d'Injection
	Ouvrier/Ouvrière de Charge
	Ouvrier/Ouvrière de Conteneurs enterrés
	Ouvrier/Ouvrière de montage
	Mécanicien/ne de véhicule
	Agent de moulin
	Conducteur/Conductrice de chariots
	Conducteur/Conductrice

En regroupant par tâches de même valeur, nous avons la distribution suivante du personnel :

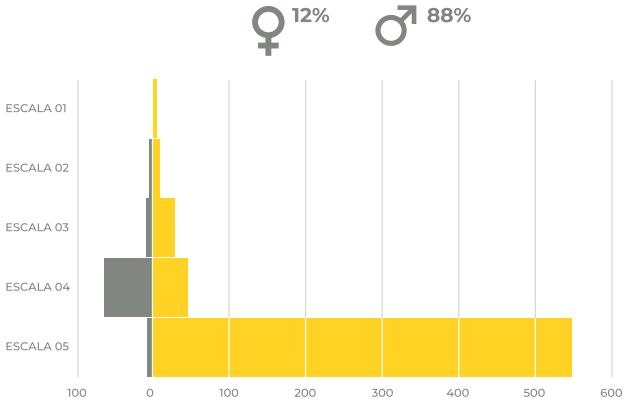
ÉCHELON	Femmes	Hommes	Total	% Total	TAUX DE DISTRIBUTION % Femmes	TAUX DE DISTRIBUTION % Hommes	TAUX DE CONCENTRATION % Femmes du personnel	TAUX DE CONCENTRATION % Hommes du personnel
ÉCHELON 01	0	5	5	1%	0%	100%	0%	1%
ÉCHELON 02	5	10	15	2%	33%	67%	6%	2%
ÉCHELON 03	9	28	37	5%	24%	76%	10%	4%
ÉCHELON 04	66	59	125	17%	53%	47%	74%	9%
ÉCHELON 05	9	536	545	75%	2%	98%	10%	84%
TOTAL GÉNÉRAL	**89**	**638**	**727**	**100%**	**12%**	**88%**	**100%**	**100%**

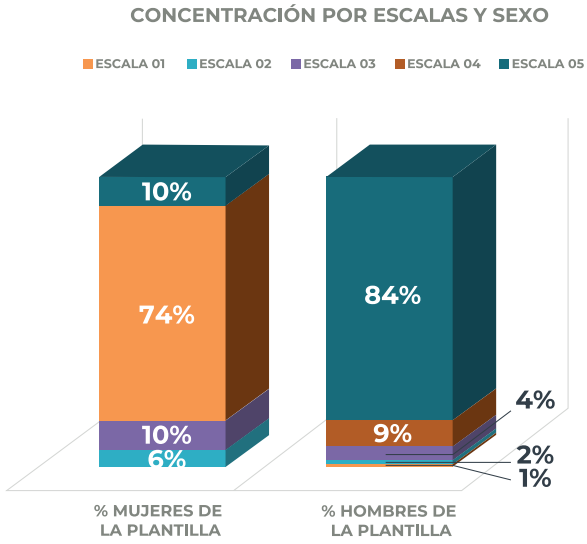
75% du personnel est regroupé à l'échelon 05 (2% femmes et 98% hommes), suivi de l'échelon 04, avec 17% du personnel (53% femmes et 47% hommes). À l'échelon 03 se situe 5% du personnel (24% femmes et 76% hommes), aux échelons 01 et 02 moins de 5%

Si nous tenons compte du taux de concentration, 74% des femmes du personnel féminin est à l'échelon 04, contre 9% des hommes du personnel masculin. Toutefois, à l'échelon 05, la concentration entre femmes et hommes est contraire : 84% des hommes du personnel masculin et 10% des femmes du personnel féminin.

On voit donc qu'il s'agit d'un personnel fort masculinisé, avec une grande concentration de personnes aux échelons inférieurs. Les femmes se concentrent dans une plus grande mesure que les hommes à l'échelon 04, où figurent les postes de Technicien/ne, et les hommes à l'échelon 05, où se trouvent les postes d'Ouvriers/Ouvrières. Cela indique qu'il y a une ségrégation horizontale.

Par ailleurs, à l'Échelon 01 il n'y a aucune femme, ce qui met en évidence une ségrégation verticale.





Si nous nous penchons sur la concentration, la majeure partie du personnel se concentre à l'échelon 05. Aux échelons 02, 03 et 04, les femmes se concentrent dans une plus grande mesure que les hommes. Aux échelons 01 et 05, les hommes se concentrent dans une plus grande mesure que les femmes.

SYSTÈME RÉTRIBUTIF

La structure salariale peut donner lieu à des conditions différentes pour les femmes et les hommes. Souvent, cette discrimination surgit suite à divers facteurs culturels et historiques qui influent sur la manière dont sont fixés les salaires. La structure rétributive se compose ainsi :

SALAIRE DE BASE : C'est la rétribution fixée par unité de temps ou de travail, qui constitue la part essentielle du salaire.

COMPLÉMENTS DE SALAIRE : rétributions qui s'ajoutent au salaire de base; elles peuvent être désignées comme avantages, primes, compléments ou bonus.

RÉTRIBUTIONS HORS SALAIRE : sommes touchées comme indemnisation ou frais pour les dépense occasionnées pour le travail, prestations et indemnisations correspondant aux mutations, suspensions ou licenciements.

Malgré leur diversité, les compléments de salaire peuvent être ramenés à un des trois types établis à l'alinéa 3 de l'article 26 du Statut des Travailleurs.

COMPLÉMENTS PERSONNELS, qui sont fixés en fonction des circonstances relatives aux conditions particulières ou propres de la personne qui travaille (qualités ou connaissance), où sont évaluées, par exemple, son ancienneté ou sa relation continue avec l'entreprise, la qualification individuelle moyennent le diplôme académique ou professionnel, les connaissances de langues, l'informatique, etc.

COMPLÉMENTS LIÉS AU POSTE DE TRAVAIL, qui sont fixés compte tenu des circonstances spécifiques dans lesquelles est réalisé le travail. Dans cette typologie entrent les primes de nuit, celles de travail les jours fériés, ainsi que les indemnités de risques, de nuisance ou de toxicité, les compléments de qualité et quantité de travail, dans lesquels s'inscrivent les suppléments d'assistance et ponctualité, les primes ou les incitations à la productivité, qui priment le rendement au travail au-dessus de minimums.

COMPLÉMENTS QUI DÉPENDENT DE LA SITUATION ET DES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE.

Les payes supplémentaires se situent, dans la structure salariale, dans le salaire de base, dans la mesure où elles correspondent à la rétribution de base par unité de temps ou de travail et ne sont pas fixées en fonction des circonstances personnelles ou du poste de travail. Une bonne preuve en est le fait qu'elles peuvent être réparties entre les 12 mensualités, conformément à l'article 31 du Statut des Travailleurs.

Les compléments salariaux dérivent souvent de la propre protection que la législation établissait historiquement compte tenu des circonstances qui affectaient les postes de travail et les tâches accomplies habituellement par les hommes, ce qui a un impact négatif en termes de sexe, en raison de la représentation faible ou nulle de femmes à ces postes. Par ailleurs, dans un bon nombre de conventions collectives, les compléments de salaire sont fixés en considérant la disponibilité plus élevée de temps de travail, ce qui affecte négativement la situation rétributive des femmes parce que, étant des options volontaires, les femmes n'en profitent généralement pas.

La structure salariale est la suivante : salaire de base, 41 compléments de salaire et 7 compléments hors salaire.

En conclusion, nous pouvons indiquer qu'à **CONTENUR,** le personnel est fortement masculinisé, puisque les femmes n'en représentent que 12%. Il existe en outre une ségrégation verticale et horizontale puisqu'il n'y a pas de femmes à l'échelon 01, tandis que 74% des femmes qui font partie du personnel se concentrent à l'échelon 04, où il n'y a que 8% des hommes du personnel masculin ; il n'y a que 10% de femmes à l'échelon 05 où se concentrent 74% des hommes du personnel masculin.

Ce faible nombre de femmes et leur concentration aux postes intermédiaires font que les rétributions générales des femmes soient plus homogènes que celles des hommes, et les moyennes plus élevées.

Quant au type de contrat, c'est chez les femmes que retombent dans une plus grande mesure les contrats indéfinis, mais aussi ceux à temps partiel.

Dans ce contexte, la brèche globale des rétributions moyennes équivalentes est de -15%, mais cette baisse est due principalement à la brèche des salaires qui représentent 68% de la rétribution des hommes et 66% de la rétribution des femmes.

		MOYENNE SALAIRE DE BASE ÉQUIVALENT	MOYENNE COMPLÉMENTS SALARIAUX ÉQUIVALENTS	MOYENNE RÉTRIBUTIONS HORS SALAIRE ÉQUIVALENTES	MOYENNE TOTALE RÉTRIBUTIONS ÉQUIVALENTES
	BRÈCHE	-11%	-22%	-6%	-15%
HOMME	638	20.371	9.351	370	30.091
FEMME	89	22.616	11.447	393	34.456

% SALAIRE DE BASE SUR RÉTRIBUTION	% COMPLÉMENTS SUR RÉTRIBUTION	% RÉTR. HORS SAL. SUR RÉTRIBUTION
68%	31%	1%
66%	33%	1%

La brèche globale de -15% (qui équivaudrait à une brèche de 12% en positif) n'est pas très élevée, ce qui permet de conclure que malgré l'existence d'une brèche, il y a une structure rétributive qui fomente l'équité interne. Cependant, il est nécessaire de mener des actions visant à prévenir l'existence possible future de brèches plus élevées.

Il est très significatif que 26% des hommes du personnel masculin et 18% des femmes du personnel féminin se trouvent dans le quartile 1 ou au rang le plus bas de rétribution, tandis que 23% de hommes et 42% des femmes se trouvent dans le quartile 4 ou rang le plus élevé.

Cela suppose que les rétributions sont biaisées par sexe (8 points de pourcentage en moins de femmes que d'hommes dans les bas salaires et 19 points de pourcentage en plus de femmes que d'hommes dans les hauts salaires).

D'autre part, dans la tranche moyenne se trouve 52% du personnel masculin contre 40% du personnel féminin.

À ce propos, il serait bon de veiller à augmenter le nombre de femmes dans le personnel et à ce que la distribution entre femmes et hommes par postes ne génère pas une telle ségrégation horizontale.

COMMISSION DE SUIVI ET ÉVALUATION DE L'AUDIT RÉTRIBUTIF

Le suivi et l'évaluation de l'audit rétributif sera assuré par les personnes qui font partie de la Commission de Suivi et Évaluation du Plan d'Égalité de **CONTENUR S.L.**

PROPOSITION DE MESURES À INCORPORER AU PLAN D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE DE RÉTRIBUTION

L'article 7 du Décret Royal 902/2020 indique qu'après l'obtention de l'information nécessaire pour vérifier si le système rétributif de l'entreprise, de manière transversale et complète, suit l'application effective du principe d'égalité entre femmes et hommes en matière de rétribution, il faudra établir des mesures visant à éviter, à corriger et à prévenir les obstacles et difficultés existantes ou qui pourraient apparaître, dans un souci de garantir l'égalité rétributive, et d'assurer la transparence et le suivi de ce système rétributif.

Recommandations générales :

- Communiquer l'engagement de l'organisation dans la construction d'une entreprise ayant des postes inclusifs et divers, avec égalité des chances.
- Réalisation de diagnostics réguliers annuels pour analyser les éventuelles brèches rétributives autant du point de vue de nouvelles embauches qu'au niveau interne.

Plan d'action recommandé :

OBJECTIF GÉNÉRAL : Détecter, analyser, évaluer et corriger l'éventuelle brèche rétributive de genre dans l'entreprise.

La brèche salariale détectée ne dépasse pas le pourcentage de 25% qu'indique le RD 902/2020 comme obligation pour justifier que la cause de la brèche n'est pas le sexe.

Des mesures d'amélioration sont donc proposées, avec les objectifs suivants.

Objectifs spécifiques :

- Garantir le droit à l'égalité rétributive entre les femmes et les hommes pour un travail égal de même valeur.
- Détecter les critères de rétribution qui peuvent favoriser un écart rétributif entre femmes et hommes.

MESURES, INDICATEURS, PERSONNES RESPONSABLES ET CALENDRIER D'EXÉCUTION

MESURE	INDICATEUR/ RÉSULTAT	RESPONSABLE	CALENDRIER
Mettre à jour les descriptions de postes de travail existants, en analysant les tâches-fonctions et les conditions requises pour que la personne embauchée pour le poste exécute correctement son travail et en vérifiant l'assignation correcte au poste des personnes qui travaillent par rapport aux tâches qu'elles exécutent.	- Description de tous les postes de travail de l'entreprise.	SERVICE DES PERSONNES	Durée de validité du Plan
Définir de manière claire, objective et neutre, dans une approche de genre, les critères d'attribution des différents composantes du salaire et les perceptions hors salaire, en établissant des indicateurs objectifs pour les compléments variables et ceux liés à la qualité / quantité du travail.	- Liste des compléments de salaire et hors salaire et critères pour y accéder. - Rétribution brute par temps de travail de chaque complément.	SERVICE DES PERSONNES	Durée de validité du Plan
Présenter à la Commission de Suivi les registres rétributifs annuels obligatoires. Si une brèche supérieure à (+-)20% est identifiée, il faudra en analyser et justifier les motifs.	- Rapport de registres rétributifs.	SERVICE DES PERSONNES	Durée de validité du Plan

10.

OBJECTIFS

Établir un système transversal d'intégration de l'approche de genre dans toutes les procédures de gestion à **CONTENUR S.L**. ,comme moyen de garantir le principe d'égalité de traitement et des chances dans l'entreprise.

