

Index Egapro 2024

Index de l'égalité professionnelle

INTRODUCTION

- Notre politique mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) démontre notre engagement à favoriser un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif. La politique, approuvée par l'équipe de direction de Nilfisk (NLT, Nilfisk Leadership Team) et le conseil d'administration, établit une norme mondiale pour guider nos actions et nos comportements dans la promotion de la DE&I. La politique DE&I est plus qu'une simple ligne directrice, c'est un élément crucial de notre promesse de garantir un lieu de travail où chacun peut s'épanouir.
- Dans ce contexte, Nilfisk France poursuit ses efforts afin d'améliorer l'index égalité Hommes et Femmes. Pour ce faire, nous travaillons autour de deux piliers principaux :
 1. La formation et la sensibilisation des managers afin de favoriser un environnement plus inclusif et diversifié, en mettant en place un parcours de formation dédié à notre approche DE&I via notre plateforme de formation Nilfisk University et couvrons trois volets majeurs : (a) Apprendre à utiliser un langage plus inclusif, (b) Comprendre les biais inconscients, (c) Comment devenir un manager plus inclusif ;
 2. Concernant notre processus de recrutement nous apportons plus d'attention à la façon de rédiger nos annonces d'emploi afin qu'elles soient plus inclusives, qu'elles soulignent notre ouverture à la diversité, et assurent un processus d'évaluation transparent et basé sur des critères objectifs et sans biais. Nous formons également l'ensemble de nos managers sur ces principes d'inclusion et d'ouverture à la diversité lors du processus de recrutement.
- Nous travaillons par ailleurs sur notre plan de formation pour donner les mêmes possibilités à nos collaboratrices et collaborateurs de se former et de se développer pour pouvoir évoluer au sein de l'entreprise, ainsi que sur notre politique en faveur de la flexibilité du travail pour améliorer l'équilibre de vie personnelle et professionnelle, ce qui constitue un levier important pour les jeunes parents. Nous poursuivons enfin nos efforts afin de garantir l'égalité de rémunération à poste équivalent. Enfin, nous nous sommes fixés l'objectif d'atteindre une représentation plus équilibrée pour l'ensemble de nos positions managériales, entre femmes et hommes.

Indicateurs	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum
Ecart de rémunération	23	40
Ecart des augmentations individuelles	35	35
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	Non applicable en 2024	–
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10
Total	68	100