

Rapport et Index Égalité Professionnelle 2019

Infosys Limited, France



Introduction

Nos salariés sont notre plus grand atout. Pour répondre aux besoins changeants de nos clients, notre priorité est d'attirer et d'engager les meilleurs talents au bon endroit et avec les bonnes compétences.

C'est pourquoi nous nous concentrons sur le bien-être global de nos salariés, en leur offrant une carrière épanouissante et durable. La diversité et l'inclusion sur le lieu de travail sont clés au bien-être des salariés.

Notre approche pluridimensionnelle permet de promouvoir la diversité et l'inclusion au sein d'Infosys. Les principes et objectifs de la Déclaration universelle des droits de l'homme sont au cœur de notre stratégie de diversité et d'inclusion (D&I). En mettant fortement l'accent sur l'égalité entre les sexes, la stratégie s'appuie sur un **management solidaire** et fait des progrès sur le lieu de travail.

- Les femmes représentent 33 % de l'effectif de notre Conseil d'administration. Nous avons continué à renforcer nos efforts pour atteindre notre objectif de diversité en augmentant la participation des femmes aux postes de direction de la Société.
- Les femmes représentent 36 % de notre effectif mondial. En France l'écart salarial est favorable aux femmes, dont la rémunération est 9% plus élevée que celle des hommes (selon l'index).
- Nous nous efforçons d'atteindre un taux de 25 % de femmes à la direction de la Société.



Index Égalité Professionnelle (données 2018)

Indicateur	Points obtenus	Points disponibles
1. Écart des rémunérations	27	40
2. Écarts d'augmentations individuelles	20	20
3. Écarts de promotions	15	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	0	10
TOTAL	77	100

Initiatives pour une diversité équilibrée

L'amélioration de la participation des femmes à la direction de l'entreprise est un objectif important de notre tableau de bord. À cette fin, nous avons un certain nombre d'initiatives visant le développement du leadership et le mentorat, le renforcement de la réserve de talents disponibles pour les postes de direction, la participation accrue des Femmes dans la Technologie ainsi que l'amélioration des taux de retour au travail post-maternité.



Quelques initiatives



Prix de la diversité : Un prix de la diversité a été créé dans le cadre des Prix d'excellence de la Société afin de reconnaître le rôle des business units qui ont renforcé la participation des femmes au sein du personnel de direction



Press for Progress: Le thème de l'ONU pour la Journée internationale de la femme (JIF) de 2018, #PressforProgress, était de bien des égards une articulation audacieuse d'un voyage bien engagé vers une destination glorieuse, un succès pour les nombreux efforts que les femmes ont entrepris et qu'elles vont encore entreprendre. L'équipe Infosys IWIN (Infosys Women's Inclusivity Network) a adopté le thème des Nations Unies pour 2018 " #PressforProgress " et a planifié avec soin de multiples activités axées sur l'éducation, la condition physique, l'expression créative, la responsabilisation et le divertissement.



Programme Architecte en Herbe : Infosys a lancé le programme Aspiring Architect dans le but d'accroître la participation des femmes dans la technologie. L'intervention de six mois a donné lieu à plus de 450 inscriptions dans le monde. Les business units ont affecté des mentors et des accompagnateurs à chacun des participants. Les groupes d'apprentissage par les pairs dans les centres de développement de la Société constituent également un écosystème favorable au développement.

Construire des carrières pour la vie

Former les futurs dirigeants est la clé de l'approche d'Infosys en matière d'apprentissage et de développement. La diversité des sexes est une priorité, et l'Infosys Leadership Institute soutient l'engagement des femmes au leadership par le **mentorat et des ateliers spécifiques sur l'expérience du leadership féminin**. Par le biais d'interventions et d'initiatives variées, nous nous efforçons continuellement de faciliter un écosystème qui aide les dirigeants à investir dans leur propre développement et à devenir meilleurs non seulement dans leur travail, mais aussi dans le type de dirigeants qu'ils deviennent.

Interventions d'Apprentissage Unifiées :

Bridge Academy—Afin d'améliorer la qualité des évolutions de carrière dans les fonctions commerciales et d'offrir un cadre de compétences commerciales aux employés aspirant à des fonctions commerciales, un programme Bridge Academy a été envisagé. **(23% des 120 salariés qui ont participé jusqu'à présent sont des femmes)**.

Womeninspire - Des sessions ont été organisées par et pour des collègues femmes **avec des cadres supérieurs à l'intérieur et à l'extérieur d'Infosys**. Les cadres partagent leur cheminement de carrière, leurs pratiques exemplaires, leurs expériences et les moyens de maintenir l'équilibre travail-vie personnelle.

Cohorte - Séances en face à face pour doter nos salariés les plus performants de connaissances et compétences. Les séances sont animées par des enseignants en interne et à l'externe, et l'interaction personnelle avec les cadres supérieurs est facilitée. Au moins **5%** des participants pour chaque séance sont des femmes.

Nous continuons à mettre l'accent sur l'amélioration de la participation des femmes à la technologie et aux postes de direction de la Société.



THANK YOU