OBJECTIFS QUALITATIFS

- Assurer l'objectivité dans les processus de sélection, en garantissant l'accès au processus de sélection dans des conditions d'égalité dans toutes les phases, du recrutement à l'embauche.
- Sensibiliser le personnel en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde du travail.
- Favoriser l'accès à la formation en égalité des chances.
- Garantir la promotion professionnelle des personnes de l'organisation sans aucun type de discrimination fondée sur le sexe.
- Diffuser le Protocole pour la garantie de la déconnexion numérique
- Favoriser l'usage coresponsable des droits de conciliation de la vie professionnelle, familiale et professionnelle.
- Promouvoir une culture de tolérance zéro face à des situations de harcèlement sexuel et harcèlement sexiste.
- Disposer d'un système de protection des travailleuses victimes de violence contre la femme.
- Implémenter l'usage de la communication non sexiste dans toute l'entité, autant dans le langage verbal et rédigé que dans la communication visuelle.

OBJECTIFS QUANTITATIFS

- Augmenter les processus de gestion qui intègrent l'approche de genre.

11.

MESURES DU PLAN D'ÉGALITÉ

Les mesures d'égalité sont classées par domaine d'intervention :

1. Responsable d'égalité
2. Processus de sélection et embauche
3. Formation
4. Promotion professionnelle
5. Classification professionnelle
6. Conditions de travail
7. Santé au travail
8. Exercice coresponsable de la vie personnelle, familiale et professionnelle
9. Sous-représentation féminine
10. Rétributions
11. Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
12. Droits des travailleuses victimes de violence de genre
13. Communication et image non sexiste

Dans chaque mesure est repris le niveau de priorité, compte tenu de la classification suivante :

- **Haute :** Sont qualifiées hautes les mesures qui consistent à créer de nouvelles procédures qui vont influer sur la forme d'exécution des mesures, ou qui sont des nouveaux droits à implanter immédiatement.
- **Moyenne :** Sont qualifiées moyennes les mesures qui consistent en de nouvelles procédures, mais qui ne vont pas influer sur le mode d'exécution du reste des mesures, ou qui sont des nouveaux droits implantés petit à petit.
- **Basse :** sont qualifiées basses les mesures qui sont de continuité, ou dont l'exécution est prévue un an après la mise en marche du Plan d'Égalité.

11.1. | Responsable d'égalité

Objectif : implémenter la figure de l'agent d'égalité dans l'entreprise.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Responsable d'égalité
MESURE	1. Désigner une personne responsable de veiller à l'égalité de traitement et des chances dans l'organigramme de l'entreprise.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer de la figure d'une personne responsable d'égalité de traitement et des chances dans l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Désigner une personne responsable (et une suppléante) de veiller à l'égalité de traitement et des chances dans l'organigramme de l'entreprise, ayant reçu une formation spécifique en la matière (agent d'égalité ou similaire), qui gère le Plan, participe à sa mise en œuvre, développe et supervise les contenus, unifie des critères d'égalité dans les processus de sélection, promotion et autres contenus qui seront convenus dans le Plan et informe la Commission de Suivi.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Agent d'égalité.
INDICATEURS DE SUIVI	Personnes désignées en tant qu'agent d'égalité et suppléant. Formation de la personne responsable d'égalité en tant qu'agent d'égalité ou similaire.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Responsable d'égalité
MESURE	2. Habiliter un courriel permettant l'accès aux membres de la Commission de Suivi en cas de doutes et de litiges au sujet du Plan d'Égalité.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer de la figure d'une personne responsable d'égalité de traitement et des chances dans l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Habiliter un courriel permettant l'accès aux membres de la Commission de Suivi en cas de doutes et de litiges au sujet du Plan d'Égalité.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Courriel.
INDICATEURS DE SUIVI	Courriel habilité et diffusé.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE SUIVI	
DOMAINE D'ACTION	Responsable d'égalité
MESURE	3. Nommer des personnes chargées de la coordination, pour la partie sociale, aux centres de travail qui disposent d'un comité d'entreprise.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer de la figure d'une personne responsable d'égalité de traitement et des chances dans l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Nommer des personnes qui coordonnent, pour la partie sociale, aux centres de travail ayant un comité d'entreprise, dans le but de superviser la mise en œuvre du Plan d'Égalité dans les centres et de le communiquer (feedback) à la Commission de Suivi (syndicats signataires du Plan d'Égalité).
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Courriel.
INDICATEURS DE SUIVI	Nomination des personnes. 2 heures par semestre.
PRIORITÉ	Haute

11.2. | Processus de sélection et d'embauche

Objectif : Assurer l'objectivité dans les processus de sélection, en garantissant l'accès aux processus de sélection dans des conditions d'égalité dans toutes les phases, du recrutement à l'embauche..

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	4. Processus de sélection en appliquant un système objectif de sélection de personnel et embauche.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Promouvoir une composition équilibrée du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Dans les processus de sélection, on appliquera un système objectif et standard, en procédant à une révision périodique pour vérifier s'il est nécessaire d'adapter un processus donné, des méthodes ou des techniques utilisées. Le processus de sélection inclura un modèle d'entretien dépourvu de questions personnelles discriminatoires.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnes qui accèdent aux processus de sélection.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Personnel qui participe aux processus de sélection.
INDICATEURS DE SUIVI	Processus de sélection, phases, techniques et méthodes.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	5. Utiliser un langage inclusif dans la rédaction des offres d'emploi.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Visibiliser les femmes et les hommes dans l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Réviser les offres d'emploi, les rédiger utilisant un langage et une image non sexistes du poste de travail. Annoncer dans les offres d'emploi l'engagement de l'entreprise envers l'égalité des chances.
PERSONNES DESTINATAIRES	Candidats qui accèdent aux processus de sélection dans l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines.
INDICATEURS DE SUIVI	Annonces d'offres d'emploi.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	6. Inclure dans le dossier de bienvenue une information sur le Plan d'Égalité et le protocole contre le harcèlement sexuel et sexiste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Visibiliser l'engagement de l'entreprise envers l'égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Inclure dans le dossier de bienvenue une information sur le Plan d'Égalité et le protocole contre le harcèlement sexuel et sexiste, qui indique où il est possible d'accéder aux documents complets, aux personnes responsables du Plan d'Égalité et aux protocoles établis en la matière.
PERSONNES DESTINATAIRES	Nouvelles incorporations à l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Information incluse.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	7. Entretiens de sortie avec les personnes qui abandonnent volontairement l'entreprise.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'un processus de sélection objectif dans l'approche genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Connaître le motif pour lequel se produisent les départs volontaires, afin d'identifier s'il y a des causes liées qui touchent davantage un sexe.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel qui quitte volontairement l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Classification des motifs de départ volontaire par sexe.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	8. Demander aux entreprises de services d'appliquer des mesures d'égalité dans le processus de sélection.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'un processus de sélection objectif dans l'approche de genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Informer les entreprises de services qu'elles doivent appliquer des mesures d'égalité dans le processus de sélection, pour disposer de candidatures de femmes aux postes de travail où elles sont sous-représentées.
PERSONNES DESTINATAIRES	Nouvelles incorporations à l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Texte de la communication.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	9. Élargir les sources de recrutement pour fomenter l'embauche de femmes, notamment pour les postes et départements où elles sont sous-représentées.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'un processus de sélection objectif dans l'approche de genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Une campagne sera lancée afin de signer des accords avec des écoles de formation et des universités qui offrent des diplômes permettant d'opter pour des postes de travail dans l'entreprise, dans lesquels est priorisée la réception de candidatures pour des programmes de stages de femmes.
PERSONNES DESTINATAIRES	Nouvelles incorporations à l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre d'accords mis en place.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	10. Implanter l'action positive moyennant laquelle, à égalité de mérite et de capacité, c'est le sexe sous-représenté qui sera sélectionné.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'un processus de sélection objectif dans l'approche de genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Établir le principe selon lequel, dans des conditions équivalentes d'idonéité et mérites, c'est le sexe sous-représenté dans le département ou le domaine qui sera sélectionné.
PERSONNES DESTINATAIRES	Nouvelles incorporations à l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois que la mesure a été appliquée.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	11. Inclure dans les offres d'emploi à des postes masculinisés des messages invitant les femmes à présenter leur candidature
OBJECTIFS POURSUIVIS	Parvenir à une représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans les différents secteurs d'activité et postes, en augmentant la présence de femmes, notamment aux postes/secteurs masculinisés.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Inclure dans les offres d'emploi de postes masculinisés des messages invitant les femmes à présenter leur candidature (exemple : "nous recherchons des ouvrières et des ouvriers" "nous recherchons des femmes et des hommes qui remplissent les conditions suivantes").
PERSONNES DESTINATAIRES	Nouvelles incorporations à l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Analyse d'un échantillonnage.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	12. Pour chaque poste offert où il n'y a aucune femme, il sera recherché qu'au moins une femme participe au processus de sélection.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Parvenir à une représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans les différents secteurs d'activité et postes, en augmentant la présence de femmes, notamment aux postes/secteurs masculinisés.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Pour chaque poste offert où il n'y a aucune femme, il sera recherché qu'au moins une femme participe au processus de sélection.
PERSONNES DESTINATAIRES	Nouvelles incorporations à l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de femmes et d'hommes dans les processus de sélection.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	13. Dans les processus de sélection et promotion, il sera recherché qu'au moins une personne du sexe sous-représenté entre les trois candidatures finales, en particulier dans la couverture de postes de responsabilité où il existe une sous-représentation féminine.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Parvenir à une représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans les différents secteurs d'activité et postes, en augmentant la présence de femmes, notamment aux postes/secteurs masculinisés.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Dans les processus de sélection et promotion, il sera recherché qu'au moins une personne du sexe sous-représenté entre les trois candidatures finales, en particulier dans la couverture de postes de responsabilité où il existe une sous-représentation féminine.
PERSONNES DESTINATAIRES	Nouvelles incorporations à l'entreprise.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de candidatures par sexe entre les trois finales.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	14. Fournir annuellement à la Commission de Suivi l'information de la distribution d'hommes et de femmes selon le domaine, le département, le poste, le type de contrat et la journée de travail.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances dans l'embauche, dans le but de parvenir à une augmentation de l'embauche de femmes.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Fournir annuellement à la Commission de Suivi l'information de la distribution d'hommes et de femmes selon le domaine, le département, le poste, le type de contrat et la journée de travail.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Données de distribution du personnel dans les départements et les postes, selon le type de contrat et la journée de travail, ventilées par sexe.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	15. Établir le principe selon lequel, pour les postes à plein temps vacants, dans des conditions équivalentes d'idonéité, c'est la femme qui sera embauchée.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances dans l'embauche, dans le but de parvenir à une augmentation de l'embauche de femmes.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Établir le principe selon lequel, pour les postes à plein temps vacants, dans des conditions équivalentes d'idonéité, c'est la femme qui sera embauchée.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Embauches réalisées selon cette procédure, ventilées par sexe.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	16. Fournir annuellement à la Commission de Suivi les données correspondant à la transformation des contrats temporaires en indéfinis, ventilées par sexe
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances dans l'embauche, dans le but de parvenir à une augmentation de l'embauche de femmes.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Fournir annuellement à la Commission de Suivi les données correspondant à la transformation des contrats temporaires en indéfinis, ventilées par sexe.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de transformations et nombre de demandes ventilées par sexe.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Processus de sélection et embauche
MESURE	17. Recueillir annuellement l'information sur les subrogations et nouvelles embauches ventilée par sexe, selon le type de contrat, le travail posté, la journée de travail et le poste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances dans l'embauche, dans le but de parvenir à une augmentation de l'embauche de femmes.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Recueillir annuellement l'information sur les subrogations et nouvelles embauches ventilée par sexe, selon le type de contrat, le travail posté, la journée de travail et le poste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de candidatures par sexe, nombre de personnes sélectionnées par sexe et nombre de nouvelles embauches, ventilées par sexe, type de contrat et travail posté aux différents postes. - Nombre de subrogations ventilées par sexe, type de contrat, journée de travail et travail posté aux différents postes. (en ventilant subrogations et nouvelles embauches).
PRIORITÉ	Haute

