

Index égalité professionnelle 2021

Introduction

En octobre 2020, nous avons mis en place Vision ESG 2030. Dans ce cadre, nous nous sommes engagés à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la société et à atteindre 45 % de femmes dans notre effectif d'ici 2030. Nous nous sommes également engagés à fournir un environnement de travail sûr et favorable à tous les employés. Signataire des principes d'autonomisation des femmes des Nations unies (WEP), nos efforts en matière de diversité des sexes sur le lieu de travail mettent l'accent sur la participation des femmes à la technologie, à la gestion et au leadership. Nos politiques et nos démarches sur les lieux de travail se concentrent sur l'apprentissage et le développement et sur des sujets spécifiques notamment l'organisation de leur vie personnelle et professionnelle.

- Les femmes représentent **22 %** de notre conseil d'administration non exécutif et 66 % du comité ESG du conseil.
- Les femmes représentent **39,5 %** de notre effectif mondial.



Index égalité professionnelle 2021

Indicateurs	Points obtenus	Maximum
1. Ecart des rémunérations	31	40
2. Ecart augmentations individuelles (hors promotions)	20	20
3. Ecart de promotions	10	15
4. Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
TOTAL	81	100

Renforcer la participation des femmes dans les technologies et les entreprises

Le comité ESG du conseil d'administration régit notre vision ESG. Les objectifs DEI font partie du tableau de bord de l'entreprise et sont intégrés dans les fiches d'objectifs des dirigeants et des managers. Les conseils DEI donnés à différents niveaux, unité commerciale, site et régions permettent d'améliorer l'inclusion pour tous. Plus précisément, les conseils DEI donnés au niveau régional nous permettent d'être réactifs et d'exploiter les besoins "locaux" des employés en matière de diversité et d'y répondre en temps utile. Nous prévoyons également des initiatives pour le développement du leadership et du mentorat. Nous sommes également fiers de renforcer la participation des femmes dans les technologies de base grâce à nos programmes "Women in Technology", qui sont très suivis. En permettant aux femmes de poursuivre leur carrière dans leur domaine de spécialisation à leur retour de maternité, nous avons obtenu l'un des taux les plus élevés de retour au travail après une maternité.

Nos initiatives

Infosys Women's initiative (IWIN) : Ce forum vise à renforcer l'inclusion des femmes et permet également de garantir un engagement continu avec les femmes dans toute l'entreprise.

Restart with Infosys : Il s'agit d'une initiative spéciale axée sur l'embauche de femmes ayant interrompu leur carrière et qui cherchent à dynamiser leur retour sur le marché du travail et en entreprise. Le programme soutient le développement des compétences par le biais de stages et d'une exposition à des environnements de projet "réels".

Women in technology: Notre programme phare est axé sur le renforcement de la participation des femmes dans la technologie. Infosys travaille également avec la communauté pour renforcer la participation des femmes dans les STEM et l'éducation informatique.

Renforcer la participation des femmes dans les technologies et les entreprises

Nos initiatives

Infosys women - Cet hebdomadaire accessible sur l'intranet d'Infosys, InfyMe, qui se déroule tout au long de l'année, présente les réalisations de femmes au parcours inspirant. Cette série de blogs est l'une des plus lues et continue d'inspirer les hommes et les femmes de l'entreprise.

Women in Management (WIM) - un atelier immersif de trois jours axé sur les compétences dans les domaines de gestion des équipes, des clients et des affaires.

Women in Executive Leadership (WIEL) - il s'agit d'une initiative exclusive visant à développer les talents de leadership des femmes. Le programme comprend des modules d'apprentissage en ligne, des sessions dirigées par un facilitateur, des ateliers dirigés par des experts sur des sujets identifiés et des travaux de projet. Environ 50 femmes et plus ont participé à cette intervention d'apprentissage exclusive au cours de l'exercice 2021.

Les ateliers spéciaux - Trouver le bon équilibre ; les émotions au travail ; le jeu du pouvoir ; le manager inclusif ; Accélérer ses réalisations (AHA) ; Emerging Me (EMME).

#IamTheFuture - La transformation numérique a un impact sur tous les secteurs d'activité, sur nos clients et sur notre façon de travailler. Le programme #IamTheFuture Women in Leadership a pour objectif d'aider les femmes dirigeantes grâce à des interventions axées sur les capacités numériques contemporaines, les préparant ainsi non seulement pour aujourd'hui mais aussi pour l'avenir.

Renforcer la participation des femmes dans les technologies et les entreprises

Nos initiatives

Programme de retour au travail après la maternité - Grâce à un solide programme de retour au travail après la maternité, 92 % des femmes ont repris le travail après un congé maternité et 88 % ont poursuivi leur mission chez Infosys et ce 12 mois après la reprise du travail au cours de l'année 2021.

iMother - service conçu pour aider les femmes à rester connectées, pertinentes et inspirées pendant cette étape importante de leur vie personnelle et professionnelle.

Family Matters - est un forum qui offre aux employés un espace pour discuter de l'éducation des enfants, des relations, de la santé de la famille, de la nutrition, de l'éducation des enfants, des soins aux personnes âgées, etc. Ces discussions sont animées par des experts externes et constituent une excellente plateforme d'apprentissage et de collaboration pour les employés, tout en leur permettant de créer des réseaux de soutien par les pairs.

La sécurité des femmes est une priorité commerciale importante. Cette initiative indépendante permet de lutter contre le harcèlement sexuel en garantissant notamment des enquêtes impartiales. La communication et la sensibilisation à la sécurité des femmes se font périodiquement tout au long de l'année.

Objectifs de progression

Indicateur	Statistiques actuelles	Statistiques cibles
1. Salaire moyen	7.1% (en faveur des hommes)	<7%
3. Promotions	3.9% (en faveur des hommes)	<2%
5. Nombre des 10 employés les mieux rémunérés du sexe sous-représenté	2/10 (femmes hors du top dix)	3/10



Merci