



Index de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes

2025

Objectifs de progression

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points.

Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

En l'espèce, l'UES est tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (27/40), et pour le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0/10).

1. Objectif : Réduction de l'écart de rémunération

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, nous nous fixons comme objectif de réduire les écarts de rémunération au sein de notre entreprise.

Afin de réduire les inégalités salariales, nous nous engageons à poursuivre et renforcer les actions de formation sur l'inclusion et la diversité déjà initiée au sein de l'entreprise.

Les managers et la Direction sont formés sur les enjeux spécifiques liés à l'égalité des sexes, les biais inconscients et la manière de garantir une représentation équilibrée lors des recrutements et des promotions vers les postes à responsabilité.

Nous souhaitons poursuivre et étendre cette formation à d'autres collaborateurs intervenant dans les processus et décisions de recrutement afin d'en élargir l'impact au sein de l'entreprise.

2. Objectif : Répartition équilibrée des femmes et des hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'UES souhaite également renforcer le développement de carrière des talents féminins et favoriser leur accès aux postes les plus élevés au sein de l'entreprise.

A cet égard, une conférence annuelle sera mise en place et proposée à l'ensemble des collaborateurs de l'UES.

Le but de la conférence sera d'échanger avec les collaborateurs sur les biais inconscients qui existent à l'égard de la place des femmes dans le monde du travail.

L'objectif est d'ouvrir un dialogue constructif pour sensibiliser les participants aux stéréotypes et préjugés souvent invisibles, mais qui influencent les décisions et les comportements au sein de l'entreprise.

Ces échanges permettront de mieux comprendre comment ces biais peuvent affecter les carrières des femmes, notamment en matière de rémunération, d'opportunités professionnelles et de reconnaissance, tout en favorisant une prise de conscience collective pour évoluer vers un environnement de travail plus inclusif et équitable.