11.3. | Formation

Objectif : Sensibiliser le personnel à l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde du travail.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	18. Assurer la formation en égalité pour tout le personnel, en veillant à ce que reçoivent cette formation les nouvelles personnes embauchées et celles affectées par une subrogation.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Sensibiliser à l'égalité des chances entre femmes et hommes.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Assurer la formation en égalité pour tout le personnel, en veillant à ce que reçoivent cette formation les nouvelles personnes embauchées et celles affectées par une subrogation.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en avril 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Moyens techniques (ordinateurs, projecteur...)
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre d'heures et de personnes formées, ventilées par sexe.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	19. Actions de formation de recyclage professionnel, à l'adresse des personnes qui se réincorporent à l'entreprise au terme de la suspension de contrat pour naissance, congé sans solde ou congés de longue durée.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Former le personnel de l'entreprise en contenus d'égalité dans le monde du travail.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Quand une personne se réincorpore à l'entreprise après la jouissance d'un congé pour naissance, congé sans solde ou congé de longue durée, la possibilité lui sera offerte de profiter d'actions formatives de recyclage pour favoriser son intégration au poste de travail.
PERSONNES DESTINATAIRES	Tout le personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	- Moyens techniques (ordinateurs, projecteur...). - Matériel fongible. - Conférenciers.
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de participants par sexe et thématique. - Satisfaction des participants. - Profil des conférenciers.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	20. Participation volontaire des personnes dont la journée de travail est réduite, à une formation qui favorise leur développement professionnel.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Instruire en vue de la gestion en intégrant l'approche genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Les personnes bénéficiant d'une réduction de journée de travail pour s'occuper de mineurs, auront la possibilité d'assister à des cours de formation qui favorise leur développement professionnel
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en décembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	- Moyens techniques (ordinateurs, projecteur...). - Matériel fongible. - Conférenciers.
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de participants par sexe et thématique. - Satisfaction des participants.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	21. Former en égalité le personnel chargé de la sélection, de l'embauche, de la promotion, de la formation, de la communication et de l'assignation des rétributions.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Instruire en vue de la gestion en intégrant l'approche de genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Former en égalité le personnel chargé de la sélection, de l'embauche, de la promotion, de la formation, de la communication et de l'assignation des rétributions, dans le but de garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans les processus, d'éviter des attitudes discriminatoires et afin que les candidats soient évalués uniquement pour leurs qualifications, compétences, leurs connaissances et leur expérience et informer du contenu concret à la Commission de Suivi, de la stratégie et des calendrier des cours, et aussi des critères de sélection.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en avril 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	- Moyens techniques (ordinateurs, projecteur...). - Matériel fongible. - Conférenciers
INDICATEURS DE SUIVI	- Contenu des cours, modalité d'enseignement et critères de sélection des participants. - Nombre d'heures et nombre de personnes formées ventilées par sexe.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	22. Réviser à la Commission de Suivi les contenus des modules et cours de formation en égalité des chances.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Instruire en vue de la gestion en intégrant l'approche de genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Réviser à la Commission de Suivi les contenus des modules et cours de formation en égalité des chances.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Inicio en Diciembre 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Réviser à la Commission de Suivi les contenus des modules et cours de formation en égalité des chances.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	23. Réviser les critères d'accès aux différents cours du plan de formation.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'accès des travailleuses et des travailleurs à toute la formation planifiée par l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Réviser les critères d'accès aux différents cours du plan de formation et établir la possibilité que la personne qui travaille puisse s'inscrire à des actions de formation différentes de celles de l'itinéraire de formation prédéterminé pour son poste (autant ceux liées à son activité que ceux de l'entreprise mettra en marche pour le développement professionnel du personnel, et qui ont une valeur professionnelle en tant qu'incitation au développement professionnel).
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en décembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois que cette formation est appliquée, Révision des critères.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	24. Diffuser le plan de formation afin qu'il parvienne à tout le personnel, y compris aux personnes qui sont en congé, en congé sans solde, en vacances, etc.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'accès des travailleuses et des travailleurs à toute la formation planifiée par l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Diffuser le plan de formation afin qu'il parvienne à tout le personnel, y compris aux personnes qui sont en congé, en congé sans solde, en vacances, etc.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en décembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Moyen de diffusion du plan et nombre de personnes auxquelles il parvient.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	25. Faciliter la participation de femmes à des actions formatives liées à des activités masculinisées dans l'entreprise, en garantissant la place aux cours aux femmes qui le demandent comme mesure d'action positive.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'accès des travailleuses et des travailleurs à toute la formation planifiée par l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Faciliter la participation de femmes à des actions formatives liées à des activités masculinisées dans l'entreprise, en garantissant la place aux cours aux femmes qui le demandent comme mesure d'action positive.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Contenu de la campagne, nombre de femmes auxquelles elle s'adresse et nombre d'intéressées.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	26. Suivre la formation pendant la journée de travail, pour faciliter la compatibilité avec les responsabilités familiales et personnelles.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'accès des travailleuses et des travailleurs à toute la formation planifiée par l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Suivre la formation pendant la journée de travail, pour faciliter la compatibilité avec les responsabilités familiales et personnelles.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de formations pendant et en dehors de la journée de travail, ventilées par sexe.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Formation
MESURE	27. Informer annuellement la Commission de Suivi de l'évolution formative du personnel, sur le plan de formation, les dates des cours, le contenu, la participation d'hommes et de femmes, selon le groupe professionnel, le département, le poste et selon le type de cours et le nombre d'heures.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'accès des travailleuses et des travailleurs à toute la formation planifiée par l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Informer annuellement la Commission de Suivi de l'évolution formative du personnel, sur le plan de formation, les dates des cours, le contenu, la participation d'hommes et de femmes, selon le groupe professionnel, le département, le poste et selon le type de cours et le nombre d'heures.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Rapport de formation.
PRIORITÉ	Moyenne

11.4. | Promotion

Objectif : Garantir la promotion professionnelle des personnes de l'organisation sans aucun type de discrimination sexiste.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	28. Appliquer des systèmes objectifs de promotion professionnelle
OBJECTIFS POURSUIVIS	Promouvoir la promotion professionnelle sur un pied d'égalité et avec les mêmes chances
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Établir une procédure standard et objective, garantir son application dans tous les processus de sélection pour les promotions. Établir un modèle d'entretien de développement qui garantisse l'objectivité.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel qui accède à des processus de promotion professionnelle.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de processus de promotion dans lesquels a été appliqué le système de l'entreprise, résultat par sexe, poste d'origine et poste de destination.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	29. Action positive moyennant laquelle dans un processus de promotion, à égalité de mérite et de capacité, la préférence est donnée aux femmes.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'un processus de promotion objectif dans la l'approche genre.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Action positive moyennant laquelle, dans un processus de promotion, à égalité de mérite et de capacité, la préférence est donnée aux femmes.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois où la mesure a été appliquée.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	30. Documenter les critères de promotion pour chaque poste vacant, en s'assurant qu'ils ne comportent pas de biais de genre.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans la promotion et l'avancement, sur la base de critères objectifs, quantifiables, publics et transparents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Documenter les critères de promotion pour chaque poste vacant, en s'assurant qu'ils ne comportent pas de biais de genre.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Description de critères de promotion.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	31. Établir une procédure de diffusion des postes vacants de promotion qui assure qu'ils seront portés à la connaissance des départements ou domaines fonctionnels liés au poste vacant.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans la promotion et l'avancement, basée sur des critères objectifs, quantifiables, publics et transparents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Établir une procédure de diffusion des postes vacants de promotion qui assure qu'ils seront portés à la connaissance des départements ou domaines fonctionnels liés au poste vacant. Dans les situations dans lesquelles il n'est pas possible de réaliser la diffusion publique, il faudra en expliquer les motifs.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Procédure établie. Moyens de diffusion et nombre de personnes qu'elle atteint, par sexe et par domaine.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	32. Créer et mettre à jour annuellement un registre permettant de connaître le niveau d'études et de formation du personnel, ventilé par sexe et par poste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans la promotion et l'avancement, sur la base de critères objectifs, quantifiables, publics et transparents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Créer et mettre à jour annuellement un registre permettant de connaître le niveau d'études et de formation du personnel, ventilé par sexe et par poste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Registre du niveau d'études du personnel, ventilé par sexe.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	33. Que les mesures de conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale ne soient pas une entrave à la promotion professionnelle.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans la promotion et l'avancement, sur la base de critères objectifs, quantifiables, publics et transparents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Que les mesures de conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale ne soient pas une entrave à la promotion professionnelle.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de personnes promues jouissant de mesures de conciliation, ventilé par sexe et justifier les dénégations.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	34. Prioriser le critère selon lequel les promotions sont effectuées en interne, en n'ayant recours à l'embauche externe que si les profils recherchés n'existent pas dans l'entreprise.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans la promotion et l'avancement, sur la base de critères objectifs, quantifiables, publics et transparents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Prioriser le critère selon lequel les promotions sont effectuées en interne, en n'ayant recours à l'embauche externe que si les profils recherchés n'existent pas dans l'entreprise.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de promotions internes par rapport au nombre d'embauches externes pour lesquelles sont nés des postes vacants, ventilés par sexe et par poste.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	35. Réalisation d'un suivi annuel des promotions, ventilées par sexe, en indiquant le groupe professionnel et le poste fonctionnel d'origine et de destination, le type de contrat, la modalité de la journée de travail, et le type de promotion, en vue de sa transmission à la Commission de Suivi.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans la promotion et l'avancement, sur la base de critères objectifs, quantifiables, publics et transparents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Réalisation d'un suivi annuel des promotions, ventilées par sexe, en indiquant le groupe professionnel et le poste fonctionnel d'origine et de destination, le type de contrat, la modalité de la journée de travail, et le type de promotion, en vue de sa transmission à la Commission de Suivi.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de postes vacants. Nombre de promotions, ventilées par sexe, poste de provenance et poste auquel il est accédé.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	36. Visibiliser les femmes qui sont promues dans l'entreprise.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Augmenter la promotion de femmes à tous les niveaux professionnels de l'entreprise afin de corriger la masculinisation des postes et domaines.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Visibiliser les femmes qui sont promues dans l'entreprise.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre d'actions de visualisation des femmes promues. Leur contenu. Canaux utilisés.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Promotion
MESURE	37. Dans les processus de promotion de postes où la femme est sous-représentée, quand seront écartées les candidates, il y aura lieu d'émettre un rapport dans lequel devront être indiquées les raisons pour lesquelles ces candidatures ont été rejetées.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Augmenter la promotion de femmes à tous les niveaux professionnels de l'entreprise afin de corriger la masculinisation des postes et domaines.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Dans les processus de promotion de postes où la femme est sous-représentée, quand seront rejetées les candidates, il y aura lieu d'émettre un rapport dans lequel devront être indiquées les raisons pour lesquelles ces candidatures ont été rejetée.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Rapport des raisons de rejet de ces candidatures.
PRIORITÉ	Haute

11.5. | Classification professionnelle

Objectif : Disposer d'un système objectif d'évaluation de postes de travail.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Classification professionnelle
MESURE	38. Procéder à une révision et à un suivi de l'évaluation des postes de travail.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Évaluer périodiquement les postes de travail afin de garantir à chaque personne un cadrage professionnel approprié.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Procéder avec objectivité à une révision et à un suivi de l'évaluation des postes de travail qui mesure l'importance relative d'un poste dans l'organisation, dans une approche genre, afin de garantir l'absence de discrimination directe et indirecte entre sexes, en identifiant les postes de même valeur compte tenu des guides fournis par les ministères.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	VPT.
INDICATEURS DE SUIVI	Personnes évaluées et corrections effectuées
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Classification professionnelle
MESURE	39. Utiliser des termes neutres dans la dénomination et la classification professionnelle, en faisant en sorte de ne les désigner ni au féminin ni au masculin, et réviser que la classification professionnelle s'ajuste au principe d'égalité.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Réviser les systèmes de classification professionnelle dans l'entreprise, dans une approche de genre, pour fomenter une représentation équilibrée de femmes et d'hommes aux différents postes de travail de l'entreprise, en garantissant qu'un travail aura la même valeur qu'un autre quand la nature des fonctions ou des tâches effectivement assignées, les conditions éducatives, professionnelles et de formation exigées pour les exercer, les facteurs strictement liés à leur exercice et les conditions de travail dans lesquelles se déroulent en réalité ces activités sont équivalents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Utiliser des termes neutres dans la dénomination et la classification professionnelle, en faisant en sorte de ne les désigner ni au féminin ni au masculin, et réviser que la classification professionnelle s'ajuste au principe d'égalité.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Dénominations neutres et système de classification professionnelle utilisé dans l'entreprise.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Classification professionnelle
MESURE	40. Procéder à une évaluation périodique du cadrage professionnel permettant de corriger les situations pouvant être motivées par une sous-estimation du travail des femmes.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Évaluer périodiquement les postes de travail afin de garantir à chaque personne un cadrage professionnel approprié.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Procéder à une évaluation périodique du cadrage professionnel permettant de corriger les situations pouvant être motivées par une sous-estimation du travail des femmes.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	- Rapport explicatif. - Nombre de personnes affectées.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Classification professionnelle
MESURE	41. Rapport annuel de ce domaine
OBJECTIFS POURSUIVIS	Réviser les systèmes de classification professionnelle dans l'entreprise dans une approche genre pour fomenter une représentation équilibrée de femmes et d'hommes aux différents postes de travail de l'entreprise, en garantissant qu'un travail aura la même valeur qu'un autre quand la nature des fonctions ou des tâches effectivement assignées, les conditions éducatives, professionnelles et de formation exigées pour les exercer, les facteurs strictement liés à leur exercice et les conditions de travail dans lesquelles se déroulent ces activités sont en réalité équivalents.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Rapport annuel de ce domaine
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Rapport annuel.
INDICATEURS DE SUIVI	Rapport annuel de ce domaine.
PRIORITÉ	Basse

11.6. | Conditions de travail

Objectif : Favoriser des conditions de travail permettant une organisation flexible du travail et des temps.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Conditions de travail
MESURE	42. Aide économique aux membres du personnel qui ont à leur charge des personnes dont le handicap physique, psychique ou sensoriel est accrédité.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Favoriser des conditions de travail qui permettent une organisation flexible de travail et des temps.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Envoyer annuellement aux membres du personnel un document leur permettant de demander une aide s'il est accrédité qu'il y a dans leur unité familiale des personnes à leur charge souffrant d'un handicap physique, psychique ou sensoriel.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Aide économique.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre d'aides traitées
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Conditions de travail
MESURE	43. Construire ou aménager des espaces féminins comme, par exemple, des vestiaires, afin de faciliter la future incorporation de femmes.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir des conditions et un milieu de travail sans préjugé ni discrimination de sexe.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Construire ou aménager des espaces féminins comme, par exemple, des vestiaires, afin de faciliter la future incorporation de femmes.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Vestiaires.
INDICATEURS DE SUIVI	Application de la mesure.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Conditions de travail
MESURE	44. Les vêtements de travail seront adaptés à l'exercice des fonctions du poste, sans répondre à des stéréotypes de sexe ni attenter à la dignité de la personne.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir des conditions et un milieu de travail sans préjugé ni discrimination de sexe.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Les vêtements de travail seront adaptés à l'exercice des fonctions du poste, sans répondre à des stéréotypes de sexe ni attenter à la dignité de la personne.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Vêtements de travail
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre d'adaptations des vêtements de travail et des éléments concernées.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Conditions de travail
MESURE	45. Créer un guide pour que les réunions soient efficaces, qui traite de l'utilisation de moyens télématiques, des convocations, de leur durée et de leur mise à profit
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir des conditions et un milieu de travail sans préjugé ni discrimination de sexe
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Créer un guide pour que les réunions soient efficaces, qui traite de l'utilisation de moyens télématiques, des convocations, de leur durée et de leur mise à profit.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Guide de réunions.
INDICATEURS DE SUIVI	Guide élaboré et mode de diffusion.
PRIORITÉ	Haute

