

## CHARTRE DE LA DIVERSITE

### Préambule :

IWASECOSFA prend l'engagement de lutter contre toutes les formes de discriminations en adoptant cette charte de la diversité.

Qu'elles soient basées sur l'origine sociale, le handicap, le sexe, l'âge, les caractéristiques génétiques, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, l'état de santé ou encore l'état de grossesse.

Cette charte met en avant notre politique de gestion des ressources humaines principalement axée sur la reconnaissance des compétences individuelles et de leur valorisation.

Signer cette charte signifie donc :

- Optimiser et favoriser l'égalité des individus face à l'emploi,
- Démontrer son engagement en faveur de la diversité.

### **Pourquoi est-il nécessaire de favoriser la diversité et de lutter contre les discriminations ?**

Encourager la diversité et favoriser le pluralisme que ce soit à travers la gestion des carrières, le recrutement et l'intégration des salariés est un facteur propice à la progression de notre société.

Elle contribue aussi à l'amélioration des relations sociales, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise. Cela permet aussi d'avoir une image positive vis-à-vis des clients et des prestataires en France et même à travers le monde.

Nous signons cette charte pour témoigner de notre dévouement pour la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein d'IWASE.

## Nos engagements :

Dans le respect de cette charte, nous nous engageons à :

1. **Sensibiliser les collaborateurs** impliqués dans la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, gestion des carrières) aux enjeux de la diversité dans le but de faire disparaître les réticences et les préjugés pour optimiser l'intégration de tous de manière permanente.
2. **Promouvoir la diversité en respectant le principe de la non-discrimination** sous toutes les formes dans chacun de nos processus (embauche, promotion professionnelle) conformément aux articles L1132-1 du Code du Travail\* et 225.1 du Code Pénal\*\*).
3. **Communiquer auprès de l'ensemble de nos partenaires extérieurs** et collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.
4. **Refléter la diversité culturelle et éthique** dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification et garantir ainsi l'égalité des chances à compétences égales.
5. **Évaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

\* L'article L 1132-1 du Code du Travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

\*\* article 225-.1 du Code Pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

## Les actions concrètes en faveur de la diversité :

### ➤ **Le recrutement :**

IWASECOSFA EUROPE s'engage à ne faire aucune discrimination dans le processus de sélection des candidatures en proposant des offres d'emplois et de stage qui ne mentionne aucun élément discriminatoire et en analysant les candidatures selon les critères basés sur les compétences et l'expérience acquises par les candidats.

Ainsi,

- Les effectifs d'IWASE compte plus de 6 nationalités représentées, effectif non négligeable étant donné qu'IWASE compte seulement 18 salariés.

### ➤ **La rémunération :**

IWASECOSFA EUROPE s'engage à fixer la rémunération de ses salariés sur des critères objectifs et non discriminatoires (compétences mises en œuvre et performance/compétences acquises).

Ainsi,

- La rémunération à l'embauche est définie pour chaque poste sur des critères objectifs de niveau de formation et d'année d'expérience professionnelle.
- L'équité de salaire entre les sexes est une priorité dans notre engagement. Il n'existe pas d'écarts de rémunération entre hommes et femmes à postes équivalents. Les entretiens individuels permettent aussi d'ajuster les qualifications et les échelons de certains par rapport au poste occupé. Nous sommes persuadés que la mixité sociale est un atout principal pour la réussite et pour la cohésion. Ainsi, nos politiques de rémunérations sont exclusivement basées sur les compétences de chacun. Chez IWASE, chaque personne expérimente la mixité sociale au quotidien.

➤ **Egalité Hommes/Femmes :**

L'équilibre de la vie privée et de la vie professionnelle concernent autant les hommes que les femmes. L'égalité est un facteur de cohésion et d'amélioration de la qualité de vie. IWASE COSFA EUROPE croit en l'égalité hommes/femmes dans la répartition des rôles dans l'entreprise et la place de chacun à tous les types de postes.

➤ **L'évolution professionnelle :**

- Les entretiens professionnels sont dédiés à toutes les catégories de salariés (cadres et ETAM).

➤ **Lutte contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle :**

- L'ouverture d'esprit fait partie de la culture de notre entreprise, ainsi, aucuns jugements n'est porté sur l'autre et le choix de vie personnels de chacun des collaborateurs est respecté.  
Le respect de l'être humain est une valeur importante chez IWASE, l'application de la législation et des règles déontologiques font partie du travail de chacun.  
Nous ne nous intéressons pas au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle ou encore à la situation familiale.

Cette charte de lutte contre la discrimination, pour l'égalité de traitement et la promotion de la diversité mis en avant par notre société.

Fait à PARIS, le 17 novembre 2021,