11.7. | Santé au travail

Objectif : Intégrer l'approche de genre dans la prévention et la promotion de la santé au travail.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Santé au travail
MESURE	46. Disposer des résultats du rapport de sinistralité ventilés par sexe et catégorie.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Incorporer l'approche genre dans la politique de prévention, dans le suivi de la santé au travail, ainsi que dans toute autre obligation liée à la prévention de risques du travail, en tenant compte particulièrement des risques associés à la grossesse et à l'allaitement, et aux maladies qui ont une plus forte incidence chez les femmes, selon des études statistiques et scientifiques.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Disposer des résultats du rapport de sinistralité ventilés par sexe et catégorie.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Statistique.
INDICATEURS DE SUIVI	Données de sinistralité par sexes et catégorie.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Santé au travail
MESURE	47. Élaboration et diffusion du protocole de prévention de risques dans les situations de grossesse et d'allaitement maternel.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Incorporer l'approche de genre dans la politique de prévention, dans le suivi de la santé au travail, ainsi que dans toute autre obligation liée à la prévention de risques du travail, en tenant compte particulièrement des risques associés à la grossesse et à l'allaitement, et aux maladies qui ont une plus forte incidence chez les femmes, selon des études statistiques et scientifiques.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Le protocole de prévention de risques dans les situations de grossesse et d'allaitement maternel est élaboré et diffusé.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole de prévention de risques dans les situations de grossesse et d'allaitement maternel.
INDICATEURS DE SUIVI	Élaboration, ou révision, et diffusion du protocole. Nombre de diffusions.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Santé au travail
MESURE	48. Il sera procédé à un suivi de l'accomplissement des normes de protection de la grossesse et de l'allaitement maternel et il en sera informé à la Commission de Suivi.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Incorporer l'approche de genre dans la politique de prévention, dans le suivi de la santé au travail, ainsi que dans toute autre obligation liée à la prévention de risques du travail, en tenant compte particulièrement des risques associés à la grossesse et à l'allaitement, et aux maladies qui ont une plus forte incidence chez les femmes, selon des études statistiques et scientifiques.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Il sera procédé à un suivi de l'accomplissement des normes de protection de la grossesse et de l'allaitement maternel et il en sera informé à la Commission de Suivi
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole de prévention des risques dans les situations de grossesse et allaitement maternel.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois que le protocole est appliqué et résultats.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Santé au travail
MESURE	49. Garantir que sera aménagé un espace et un mobilier approprié dans les centres pour les temps de repos obligatoires pour le personnel et les femmes enceintes, et pendant la durée de l'allaitement maternel, s'il y a lieu, quand cet espace sera inexistant.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Incorporer l'approche de genre dans la politique de prévention, dans le suivi de la santé au travail, ainsi que dans toute autre obligation liée à la prévention de risques du travail, en tenant compte particulièrement des risques associés à la grossesse et à l'allaitement, et aux maladies qui ont une plus forte incidence chez les femmes, selon des études statistiques et scientifiques.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Garantir que sera aménagé un espace et un mobilier approprié dans les centres pour les temps de repos obligatoires pour le personnel et les femmes enceintes, et pendant la durée de l'allaitement maternel, s'il y a lieu, quand cet espace n'existera pas.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Espaces et mobilier pour l'allaitement.
INDICATEURS DE SUIVI	Rapport sur les espaces disponibles dans les centres de travail. Nombre d'espaces aménagés par centre.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Santé au travail
MESURE	50. Faire une étude sur la santé au travail dans une approche de genre.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Incorporer l'approche de genre dans la politique de prévention, dans le suivi de la santé au travail, ainsi que dans toute autre obligation liée à la prévention de risques du travail, en tenant compte particulièrement des risques associés à la grossesse et à l'allaitement, et aux maladies qui ont une plus forte incidence chez les femmes, selon des études statistiques et scientifiques.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Une étude sera faite pour évaluer les risques, dans une approche genre, en collaboration avec le comité de sécurité et santé. La personne responsable de la santé au travail informera la Commission de Suivi des résultats de l'analyse.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Rapport de santé au travail et par sexe.
INDICATEURS DE SUIVI	Rapport de santé au travail et par sexe.
PRIORITÉ	Basse

11.9. | Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle

Objectif : Favoriser des mesures de conciliation de la vie personnelle et professionnelle du personnel, plus spécialement, l'extension des mesures de conciliation aux travailleurs de l'entreprise.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	51. Respecter les droits de conciliation aux conjoints de fait (LO 5/2023, loi des familles).
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Respecter les droits de conciliation aux conjoints de fait (LO 5/2023, loi des familles).
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	52. Congé d'un an dans le cas d'études officielles et de développement de la carrière professionnelle, avec droit à conserver le poste de travail.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Congé d'un an dans le cas d'études officielles et de développement de la carrière professionnelle avec droit à conserver le poste de travail.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	53. Changement d'horaire et mobilité géographique pour les personnes qui ont à leur charge des membres de leur famille dépendants, jusqu'au premier degré, pour autant que possible et s'il y a un poste vacant.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Changement d'horaire et mobilité géographique pour les personnes qui ont à leur charge des membres de leur famille dépendants, jusqu'au premier degré, pour autant que possible et s'il y a un poste vacant.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	54. Réserver durant 24 mois de congé sans solde le poste de travail pour s'occuper de personnes dépendantes (mineures ou majeures).
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Réserver durant 24 mois de congé le poste de travail pour s'occuper de personnes dépendantes (mineures ou majeures).
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	55. Faciliter un processus pour la demande d'adaptation horaire de la journée de travail, qui inclue l'engagement des responsables pour faciliter cette adaptation (si les conditions du centre de travail le permettent), de manière à éviter, dans la mesure du possible, de devoir requérir la réduction de la journée de travail, pour répondre aux charges familiales (s'il s'agit de devoir s'occuper d'ascendants dépendants et de descendants jusqu'au premier degré de consanguinité ou d'affinité). Cette procédure tiendra compte des délais de demande et traitement.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Faciliter un processus pour la demande d'adaptation horaire de la journée de travail, qui inclue l'engagement des responsables pour faciliter cette adaptation (si les conditions du centre de travail le permettent), de manière à éviter, dans la mesure du possible, de devoir requérir la réduction de la journée de travail, pour répondre aux charges familiales (s'il s'agit de devoir s'occuper d'ascendants dépendants et de descendants jusqu'au premier degré de consanguinité ou d'affinité). Cette procédure tiendra compte des délais de demande et traitement.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	56. Accorder des congés rétribués pour le temps indispensable aux travailleurs ou travailleuses sous traitement de techniques de reproduction assistée.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Accorder des congés rétribués pour le temps indispensable aux travailleurs ou travailleuses sous traitement de techniques de reproduction assistée.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	57. Faciliter l'absence de la personne qui travaille en cas d'urgence familiale (LO 5/2023, loi des familles).
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Faciliter l'absence de la personne qui travaille en cas d'urgence familiale (LO 5/2023, loi des familles).
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	58. Dans les cas où les deux parents travaillent dans l'entreprise, équilibrer les horaires de travail en permettant que l'un d'eux puisse choisir le sien.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Dans les cas où les deux parents travaillent dans l'entreprise, équilibrer les horaires de travail en permettant que l'un d'eux puisse choisir le sien.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	59. Il est garanti que les primes et gratifications ne seront pas affectées par l'exercice des droits de conciliation dont peuvent jouir les personnes qui travaillent.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Il est garanti que les primes et gratifications ne seront pas affectées par l'exercice des droits de conciliation dont peuvent jouir les personnes qui travaillent.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	60. Changement d'horaire ou mobilité géographique pour les pères ou les mères dont la tutelle ou la garde légale incombe exclusivement à un des parents, conformément à ce qui est établi dans le régime de visites, à condition qu'il y ait un poste vacant disponible.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Changement d'horaire ou mobilité géographique pour les pères ou les mères dont la tutelle ou la garde légale incombe exclusivement à un des parents, conformément à ce qui est établi dans le régime de visites, à condition qu'il y ait un poste vacant disponible.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	61. Les travailleurs et travailleuses qui, en raison d'une décision de justice relative au divorce ou un accord de régulation, ont à charge leurs enfants durant certaines époques qui coïncident avec une période de travail, auront la préférence pour adapter leurs vacances aux périodes fixées dans la décision judiciaire (vacances d'été, Noël, Pâques, ponts).
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Les travailleurs et travailleuses qui, en raison d'une décision de justice relative au divorce ou un accord de régulation, ont à charge leurs enfants durant certaines époques qui coïncident avec une période de travail, auront la préférence pour adapter leurs vacances aux périodes fixées dans la décision judiciaire (vacances d'été, Noël, Pâques, ponts).
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	62. L'accumulation d'allaitement sera prolongée d'un jour de plus que ceux qu'établissent la norme et les accords de la convention.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	L'accumulation d'allaitement sera prolongée d'un jour de plus que ceux qu'établissent la norme et les accords de la convention.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	63. Unifier l'allaitement et les vacances après le congé de naissance, quand ce sera viable.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Unifier l'allaitement et les vacances après le congé de naissance, quand ce sera viable.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	64. 64. Amélioration des congés pour garde légale ou soins à des personnes dépendantes. - De 3 à 4 ans pour la garde de mineurs (* - De 2 à 3 ans pour les soins à des personnes dépendantes (*)
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Amélioration des congés pour garde légale ou soins à des personnes dépendantes. - De 3 à 4 ans pour la garde de mineurs (*) - De 2 à 3 ans soins à des personnes dépendantes (*) (*) En conservant le poste de travail
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	65. Tester annuellement les mesures de conciliation implantées afin d'évaluer la satisfaction et d'estimer les nouvelles mesures non encore incluses.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Tester annuellement les mesures de conciliation implantées afin d'évaluer la satisfaction et d'estimer les nouvelles mesures non encore incluses. L'information sera reprise dans un rapport annuel avec les données ventilées par sexe, avec les mesures de conciliation de la vie professionnelle, familiale et professionnelle.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en septembre 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Rapport annuel.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	66. Permettre l'union du congé de naissance pour les hommes et les femmes aux vacances, tant de l'année en cours que de l'année précédente, si l'année civile a pris fin.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Permettre l'union du congé de naissance pour les hommes et les femmes aux vacances, tant de l'année en cours que de l'année précédente, si l'année civile a pris fin.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	66. Permettre l'union du congé de naissance pour les hommes et les femmes aux vacances tant de l'année en cours que de l'année précédente, si l'année civile a pris fin.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Permettre l'union du congé de naissance pour les hommes et les femmes aux vacances tant de l'année en cours que de l'année précédente, si l'année civile a pris fin.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	67. Prévoir un congé rémunéré pour le temps nécessaire correspondant aux future rencontres avec les tuteurs scolaires du centre d'études des enfants mineurs, quand elles coïncideront avec les heures de travail, tout au long de l'enseignement obligatoire, en établissant un maximum de deux par année scolaire.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Prévoir un congé rémunéré pour le temps nécessaire correspondant aux future rencontres avec les tuteurs scolaires du centre d'études des enfants mineurs, quand elles coïncideront avec les heures de travail, tout au long de l'enseignement obligatoire, en établissant un maximum de deux par année scolaire.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et que la mesure est appliquée. Le nombre de rencontres avec les tuteurs scolaires incluses dans le congé est révisable chaque année.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle
MESURE	68. Considérer rétribués les congés pour accompagner chez le médecin des membres de la famille à charge ou dépendants, jusqu'au 1er et 2ème degré de consanguinité, traversant des circonstances exceptionnelles (traitement oncologique,...) selon des critères dument justifiés et uniquement pour le temps indispensable.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Garantir l'exercice coresponsable des droits de conciliation, en donnant l'information les concernant et en les rendant accessibles à tout le personnel, et améliorer les mesures légales pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du personnel.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Considérer rétribués les congés pour accompagner chez le médecin des membres de la famille à charge ou dépendants, jusqu'au 1er et 2ème degré de consanguinité, traversant des circonstances exceptionnelles (traitement oncologique,...) selon des critères dument justifiés et uniquement pour le temps indispensable. À réviser annuellement.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Mesures de conciliation.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois qu'elle est réclamée et qu'elle est appliquée. Révisable annuellement
PRIORITÉ	Moyenne

11.9. | Sous-représentation féminine

Objectif : Réduire la sous-représentation féminine.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Sous-représentation féminine
MESURE	69. Révision périodique de l'équilibre par sexe du personnel et de l'occupation de femmes et hommes aux différents postes, en prenant comme référence les données de diagnostic.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Égaliser la présence féminine et la masculine dans les différents domaines et aux divers postes de l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Révision périodique de l'équilibre par sexe du personnel et de l'occupation de femmes et hommes aux différents postes, en prenant comme référence les données de diagnostic.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Distribution du personnel par postes, ventilée par sexe.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Sous-représentation féminine
MESURE	70. Réalisation d'une analyse des politiques de personnel et des stages de promotion en vigueur dans l'entreprise, afin de détecter des barrières qui font obstacle à l'égalité totale entre femmes et hommes.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Égaliser la présence féminine et la masculine dans les différents domaines et aux divers postes de l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Réalisation d'une analyse des politiques de personnel et des stages de promotion en vigueur dans l'entreprise, afin de détecter des barrières qui font obstacle à l'égalité totale entre femmes et hommes.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Distribution du personnel par postes, ventilée par sexe.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Sous-représentation féminine
MESURE	71. Augmenter pendant la durée de validité du plan l'incorporation de femmes aux postes et domaines où elles sont sous-représentées.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Égaliser la présence féminine et la masculine dans les différents domaines et aux divers postes de l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Augmenter pendant la durée de validité du plan l'incorporation de femmes aux postes et domaines où elles sont sous-représentées.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Analyse comparative annuelle.
PRIORITÉ	Haute

11.10. | Rétributions

Objectif : Disposer d'une politique salariale transparente qui permette de connaître la situation en matière rétributive de l'entreprise.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Rétributions
MESURE	72. Mettre à jour les descriptions de postes de travail existants, en analysant les tâches-fonctions et les conditions requises pour la bonne exécution du travail de la personne embauchée pour le poste, en vérifiant le cadrage correct des travailleurs et travailleuses par rapport aux tâches qu'ils assument.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'une politique salariale transparente qui permette de connaître la situation en matière rétributive de l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Mettre périodiquement à jour les descriptions de postes de travail. Dans ces descriptions, réviser que dans les conditions requises il n'y a aucune compétence favorisant un sexe ou un autre (exemple, biais dans les descriptions de compétences : force physique, ample disponibilité, belle prestance ...).
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en septembre 2026
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Descriptions de postes de travail.
INDICATEURS DE SUIVI	Nouvelles descriptions de postes de travail.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Rétributions
MESURE	73. Définir de façon claire, objective et neutre, dans une approche de genre, les critères d'attribution des différentes composantes du salaire et des perceptions hors salaire, en établissant des indicateurs objectifs pour les compléments salariaux variables et ceux liés à la qualité / quantité du travail.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'une politique salariale transparente qui permette de connaître la situation en matière rétributive de l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Réviser les compléments salariaux, hors salaire, les primes, les avantages sociaux, etc. afin qu'ils répondent à des critères objectifs et neutres et garantissent le principe d'égalité rétributive.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Rapport brèche salariale.
INDICATEURS DE SUIVI	Rapport annuel brèche salariale.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Rétributions
MESURE	74. Présenter à la Commission de Suivi les registres rétributifs annuels obligatoires.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'une politique salariale transparente qui permette de connaître la situation en matière rétributive de l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Dresser un registre salarial et procéder à un audit salarial au moins une fois au cours de la durée de validité du plan. Ils couvriront tout le personnel et analyseront les rétributions moyennes des femmes et des hommes, par postes, en incluant les salaires, les compléments salariaux et les perceptions hors salaire. Cette information sera ventilée selon la nature de la rétribution, y compris le salaire de base, chacun des compléments et chacune des perceptions hors salaire, en spécifiant de façon différenciée chaque perception en détaillant la totalité des concepts salariaux et hors salaire, ainsi que les critères pour les percevoir.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Registre rétributif.
INDICATEURS DE SUIVI	Résultats brèche salariale.
PRIORITÉ	Moyenne

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Rétributions
MESURE	75. Si des inégalités sont détectées, un plan contenant contiendra des mesures correctives, sera dressé en assignant le même niveau rétributif à des fonctions d'égale valeur.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Disposer d'une politique salariale transparente qui permette de connaître la situation en matière rétributive de l'entreprise.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Si des inégalités sont détectées, un plan contenant contiendra des mesures correctives, sera dressé en assignant le même niveau rétributif à des fonctions d'égale valeur.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Registre rétributif.
INDICATEURS DE SUIVI	Document de mesures correctives à négocier avec la Commission de Suivi.
PRIORITÉ	Moyenne

11.11. | Prévention du harcèlement sexuel et sexiste

Objectif : Promouvoir une culture de tolérance zéro face à des situations de harcèlement sexuel et sexiste.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
MESURE	76. Suivi du Protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir une procédure efficace pour l'action face à l'identification de situations et de cas de harcèlement sexuel et sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Assurer un suivi du Protocole pour la prévention et action face au harcèlement sexuel et sexiste. Réviser la procédure d'action et de prévention du harcèlement sexuel et sexiste, et tester son fonctionnement, ainsi qu'établir les corrections nécessaires si des défauts sont détectés dans son fonctionnement. Toute l'information sera incluse dans un rapport annuel sur les processus entamés pour harcèlement sexuel o sexiste, ainsi que le nombre de plaintes archivées par centre de travail, avec les conclusions des processus.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en janvier 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
INDICATEURS DE SUIVI	Procédure de prévention et d'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
MESURE	77. Inclure dans la formation obligatoire sur le PRP un module relatif à la prévention du harcèlement sexuel et sexiste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir une procédure efficace pour l'action face à l'identification de situations et de cas de harcèlement sexuel et sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Inclure dans la formation obligatoire sur le PRP un module relatif à la prévention du harcèlement sexuel et sexiste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
INDICATEURS DE SUIVI	Contenu et nombre de fois qu'il a été inclus.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
MESURE	78. Formation spécifique donnée à toutes les personnes qui font partie de la Commission d'enquête pour assumer les fonctions qui lui sont associées.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir une procédure efficace pour l'action face à l'identification de situations et de cas de harcèlement sexuel et sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Formation spécifique donnée à toutes les personnes qui font partie de la Commission d'enquête pour assumer les fonctions qui lui sont associées.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de cours / heures et nombre de participants. Contenu.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
MESURE	79. Les absences ou manques de ponctualité au travail motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violences sexuelles seront considérées justifiées et rémunérées quand le détermineront les services sociaux d'assistance ou les services de santé.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir une procédure efficace pour l'action face à l'identification de situations et de cas de harcèlement sexuel et sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Les absences ou manques de ponctualité au travail motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violences sexuelles seront considérées justifiées et rémunérées quand le détermineront les services sociaux d'assistance ou les services de santé.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de personnes qui bénéficient de cette mesure.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
MESURE	80. Les travailleuses victimes de violences sexuelles auront droit à une réduction ou une réorganisation de leur temps de travail, au changement de centre de travail, à l'adaptation du poste, à la suspension de la relation de travail et à l'extinction du contrat.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir une procédure efficace pour l'action face à l'identification de situations et de cas de harcèlement sexuel et sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Les travailleuses victimes de violences sexuelles auront droit à une réduction ou une réorganisation de leur temps de travail, au changement de centre de travail, à l'adaptation du poste, à la suspension de la relation de travail et à l'extinction du contrat.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de personnes qui bénéficient de cette mesure.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Prévention du harcèlement sexuel et sexiste
MESURE	81. Les absences ou manques de ponctualité au travail motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violences sexuelles seront considérées justifiées et rémunérées quand le détermineront les services sociaux d'assistance ou les services de santé.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir une procédure efficace pour l'action face à l'identification de situations et de cas de harcèlement sexuel et sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Les absences ou manques de ponctualité au travail motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violences sexuelles seront considérées justifiées et rémunérées quand le détermineront les services sociaux d'assistance ou les services de santé.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de personnes qui bénéficient de cette mesure.
PRIORITÉ	Basse

11.12. | Droits des travailleuses victimes de violence sexiste

Objectif : Établir un système de protection et d'aide aux travailleuses victimes de violence sexiste

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	82. Informer le personnel, à travers les moyens de communication internes, des droits reconnus aux femmes victimes de violence sexiste et des améliorations qu'il pourrait y avoir grâce à l'application des conventions collectives et de celles qui sont incluses dans le Plan d'Égalité.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Informer le personnel, à travers les moyens de communication internes, des droits reconnus aux femmes victimes de violence sexiste et des améliorations qu'il pourrait y avoir grâce à l'application des conventions collectives et de celles qui sont incluses dans le Plan d'Égalité.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Échantillon de communications.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	83. L'accréditation de la situation de victime de violence sexiste pourra être faite par différents moyens : décision judiciaire, plainte, ordre de protection, procès-verbal des forces de l'ordre et corps de sécurité de l'État, rapport médical ou psychologique émis par un professionnel agréé, rapport des services publics (services sociaux, sanitaires, centres de santé mentale, équipe d'assistance intégrale à la victime...) ou le rapport des services d'accueil, entre autres, tel que le reprend le RDL 9/2018.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	L'accréditation de la situation de victime de violence sexiste pourra être faite par différents moyens : décision judiciaire, plainte, ordre de protection, procès-verbal des forces de l'ordre et corps de sécurité de l'État, rapport médical ou psychologique émis par un professionnel agréé, rapport des services publics (services sociaux, sanitaires, centres de santé mentale, équipe d'assistance intégrale à la victime...) ou le rapport des services d'accueil, entre autres, tel que le reprend le RDL 9/2018.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	84. L'entreprise reconnaîtra le droit à la réorganisation du temps de travail de la travailleuse victime de violence sexiste, en fonction de l'horaire que celle-ci proposera, sans que cela réduise les rétributions qu'elle percevait, pour autant que cela sera compatible avec l'activité de l'entreprise.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	L'entreprise reconnaîtra le droit à la réorganisation du temps de travail de la travailleuse victime de violence sexiste, en fonction de l'horaire que celle-ci proposera, sans que cela réduise les rétributions qu'elle percevait, pour autant que cela sera compatible avec l'activité de l'entreprise.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	85. L'entreprise transfèrera la travailleuse victime de violence sexiste, qui en fera la demande, à un autre centre de travail dans la même localité ou dans une autre, sans réduction des rétributions qu'elle percevait, à condition qu'elle continue d'exercer des fonctions de la même catégorie.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	L'entreprise transfèrera la travailleuse victime de violence sexiste, qui en fera la demande, à un autre centre de travail dans la même localité ou dans une autre, sans réduction des rétributions qu'elle percevait, à condition qu'elle continue d'exercer des fonctions de la même catégorie.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	86. Suspension de la relation de travail tout en réservant le poste de travail, avec le droit de toucher l'indemnité de chômage durant 6 mois, extensible à 18 mois sur décision judiciaire.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Suspension de la relation de travail tout en réservant le poste de travail, avec le droit de toucher l'indemnité de chômage durant 6 mois, extensible à 18 mois sur décision judiciaire.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois que la mesure est appliquée.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	87. Il ne sera tenu compte ni des absences au travail, ni des manques de ponctualité motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violence sexiste, indépendamment de la communication de ces incidences que la travailleuse devra faire à l'entreprise.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Il ne sera tenu compte ni des absences au travail, ni des manques de ponctualité motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violence sexiste, indépendamment de la communication de ces incidences que la travailleuse devra faire à l'entreprise.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Application de la mesure.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	88. Les sorties pour se rendre aux tribunaux, aux commissariats et aux services d'assistance au cours de la journée de travail, autant de la victime que de ses enfants et autres similaires, seront considérées comme des congés rétribués.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Les sorties pour se rendre aux tribunaux, aux commissariats et aux services d'assistance au cours de la journée de travail, autant de la victime que de ses enfants et autres similaires, seront considérées comme des congés rétribués.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Application de la mesure.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	89. Approbation annuelle d'une bourse pour couvrir les besoins dérivés de la condition de victime de violence sexiste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Approbation annuelle d'une bourse pour couvrir les besoins dérivés de la condition de victime de violence sexiste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Application de la mesure.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	90 L'entreprise versera un complément de 100% de ses rétributions à la travailleuse victime de violence sexiste qui passera à la situation d'Incapacité Temporaire, tant que se maintiendra cette situation.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	L'entreprise versera un complément de 100% de ses rétributions à la travailleuse victime de violence sexiste qui passera à la situation d'Incapacité Temporaire, tant que se maintiendra cette situation.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Application de la mesure.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Droits des travailleuses victimes de violence sexiste.
MESURE	91. Demander l'adhésion au programme « Entreprises pour une société libre de violence sexiste ».
OBJECTIFS POURSUIVIS	Appliquer et améliorer les droits reconnus dans la législation en vigueur aux travailleuses victimes de violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Demander l'adhésion au programme « Entreprises pour une société libre de violence sexiste », promu par l'Institut des Femmes, à travers le Secrétariat d'État à l'Égalité et contre la Violence sexiste, souscrire à des protocoles de collaboration avec des entreprises d'envergure nationale et dans différents secteurs d'activité, afin de fomenter l'intégration sociale et professionnelle des femmes victimes de violence sexiste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Travailleuses victimes de violence sexiste.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Demande d'adhésion au programme « Entreprises pour une société libre de violence basée sexiste ».
PRIORITÉ	Basse

11.13. | Communication et image non sexiste

Objectif : Sensibiliser à l'égalité des chances entre femmes et hommes.

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	92. Former et sensibiliser le personnel chargé des moyens de communication de l'entreprise (page web, relations avec la presse, etc.) en matière d'égalité et utilisation du langage et d'images non sexistes.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Fomenter une culture et une image égalitaire entre femmes et hommes dans l'entreprise, tant en interne qu'en externe.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Former et sensibiliser le personnel chargé des moyens de communication de l'entreprise (page web, relations avec la presse, etc.) en matière d'égalité et utilisation du langage et d'images non sexistes.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel chargé des moyens de communication
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Formations données.
PRIORITÉ	Haute

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	93. Élaborer et diffuser un Guide de langage inclusif et diffusion externe et interne
OBJECTIFS POURSUIVIS	Fomenter une culture et une image égalitaire entre femmes et hommes dans l'entreprise, tant en interne qu'en externe.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Élaborer et diffuser un Guide de langage inclusif et diffusion externe et interne
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en septembre 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Publication du guide et nombre de personnes qui le reçoivent.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	94. Informer et sensibiliser le personnel en matière d'égalité, en instituant la section « Égalité des chances » aux tableaux d'affichage, facilitant ainsi son accès à tout le personnel.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir des canaux d'information permanents sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et mener une campagne de sensibilisation et d'information interne sur le nouveau Plan d'Égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Informer et sensibiliser le personnel en matière d'égalité, en instituant la section « Égalité des chances » aux tableaux d'affichage, facilitant ainsi son accès à tout le personnel.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel de **CONTENUR.**
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en octobre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Création de l'espace et contenus.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	95. Informer les entreprises collaboratrices et les fournisseurs de la compagnie de son engagement en faveur de l'égalité des chances.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir des canaux d'information permanents sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et mener une campagne de sensibilisation et d'information interne sur le nouveau Plan d'Égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Informer les entreprises collaboratrices et les fournisseurs de la compagnie de son engagement en faveur de l'égalité des chances.
PERSONNES DESTINATAIRES	Entreprises collaboratrices et fournisseurs.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en septembre 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	96. Inclure dans l'accueil des nouvelles incorporations une information spécifique sur le Plan d'Égalité et le protocole de prévention du harcèlement sexuel et sexiste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir des canaux d'information permanents sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et mener une campagne de sensibilisation et d'information interne sur le nouveau Plan d'Égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Inclure dans l'accueil des nouvelles incorporations une information spécifique sur le Plan d'Égalité et le protocole de prévention du harcèlement sexuel et sexiste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en septembre 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de fois.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	97. Mener une campagne spécifique de diffusion interne et externe du Plan d'Égalité et du Protocole relatif au harcèlement sexuel et sexiste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir des canaux d'information permanents sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et mener une campagne de sensibilisation et d'information interne sur le nouveau Plan d'Égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Mener une campagne spécifique de diffusion interne et externe du Plan d'Égalité et du Protocole relatif au harcèlement sexuel et sexiste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en juin 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Conception et diffusion de la campagne.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	98. Diffuser l'existence, dans l'entreprise, d'une personne d'égalité et de ses fonctions, en donnant une adresse de courriel et un numéro de téléphone à disposition du personnel de l'entreprise pour éclaircir les doutes, faire des suggestions ou déposer des plaintes relatives au Plan d'Égalité.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir des canaux d'information permanents sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et mener une campagne de sensibilisation et d'information interne sur le nouveau Plan d'Égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Diffuser l'existence, dans l'entreprise, d'une personne d'égalité et de ses fonctions, en donnant une adresse de courriel et un numéro de téléphone à disposition du personnel de l'entreprise pour éclaircir les doutes, faire des suggestions ou déposer des plaintes relatives au Plan d'Égalité.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Nombre de personnes informées.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	99. Dédier un espace à l'égalité dans le rapport annuel, en informant du plan, de son état d'exécution et de ses résultats.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir des canaux d'information permanents sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et mener une campagne de sensibilisation et d'information interne sur le nouveau Plan d'Égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Dédier un espace à l'égalité dans le rapport annuel, en informant du plan, de son état d'exécution et de ses résultats.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Espace dans le rapport
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	100. Utiliser dans les campagnes publicitaires les logotypes et reconnaissances qui accréditent que l'entreprise dispose d'un Plan d'Égalité.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Établir des canaux d'information permanents sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'entreprise et mener une campagne de sensibilisation et d'information interne sur le nouveau Plan d'Égalité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Utiliser dans les campagnes publicitaires les logotypes et reconnaissances qui accréditent que l'entreprise dispose d'un Plan d'Égalité.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2025
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Espace dans le rapport.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	101. Sensibiliser lors de la campagne spéciale de la Journée Internationale contre la violence sexiste.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Sensibiliser le personnel et mener des actions de collaboration dans des campagnes contre la violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Sensibiliser lors de la campagne spéciale de la Journée Internationale contre la violence sexiste.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en novembre 2024
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Campagne et contenu.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	102. Collaborer aux différentes campagnes avec l'Institut de la Femme, ou un organisme compétent à un moment donné.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Sensibiliser le personnel et mener des actions de collaboration dans des campagnes contre la violence sexiste.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Collaborer aux différentes campagnes avec l'Institut de la Femme, ou un organisme compétent à un moment donné.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2026
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Collaborations.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	103. Diffuser, au moyen d'une fiche d'information ou à travers les canaux habituels de communication de l'entreprise, les droits et mesures de conciliation repris dans la norme et communiquer ceux disponibles dans l'entreprise qui vont au-delà de la législation.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Sensibiliser et informer le personnel en matière de conciliation et coresponsabilité
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Diffuser, au moyen d'une fiche d'information ou à travers les canaux habituels de communication de l'entreprise, les droits et mesures de conciliation repris dans la norme et communiquer ceux disponibles dans l'entreprise qui vont au-delà de la législation.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2026
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Fiche et nombre de personnes informées.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	104. Mener une campagne à l'occasion de la Journée nationale de la conciliation et coresponsabilité familiale (le 23 mars), en confirmant l'engagement de l'entreprise en cette matière et en faveur de l'égalité, afin de promouvoir cette culture parmi tout le personnel
OBJECTIFS POURSUIVIS	Sensibiliser et informer le personnel en matière de conciliation et coresponsabilité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Mener une campagne à l'occasion de la Journée nationale de la conciliation et coresponsabilité familiale (le 23 mars), en confirmant l'engagement de l'entreprise en cette matière et en faveur de l'égalité, afin de promouvoir cette culture parmi tout le personnel.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2026
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Campagne et contenu.
PRIORITÉ	Basse

FICHE DE MESURE	
DOMAINE D'ACTION	Communication et image non sexiste
MESURE	105. Visibiliser l'usage des congés et des mesures de conciliation et coresponsabilité.
OBJECTIFS POURSUIVIS	Sensibiliser et informer le personnel en matière de conciliation et coresponsabilité.
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MESURE	Visibiliser l'usage des congés et des mesures de conciliation et coresponsabilité.
PERSONNES DESTINATAIRES	Personnel.
CHRONOGRAMME D'IMPLANTATION	Démarrage en mars 2026
RESPONSABLE	Département RH
RESSOURCES ASSOCIÉES	Ressources humaines
INDICATEURS DE SUIVI	Accès et contenu.
PRIORITÉ	Basse

CONTENUR

12.

CALENDRIER D'ACTIONS

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E1	RESPONSABLE D'ÉGALITÉ	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.	Désigner une personne responsable de veiller à l'égalité de traitement et des chances dans l'organigramme de l'entreprise.																	
2.	Habiliter un courriel permettant l'accès aux membres de la Commission de Suivi en cas de doutes et de litiges au sujet du Plan d'Égalité.																	
3.	Nommer des personnes chargées de la coordination, pour la partie sociale, aux centres de travail qui disposent d'un comité d'entreprise																	
N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E2	PROCESSUS DE SÉLECTION ET EMBAUCHE	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
4.	Processus de sélection en appliquant un système objectif de sélection de personnel et embauche.																	
5.	Utiliser un langage inclusif dans la rédaction des offres d'emploi.																	
6.	Inclure dans le dossier de bienvenue une information sur le Plan d'Égalité et le protocole contre le harcèlement sexuel et sexiste.																	
7.	Entretiens de sortie avec les personnes qui abandonnent volontairement l'entreprise.																	
8.	Demander aux entreprises de services d'appliquer des mesures d'égalité dans le processus de sélection																	
9.	Élargir les sources de recrutement pour fomenter l'embauche de femmes, notamment pour les postes et départements où elles sont sous-représentées.																	
10.	Implanter l'action positive moyennant laquelle, à égalité de mérite et de capacité, c'est le sexe sous-représenté qui sera sélectionné.																	
11.	Inclure, dans les offres d'emploi à des postes masculinisés, des messages invitant les femmes à présenter leur candidature																	
12.	Pour chaque poste offert où il n'y a aucune femme, il sera recherché qu'au moins une femme participe au processus de sélection.																	
13.	Dans les processus de sélection et promotion, il sera recherché qu'au moins une personne du sexe sous-représenté entre dans la liste finales de candidatures, en particulier dans la couverture de postes de responsabilité où il existe une sous-représentation féminine.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E2	**PROCESSUS DE SÉLECTION ET EMBAUCHE**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
14.	Fournir annuellement à la Commission de Suivi l'information de la distribution d'hommes et de femmes selon le domaine, le département, le poste, le type de contrat et la journée de travail.																	
15.	Établir le principe selon lequel, pour les postes à plein temps vacants, dans des conditions équivalentes d'idonéité, c'est la femme qui sera embauchée.																	
16.	Fournir annuellement à la Commission de Suivi les données correspondant à la transformation de contrats temporaires en indéfinis ventilée par sexe.																	
17.	Recueillir annuellement l'information sur les subrogations et nouvelles embauches ventilée par sexe, selon le type de contrat, le travail posté, la journée de travail et le poste.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E3	**FORMATION**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
18.	Assurer la formation en égalité pour tout le personnel, en veillant à ce que reçoivent cette formation les nouvelles personnes embauchées et celles affectées par une subrogation.																	
19.	Actions de recyclage professionnel, à l'adresse des personnes qui se réincorporent à l'entreprise au terme de la suspension de contrat pour naissance, congé sans solde ou congés de longue durée																	
20.	Participation volontaire des personnes dont la journée de travail est réduite, à une formation qui favorise leur développement professionnel.																	
21.	Former en égalité le personnel chargé de la sélection, de l'embauche, de la promotion, de la formation, de la communication et de l'assignation des rétributions.																	
22.	Réviser à la Commission de Suivi les contenus des modules et cours de formation en égalité des chances.																	
23.	Réviser les critères d'accès aux différents cours du Plan de Formation.																	
24.	Diffuser le Plan de Formation afin qu'il parvienne à tout le personnel, y compris aux personnes qui sont en congé, en congé sans solde, en vacances, etc.																	
25.	Faciliter la participation de femmes à des actions formatives liées à des activités masculinisées dans l'entreprise, en garantissant la place aux cours aux femmes qui le demandent comme mesure d'action positive.																	
26.	Suivre la formation pendant la journée de travail, pour faciliter la compatibilité avec les responsabilités familiales et personnelles.																	
27.	Informer annuellement la Commission de Suivi de l'évolution formative du personnel, sur le plan de formation, les dates des cours, le contenu, la participation d'hommes et de femmes, selon le groupe professionnel, le département, le poste et selon le type de cours et le nombre d'heures.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E4	**PROMOTION PROFESSIONNELLE**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
28.	Appliquer des systèmes objectifs de promotion professionnelle																	
29.	Action positive moyennant laquelle, dans un processus de promotion, à égalité de mérite et de capacité, la préférence est donnée aux femmes.																	
30.	Documenter les critères de promotion pour chaque poste vacant, en s'assurant qu'ils ne comportent pas de biais de genre.																	
31.	Établir une procédure de diffusion des postes vacants de promotion qui assure qu'ils seront portés à la connaissance des départements ou domaines fonctionnels liés au poste vacant.																	
32.	Créer et mettre à jour annuellement un registre permettant de connaître le niveau d'études et de formation du personnel, ventilé par sexe et par poste.																	
33.	Que les mesures de conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale ne soient pas une entrave à la promotion professionnelle.																	
34.	Prioriser le critère selon lequel les promotions sont effectuées en interne, en n'ayant recours à l'embauche externe que si les profils recherchés n'existent pas dans l'entreprise.																	
35.	Réalisation d'un suivi annuel des promotions, ventilées par sexe, en indiquant le groupe professionnel et le poste fonctionnel d'origine et de destination, le type de contrat, la modalité de la journée de travail et le type de promotion, en vue de sa transmission à la Commission de Suivi.																	
36.	Visibiliser les femmes qui sont promues dans l'entreprise.																	
37.	Dans les processus de promotion de postes où la femme est sous-représentée, quand seront écartées les candidates, il y aura lieu d'émettre un rapport dans lequel devront être indiquées les raisons pour lesquelles cette candidature a été rejetée.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E5	**CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
38.	Procéder à une révision et à un suivi de l'évaluation des postes de travail.																	
39.	Utiliser des termes neutres dans la dénomination et la classification professionnelle, en faisant en sorte de ne les désigner ni au féminin ni au masculin, et réviser que la classification professionnelle s'ajuste au principe d'égalité																	
40.	Procéder à une évaluation périodique du cadrage professionnel permettant de corriger les situations pouvant être motivées par une sous-estimation du travail des femmes																	
41.	Rapport annuel de ce domaine																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E6	**CONDITIONS DE TRAVAIL**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
42.	Aide économique aux membres du personnel qui ont à leur charge des personnes dont le handicap physique, psychique ou sensoriel est accrédité.																	
43.	Construire ou aménager des espaces féminins comme, par exemple, des vestiaires, afin de faciliter la future incorporation de femmes.																	
44.	Les vêtements de travail seront adaptés à l'exercice des fonctions du poste, sans répondre à des stéréotypes de sexe ni attenter à la dignité de la personne.																	
45.	Créer un guide pour que les réunions soient efficaces, qui traite de l'utilisation de moyens télématiques, des convocations, de leur durée et de leur mise à profit.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E7	**SANTÉ AU TRAVAIL**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
46.	Disposer des résultats du rapport de sinistralité ventilés par sexe et catégorie.																	
47.	Élaboration et diffusion du protocole de prévention de risques dans les situations de grossesse et d'allaitement maternel.																	
48.	Il sera procédé à un suivi de l'accomplissement des normes de protection de la grossesse et de l'allaitement maternel et il en sera informé à la Commission de Suivi																	
49.	Garantir que sera aménagé un espace et un mobilier approprié dans les centres pour les temps de repos obligatoires pour le personnel et les femmes enceintes, et pendant la durée de l'allaitement maternel, s'il y a lieu, quand cet espace n'existera pas.																	
50.	Faire une étude sur la santé au travail dans une approche de genre.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E8	**EXERCICE CORESPONSABLE DES DROITS À LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
51.	Respecter les droits de conciliation aux conjoints de fait (LO 5/2023, loi des familles).																	
52.	Congé d'un an en cas d'études officielles et de développement de la carrière professionnelle, avec droit à conserver le poste de travail.																	
53.	Changement d'horaire et de mobilité pour les personnes qui ont à leur charge des membres de leur famille dépendants, jusqu'au premier degré, pour autant que possible et s'il y a un poste vacant.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E8	**EXERCICE CORESPONSABLE DES DROITS À LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
54.	Réserver le poste de travail durant 24 mois de congé sans solde pour s'occuper de personnes dépendantes (mineures ou majeures).																	
55.	Faciliter un processus pour la demande d'adaptation horaire de la journée de travail, qui inclue l'engagement des responsables de faciliter cette adaptation (si les conditions de travail du centre de travail le permettent), de manière à éviter, dans la mesure du possible, de devoir requérir la réduction de la journée de travail pour répondre aux charges familiales (S'il s'agit de devoir s'occuper d'ascendants dépendants et de descendants jusqu'au premier degré de consanguinité ou d'affinité). Cette procédure tendra compte des délais de demande et traitement.																	
56.	Accorder des congés rétribués pour le temps indispensable aux travailleurs ou travailleuses sous traitement de techniques de reproduction assistée.																	
57.	Faciliter l'absence de la personne qui travaille en cas d'urgence familiale (LO 5/2023, loi des familles).																	
58.	Dans les cas où les deux parents travaillent dans l'entreprise, équilibrer les horaires de travail en permettant que l'un des deux puisse choisir le sien.																	
59.	Il est garanti que les primes et gratifications ne seront pas affectées par l'exercice des droits de conciliation dont peuvent jouir les personnes qui travaillent.																	
60.	Changement d'horaire ou mobilité géographique pour les pères ou les mères dont la tutelle ou la garde légale incombe exclusivement à un des parents, conformément à ce qui est établi dans le régime de visites, à condition qu'il y ait un poste vacant disponible.																	
61.	Les travailleurs et travailleuses qui, en raison d'une décision judiciaire relative au divorce ou un accord de régulation, ont à charge leurs enfants à certaines époques qui coïncident avec une période de travail, auront la préférence pour adapter leurs vacances aux périodes fixées dans la décision judiciaire (vacances d'été, Noël, Pâques, ponts).																	
62.	L'accumulation d'allaitement sera prolongée d'un jour de plus que ceux qu'établissent la norme et les accords.																	
63.	Unifier l'allaitement et les vacances après le congé de naissance, quand ce sera viable																	
64.	Amélioration des congés sans solde pour garde légale ou soins à des personnes dépendantes.																	
65.	Tester annuellement les mesures de conciliation implantées afin d'évaluer la satisfaction et d'estimer de nouvelles politiques non encore incluses.																	
66.	Permettre pour les hommes et les femmes l'union du congé de naissance aux vacances, tant de l'année en cours que de l'année précédente si l'année civile a pris fin.																	
67.	Établir un congé rémunéré pour le temps nécessaire correspondant aux futures rencontres avec les tuteurs scolaires du centre d'études des enfants mineurs, quand elles coïncideront avec les heures de travail, tout au long de l'enseignement obligatoire, en fixant un maximum de deux par année scolaire.																	
68.	Considérer comme rétribués les congés pris pour accompagner chez le médecin des membres de la famille à charge ou dépendants, jusqu'au 1er et 2ème degré de consanguinité, traversant des circonstances exceptionnelles (traitement oncologique, ...) selon des critères dument justifiés et uniquement pour le temps indispensable.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E9	**SOUS-REPRÉSENTATION FÉMININE**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
69.	Révision périodique de l'équilibre par sexe du personnel et de l'occupation de femmes et hommes aux différents postes, en prenant comme référence les données de diagnostic.																	
70.	Réalisation d'une analyse des politiques de personnel et des stages de promotion en vigueur dans l'entreprise, afin de détecter des barrières qui font obstacles à l'égalité totale entre femmes et hommes.																	
71.	Augmenter, pendant la durée de validité du plan, l'incorporation de femmes aux postes et domaines où elles sont sous-représentées.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E10	**RÉTRIBUTIONS**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
72.	Mettre à jour les descriptions des postes de travail existants, en analysant les tâches-fonctions et les conditions requises pour la bonne exécution du travail de la personne embauchée pour le poste, en vérifiant le cadrage correct des travailleurs et travailleuses par rapport aux tâches qu'ils assument																	
73.	Définir de façon claire, objective et neutre, dans une approche de genre, les critères d'attribution des différentes composantes du salaire et des perceptions hors salaire, en établissant des indicateurs objectifs pour les compléments salariaux variables et ceux liés à la qualité /quantité du travail.																	
74.	Présenter à la Commission de Suivi les registres rétributifs annuels obligatoires.																	
75.	Si des inégalités sont détectées, un plan contenant des mesures correctives sera dressé, en assignant le même niveau rétributif à des fonctions d'égale valeur.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E11	**PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
76.	Suivi du protocole pour la prévention et l'action face au harcèlement sexuel et sexiste.																	
77.	Inclure dans la formation obligatoire sur le PRP un module relatif à la prévention du harcèlement sexuel et sexiste.																	
78.	Formation spécifique donnée à toutes les personnes qui font partie de la Commission d'Enquête pour assumer les fonctions qui lui sont associées.																	
79.	Les absences ou manques de ponctualité au travail motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violences sexuelles seront considérées justifiées et rémunérées quand le détermineront les services sociaux d'assistance ou les services de santé.																	
80.	Les travailleuses victimes de violences sexuelles auront droit à une réduction ou à une réorganisation de leur temps de travail, au changement de centre de travail, à l'adaptation du poste, à la suspension de la relation de travail et à l'extinction du contrat.																	
81.	Les absences ou manques de ponctualité au travail motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violences sexuelles seront considérées justifiées et rémunérées quand le détermineront les services sociaux d'assistance ou les services de santé.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E12	**DERECHOS DE LAS TRABASSEDORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
82.	Informer le personnel, à travers les moyens de communication internes, des droits reconnus aux femmes victimes de violence sexiste et des améliorations qu'il pourrait y avoir grâce à l'application des conventions collectives et de celles qui sont incluses dans le Plan d'Égalité.																	
83.	L'accréditation de la situation de victime de violence sexiste pourra être faite par différents moyens : décision judiciaire, plainte, ordre de protection, procès-verbal des forces de l'ordre et corps de sécurité de l'État, rapport médical ou psychologique émis par un professionnel agréé, rapport des services publics (services sociaux, sanitaires, centres de santé mentale, équipes d'assistance intégrale à la victime...) ou rapport des services d'accueil, entre autres, tel que le reprend le RDL 9/2018.																	
84.	Augmenter, pendant la durée de validité du plan, l'incorporation de femmes à des postes et domaines où elles sont sous-représentées.																	
85.	L'entreprise reconnaître le droit à la réorganisation du temps de travail de la travailleuse victime de violence sexiste, en fonction de l'horaire qui celle-ci proposera, sans que cela réduise les rétributions qu'elle percevait, pour autant que cela sera compatible avec l'activité de l'entreprise.																	
86.	L'entreprise transfèrera la travailleuse victime de violence sexiste sur le genre qui en fera la demande à un autre centre de travail, dans la même localité ou dans une autre, sans réduction des rétributions qu'elle percevait, à condition qu'elle continue d'exercer des fonctions de la même catégorie.																	
87.	Suspension de la relation de travail tout en réservant le poste de travail, avec le droit de toucher l'indemnité de chômage durant 6 mois, extensible à 18 mois sur décision judiciaire.																	
88.	Il ne sera tenu compte ni des absences au travail, ni des manques de ponctualité motivées par la situation physique ou psychologique dérivée de violence sexiste, indépendamment de la communication de ces incidences que devra faire la travailleuse à l'entreprise.																	
89.	Les sorties pour se rendre aux tribunaux, aux commissariats et aux services d'assistance, au cours de la journée de travail, autant de la victime que de ses enfants et autres similaires, seront considérées comme des congés rétribués.																	
90.	Approbation annuelle d'une bourse pour couvrir les besoins dérivés de la condition de victime de violence sexiste.																	
91.	L'entreprise versera un complément de 100% de ses rétributions à la travailleuse victime de violence sexiste qui passera à la situation d'Incapacité Temporaire, tant que se maintiendra cette situation.																	

N°	MESURES PAR AXES D'ACTION	2024		2025				2026				2027				2028		
E13	**COMUNICACIÓN E IMAGEN**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
92.	Formet et sensibiliser le personnel chargé des moyens de communication de l'entreprise (page web, relations avec la presses, etc.) en matière d'égalité et utilisation du langage et d'images non sexistes.																	
93.	Élaborer et diffuser un Guide de langage inclusif et diffusion externe et interne.																	
94.	Informer et sensibiliser le personnel en matière d'égalité, en instituant la section « Égalité des chances » aux tableaux d'affichage, facilitant ainsi son accès à tout le personnel.																	
95.	Informer les entreprises collaboratrices et les fournisseurs de la compagnie de son engagement en faveur de l'égalité des chances.																	
96.	Inclure dans l'accueil des nouvelles incorporations une information spécifique sur le Plan d'Égalité et le protocole de prévention du harcèlement sexuel et sexiste.																	
97.	Mener une campagne spécifique de diffusion interne et externe du Plan d'Égalité et du Protocole relatif au harcèlement sexuel et sexiste.																	
98.	Diffuser l'existence, dans l'entreprise, d'une personne responsable d'égalité et de ses fonctions, en donnant une adresse de courriel et un numéro de téléphone à disposition du personnel de l'entreprise pour éclaircir les doutes, faire des suggestions ou déposer des plaintes relatives au Plan d'Égalité																	
99.	Dédier un espace à l'égalité dans le rapport annuel, en informant du plan, de son état d'exécution et de ses résultats.																	
100.	Utiliser dans les campagnes publicitaires les logotypes et reconnaissances qui accréditent que l'entreprise dispose d'un Plan d'Égalité.																	
101.	Sensibiliser à la campagne spéciale de la Journée Internationale contre la violence sexiste.																	
102.	Collaborer aux différentes campagnes avec l'Institut de la Femme, ou un organisme compétent à un moment donné.																	
103.	Diffuser, au moyen d'une fiche d'information ou à travers les canaux habituels de communication de l'entreprise, les droits et mesures de conciliation repris dans la norme et communiquer ceux disponibles dans l'entreprise qui vont au-delà de la législation,																	
104.	Mener une campagne à l'occasion de la journée nationale de la conciliation et coresponsabilité familiale (le 23 mars), en confirmant l'engagement de l'entreprise en cette matière et en faveur de l'égalité, afin de promouvoir cette culture parmi tout le personnel.																	
105.	Visibiliser l'usage des congés et des mesures de conciliation et coresponsabilité.																	

13.

MOYENS ET RESSOURCES

CONTENUR S.L. s'engage à mettre à la disposition du Plan d'Égalité tous les moyens humains et matériels pour implémenter toutes les actions prévues durant la période de validité.

En général, il sera matérialisé de la manière suivante :

DIRECTION DU PLAN D'ÉGALITÉ: Le Plan d'égalité s'intègre dans le plan directeur de l'organisation, ce pour quoi la direction générale autorisera la disposition de moyens pour le développer.

COORDINATION : La coordination du Plan d'Égalité sera assurée par RRHH.

COMMISSION D'ÉGALITÉ: Les personnes qui intègrent la Commission d'Égalité disposeront des espaces nécessaires pour concevoir des mesures d'égalité et exercer le suivi et l'évaluation.

PERSONNEL: Le personnel sera informé de tout le processus dans son ensemble, des objectifs et contenus du Plan d'Égalité, et il pourra participer en apportant des informations et leur évaluation du développement.

DÉPARTEMENT DE RESSOURCES HUMAINES : Ce sera le département responsable d'exercer le contrôle des actions et de recueillir l'information pour la mettre à disposition de la Commission d'Égalité.

RESSOURCES ÉCONOMIQUES

DOMAINE D'INTERVENTION	MONTANT
Responsable d'égalité	10.400,00 €
Processus de sélection et embauche	5.600,00 €
Formation	23.600,00 €
Promotion professionnelle	5.600,00 €
Conditions de travail	13.800,00 €
Santé au travail	2.200,00 €
Exercice coresponsable des droits à la vie personnelle, familiale et professionnelle	12.000,00 €
Sous-représentation féminine	600,00 €
Rétributions	12.000,00 €
Prévention du harcèlement sexuel et sexiste	10.000,00 €
Derechos de las traBassedoras víctimas de violencia de género	4.000,00 €
Comunicación e imagen	5.200,00 €
Budget 20/09/2024 à 19/09/2028	**105.000,00 €**

14.

SYSTÈME DE SUIVI ET ÉVALUATION

Le suivi et l'évaluation du IIIème Plan d'Égalité de **CONTENUR S.L.** sera élaboré par les personnes désignées par la Commission négociatrice du Plan d'Égalité.

SUIVI

Objectifs et finalité du suivi qui sera effectué pour contrôler les actions et les résultats immédiats :

- Vérifier la réalisation des objectifs établis dans le Plan d'Égalité.
- Obtenir une information sur les processus d'exécution des mesures prévues dans le Plan : niveau d'exécution, adéquation des ressources employées, accomplissement du chronogramme ...
- Détecter d'éventuels obstacles ou difficultés dans l'implantation et procéder aux ajustements pertinents ou prendre des mesures correctives si nécessaire.

Le suivi fait partie de la conception initiale et doit être mené parallèlement à l'exécution. Il permet d'assurer le contrôle et de vérifier que l'exécution des mesures s'ajuste aux prévisions du plan et, en même temps, il sert à détecter les désajustements et à pouvoir prendre des mesures correctives.

Méthodologie du suivi

- Superviser l'implémentation de chaque mesure de façon individualisée à travers la personne ou le département responsable de son exécution..
- Réviser les indicateurs définis durant la conception des mesures compte tenu des critères suivants :• Coherentes con los Objectif s generales y específicos recogidos en el plan.
    - Cohérents avec les objectifs généraux et spécifiques repris dans le plan.
    - Définis de façon claire pour faciliter leur utilisation..
    - Quantitatifs et qualitatifs.
    - Comparables dans le temps.
    - Ventilés par sexe.
- Types d'indicateurs :
    - Indicateurs de suivi de mesures :

      ils devront être définis au moment de la conception des mesures, pour ainsi garantir la cohérence entre les objectifs poursuivis, les mesures adoptées pour les atteindre et les critères de mesure.
    - Indicateurs de résultat : ils se réfèrent au degré d'exécution de chaque mesure et du plan, dans son ensemble, et au nombre de personnes qu'ils affectent..
    - Indicateurs de processus : ils informent, pour chaque mesure et pour le plan, de l'idonéité et de la suffisance des ressources assignées, des difficultés rencontrées et des solutions adoptées.
    - Indicateurs d'impact : ils mesurent les changements en termes d'égalité dans l'entreprise comme conséquence de l'application tant des mesures que du Plan d'Égalité.

La documentation à remettre à la Commission d'Égalité pour le suivi et l'évaluation du Plan d'Égalité sera fournie au moins 15 jours avant la réunion programmée.

Révision du Plan d'Égalité

Parallèlement à l'exécution et au suivi des mesures, il sera procédé aussi à sa révision dans le but d'ajouter, de réorienter, d'améliorer, de corriger, d'intensifier, d'atténuer ou, voire, de cesser d'en appliquer certaines, s'il est constaté que leur exécution ne produit pas les effets attendus par rapport aux objectifs proposés.

Cette révision sera effectuée dans les délais prévus dans le plan ou dans le règlement qui régule la Commission et les fonctions de la Commission de Suivi du plan et, quoi qu'il en soit, quand se présenteront les circonstances suivantes :

a. Quand sera mis en évidence, suite à une intervention de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, qu'elles ne s'ajustent pas aux exigences légales et règlementaires, comme résultat
b. Quand se produira la fusion, l'absorption, la transmission ou la modification de la forme juridique de l'entreprise.
c. Face à toute incidence qui modifie de manière substantielle le personnel, ses méthodes de travail, l'organisation ou les systèmes rétributifs, y compris les inapplications de la convention et les modifications substantielles des conditions de travail ou les situations analysées dans le diagnostic d'égalité qui aura servi de base à son

élaboration.

d. Quand une décision judiciaire condamnera l'entreprise pour discrimination sexiste, directe ou indirecte, ou quand sera déterminé que le Plan d'Égalité ne s'ajuste pas aux exigences légales ou règlementaires.

La révision inclura la mise à jour du diagnostic, dans la juste mesure, quand elle s'avèrera nécessaire pour des circonstances dument motivées du Plan d'Égalité.

ÉVALUATION

Il s'agit de faire une analyse critique du processus dans son ensemble, dont les principaux objectifs sont

- Connaître le degré d'accomplissement du plan et son développement.
- Vérifier si le plan a atteint les objectifs proposés.
- Évaluer l'adéquation des ressources, des méthodologies, des outils et des stratégies employés dans son implémentation.
- Identifier les points à améliorer ou les nouveaux besoins qui requièrent de modifier les mesures prises ou de concevoir de nouvelles actions.

L'évaluation du plan est cruciale dans le succès de l'incorporation de l'égalité entre femmes et hommes dans la gestion de l'entreprise, puisqu'elle permet d'évaluer, de façon critique, ce qui a été fait et de définir les futures stratégies.

ÉVALUATION DES RÉSULTATS

- Degré d'accomplissement des objectifs fixés.
- Degré d'obtention des résultats espérés.
- Niveaux de correction des inégalités.

ÉVALUATION DE PROCESSUS

Analyse de l'adaptation des ressources, des méthodes et des outils employés au cours de l'exécution d'actions ; des difficultés rencontrées et des solutions apportées.

- Niveau de développement des actions entreprises.
- Degré de difficulté rencontré ou perçu dans le développement des actions.
- Type de difficultés et solutions apportées.
- Changements produits dans les actions et développement du plan.
- Degré d'incorporation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la gestion de l'entreprise.

ÉVALUATION D'IMPACT

Évaluation des changements, en termes d'égalité, produits dans l'entreprise comme résultat de l'implantation du Plan d'Égalité (réduction des inégalités, changements dans le climat de travail ou dans l'image (interne et externe) de l'entreprise, augmentation de la présence équilibrée de femmes et hommes...).

- Changements dans la culture de l'entreprise : attitudes de la direction et du personnel, dans les pratiques de Ressources Humaines ...
- Réduction de déséquilibres dans la présence et la participation de femmes et hommes.

L'évaluation sera faite à deux moments, **une intermédiaire et une autre à la fin.**

L'évaluation reprendra une proposition d'amélioration des mesures incluses dans le plan afin d'ajouter, de réorienter, d'améliorer, de corriger, d'intensifier, d'atténuer ou de cesser d'appliquer celles qui le requièrent en fonction de leurs effets.

CALENDRIER DE RÉUNIONS POUR LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

Tous les ans sera présenté à la Commission d'Égalité :

- Plan de travail, avec le détail du domaine d'intervention, des actions concrètes, du calendrier, des ressources humaines, des matériels et indicateurs d'évaluation. Ce plan de travail sera révisé et approuvé par la Commission d'Égalité.
- Rapport d'évaluation des activités réalisées durant la période annuelle antérieure, incluant la présentation de résultats sur la base des indicateurs d'évaluation établis. Ce rapport de suivi annuel sera révisé et approuvé par la Commission d'Égalité.

Évaluation intermédiaire au premier trimestre 2026. Cette évaluation servira de base pour évaluer l'évolution et l'impact des mesures et, si nécessaire, des ajustements dans la planification seront apportés afin de l'ajuster le mieux possible à l'accomplissement d'objectifs. Cette évaluation sera révisée et approuvée par la Commission d'Égalité.

Évaluation finale : trois mois avant la fin de la période de validité du Plan d'Égalité, une évaluation finale sera faite avec les résultats quantitatifs et qualitatifs comme conséquence de l'action menée durant la période. Cette évaluation servira de base à la conception du second Plan d'égalité. Elle sera révisée et approuvée par la Commission d'Égalité.

Indépendamment des réunions prévues à ce point, la Commission d'Égalité recevra une information ponctuelle et à jour des actions entreprises pour informer le personnel périodiquement.

15.

COMPOSITION DE LA COMMISSION D'ÉGALITÉ POUR LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DU PLAN D'ÉGALITÉ

La Commission d'Égalité sera celle qui assumera dans la période de validité du Plan d'Égalité la compétence de son suivi et de son évaluation.

La Commission d'Égalité sera formée de 10 personnes, 5 en représentation de l'entreprise et 5 en représentation du personnel :

D'une part, en représentation de l'entreprise :

- Cristina Linares Pérez, Dpt. Ressources Humaines
- David Fernández Gil, Direction Dpt. Ressources Humaines
- Elizabeth Tejada Mesa, Dpt. Ressources Humaines
- Patricia Martín Junco, Dpt. Ressources Humaines
- Javier Crespo Moreno, Technicien PRL

D'autre part, en représentation du personnel :

- Jonathan Fernández Morán, pour CCOO Hábitat
- Juan Carlos Brotón Mayo, pour UGT SP
- Rafael Iniesta Moraleda, pour UGT FICA
- Juan Carlos Morago Mora, pour Solidaridad
- Raquel Hijosa Carracedo, pour CCOO Hábitat

Dans les différentes questions sur lesquelles ils doivent exercer les fonctions de valorisation, de suivi, de contrôle et d'évaluation, ils pourront recevoir une assistance externe.

SUBSTITUTIONS

Les personnes qui intègrent la Commission pourront être substituées par d'autres dans les cas suivants :

- Une fois dépassée la période prévue pour implémenter le Plan d'Égalité.
- Si une personne souhaite renoncer à son appartenance à la Commission d'Égalité.
- Si une personne abandonne l'entreprise quel qu'en soit le motif.
- Dans les cas d'arrêt de maladie, congés sans solde ou toute autre situation prévue d'une durée de plus de six mois.

La procédure consistera à le communiquer à la Commission d'Égalité, qui se chargera d'approuver le choix de substitution à une réunion dont un procès-verbal sera dressé.

Outre ce qui est établi dans le règlement du fonctionnement de la Commission d'Égalité pour le Suivi et l'Évaluation, pour l'exercice de ces fonctions concrètes, sont incluses:

- Évaluation, suivi et contrôle de l'application des mesures prévues dans ce plan.
- Gestion des doutes ou questions qui surgissent du personnel afin de faciliter la communication en ce qui concerne le Plan d'Égalité.
- Réalisation ou, le cas échéant, coordination de toutes les tâches de sensibilisation du personnel au Plan d'Égalité.

FONCTIONNEMENT

RÉUNIONS

Les réunions de la Commission d'Égalité seront ordinaires, pour traiter toutes les questions concernant l'exercice de leurs fonctions. Elles seront pour cela convoquées au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Le moyen de réunion habituel sera présentiel ou par le biais d'une plateforme de vidéoconférence.

Les réunions extraordinaires de la Commission d'Égalité seront convoquées selon le même procédé sans que ne doive exister la période d'avance décrite ci-dessus. Les motifs pour convoquer des réunions extraordinaires seront :

- Connaissance de situations de discrimination directe ou indirecte.
- Intention de l'entreprise d'opter à des certifications, subventions ou aides en matière d'égalité.
- Restructurations ou changements organisationnels qui supposent une différence substantielle quant au nombre de femmes et d'hommes dans le personnel, possibilités d'avancement ou de promotion ou toute autre question prévue dans les actions du Plan d'Égalité que puisse entraîner le retraitement du diagnostic de genre ou des actions du Plan d'Égalité.

- Toute autre question devant être traitée par la Commission d'Égalité et qui ne peut pas la réunion ordinaire.

QUORUM

Les réunions de la Commission d'Égalité seront considérées effectivement constituées avec l'assistance des personnes présentes, après la confirmation que tous ses membres ont reçu la convocation correspondante.

DÉCISIONS

Les décisions seront prises par majorité simple de chacune des parties représentées..

PROCÈS-VERBAUX

Un procès-verbal de chaque réunion sera dressé et signé par toutes les personnes qui intègrent la Commission d'Égalité, et dans lequel il sera fait état du résumé des questions traitées, des accords et des désaccords.

CONFIDENTIALITÉ

Toutes les personnes qui composent la Commission d'Égalité s'engagent à traiter de manière confidentielle l'information, les données, les documents, et toute autre information dont il serait fait usage en son sein ou que lui seraient remis.

16.

PROCÉDURE DE MODIFICATION DU PLAN D'ÉGALITÉ

Le IIIème Plan d'Égalité de **CONTENUR S.L**. sera révisé avant la fin de la période de validité quand se présenteront les circonstances suivantes, prévues dans le Décret Royal 901/2020, du 13 octobre, portant régulation des plans d'égalité et de leur enregistrement, et qui modifie le Décret Royal 713/2010, du 28 mai, sur l'enregistrement et le dépôt de conventions et accords collectifs de travail :

- Quand le résultat de l'intervention de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale mettra en évidence sa non-conformité aux exigences légales et règlementaires ou son insuffisance.
- Dans les cas de fusion, absorption, transmission ou modification du statut juridique de l'entreprise.
- Face à toute incidence qui modifie substantiellement le personnel de l'entreprise, ses méthodes de travail, son organisation ou les systèmes rétributifs, y compris les manquements à la convention et les modifications substantielles des conditions de travail ou les situations analysées dans le diagnostic de situation qui a servi de base à son élaboration.
- Quand une décision judiciaire condamnera l'entreprise pour discrimination sexiste directe ou indirecte, ou quand sera déterminée la non-conformité du Plan d'Égalité aux exigences légales ou règlementaires.
- Quand, pour des circonstances dument motivées, la révision deviendra nécessaire, celle-ci impliquera la mise à jour du diagnostic, ainsi que celle des mesures du Plan d'Égalité, pour autant que nécessaire.
- Les mesures du Plan d'Égalité pourront être révisées à tout moment au cours de la période de validité, afin d'ajouter, de réorienter, d'améliorer, de corriger, d'intensifier, d'atténuer ou, voire, de cesser d'en appliquer certaines en fonction des effets qui apparaîtront en ce qui concerne la réalisation effective des objectifs.

La révision et la modification seront effectuées par la Commission de Suivi et Évaluation du Plan d'Égalité, la majorité simple de chaque partie étant nécessaire pour que cette modification soit effective.

PROCÉDURE

Quand se produira une des situations pouvant donner lieu à la modification du Plan d'Égalité, n'importe laquelle des parties qui forment la Commission de Suivi et Évaluation du Plan d'Égalité pourra ouvrir une procédure ORDINAIRE ou EXTRAORDINAIRE.

ORDINAIRE

À n'importe laquelle des réunions semestrielles de la Commission de Suivi et Évaluation elle pourra figurer à l'ordre du jour.

EXTRAORDINAIRE

Convoquer au moins une semaine à l'avance la Commission de Suivi et Évaluation du Plan d'Égalité pour réviser la situation et proposer une modification du Plan d'Égalité.

Aux deux réunions, la portée de la révision et des modifications à apporter seront approuvées par la majorité simple de chaque partie, et il en sera fait état dans un procès-verbal, ainsi que du délai pour réaliser les modifications convenues.

17.

RÉSOLUTION DE CONFLITS

En cas de divergence à la Commission d'Égalité pour le Suivi et l'Évaluation du Plan d'Égalité **CONTENUR S.L.,** au sujet de l'accomplissement ou en cas de manquement aux mesures prévues dans le Plan d'Égalité, il sera possible de faire appel aux organes de médiation, arbitrage et contrôle compétents.

Adhésion à l'Accord sur la Solution Extrajudiciaire de Conflits du Travail (ASEC). Les parties conviennent d'adhérer totalement et inconditionnellement à l'Accord Inter confédéral de Solution Extrajudiciaire de Conflits du Travail (ASEC); en se soumettant intégralement aux organes de médiation et, en cas d'arbitrage, à ceux établis par le Service Inter confédéral de Médiation et Arbitrage (SIMA).



Et, à tous les effets opportuns, le signent à Getafe, le 20 septembre 2024

En représentation de l'Entreprise :

David Fernández Gil, Direction Dpt. Ressources Humaines

Cristina Linares Pérez, Dpt. Ressources Humaines

Javier Crespo Moreno, Technicien PRL

Esther da Veiga Mejía, Directrice Financière

Susana Díez De Vega, Directrice de Marketing

Patricia Martín Junco, Dpt. Ressources Humaines

Lara Carrasco Collado, Technicienne PRL

Elizabeth Tejada Mesa, Dpt. Ressources Humaines

En représentation du personnel :

Jonathan Fernández Morán, pour CCOO Hábitat

Juan Carlos Morago Mora, pour Solidaridad

Juan Carlos González Sánchez, pour UGT FICA

Rafael Iniesta Moraleda, pour UGT FICA

Sergio López Mateu, pour CCOO Industria

Juan Carlos Brotón Mayo, pour UGT SP

Raquel Hijosa Carracedo, pour CCOO Hábitat

Eduardo Montserrat Rodrigo, UGT FICA

CONTENUR