


Index d'Égalité Femmes-Hommes



Notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance (DEIB) est ancré dans nos valeurs et dans notre conviction profonde que promouvoir la DEIB sur notre lieu de travail n'est pas seulement la meilleure décision pour nos employés, mais aussi une décision très judicieuse pour notre entreprise. Lorsque les employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes au travail, ils s'épanouissent et contribuent à faire de Splunk un acteur majeur de son secteur et un lieu inclusif pour chaque employé.

Notre stratégie de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance souligne les besoins au niveau du personnel, de la direction, de notre culture d'entreprise et des capacités de nos systèmes afin de pouvoir concrétiser nos ambitions en matière de DEIB : créer une expérience enrichissante pour chacun de nos employés, apporter des changements positifs et durables sur le marché pour nos clients et nos communautés et bien plus encore.

Nous continuons à mener des initiatives pour accroître la représentation des femmes dans nos bureaux mondiaux, à tous les niveaux et fonctions de l'entreprise, en particulier au niveau du leadership. Nous savons que la création d'un lieu de travail diversifié et inclusif est essentielle à notre réussite et à notre croissance, et bien que nous ayons fait des progrès dans certains domaines, nous reconnaissons qu'il reste encore du travail à faire.

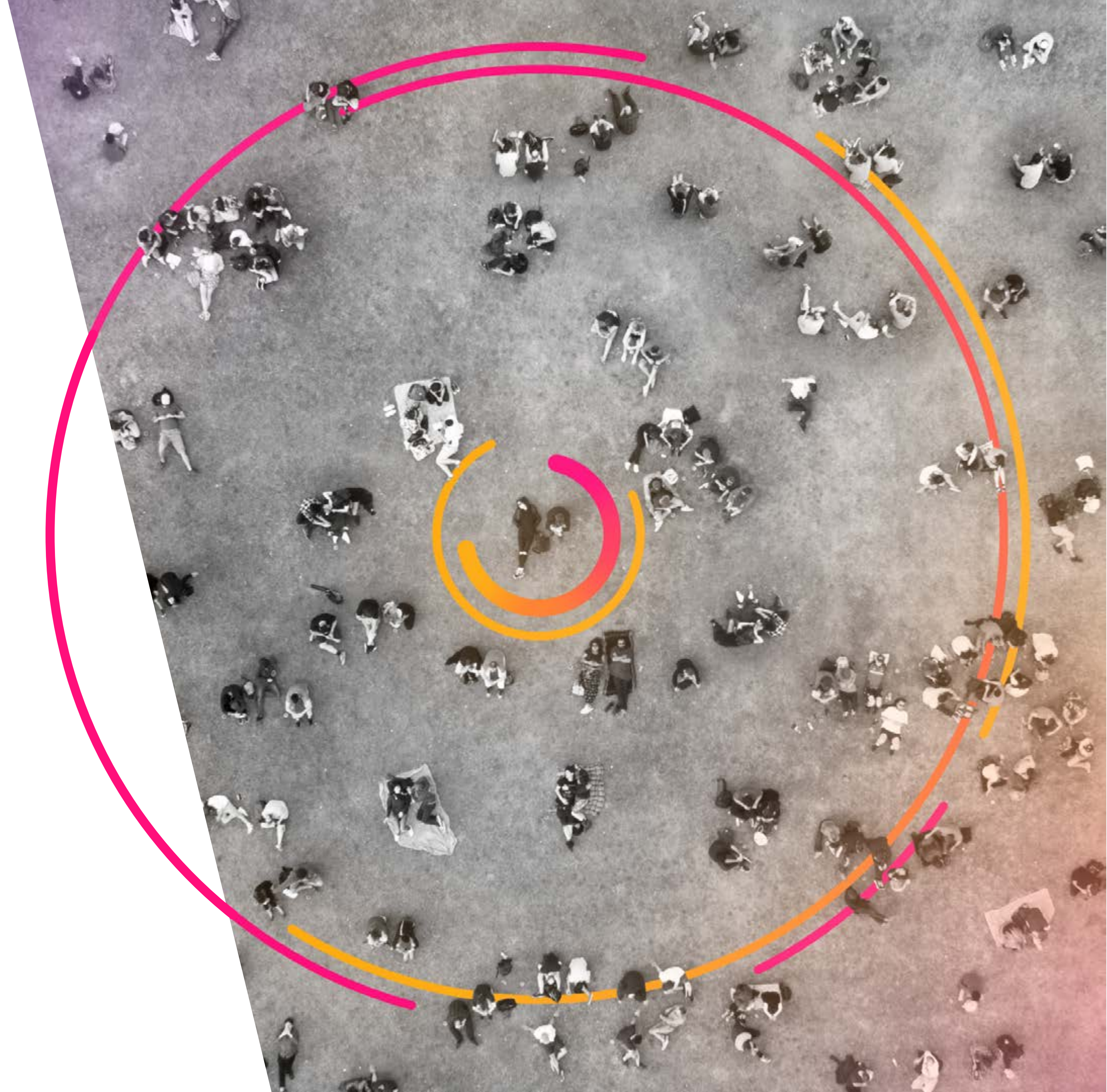
Notre Score

L'indice de l'égalité femmes-hommes est mandaté par la loi française, la loi Avenir. Splunk soutient le gouvernement français dans son objectif de mettre fin à l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Splunk France SAS (« Splunk France ») a un score pour l'année 2023 de 75/100. La période de référence est l'année civile (1er janvier 2023 - 31 décembre 2023)

Pour chacun des quatre indicateurs, le score de Splunk France est

L'écart de rémunération femmes-hommes, par groupe d'âges et catégorie d'emplois	25/40
L'écart de répartition des augmentations individuelles	35/35
Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10



Nos Actions

Processus de recrutement

En plus d'utiliser des outils comme Textio pour atténuer les préjugés inconscients de nos descriptions de poste, notre équipe de recrutement s'est associée à plus de 60 écoles et universités et a participé à plus de 50 événements à travers les régions AMER, EMEA et APAC pour améliorer l'embauche de groupes plus sous-représentés, notamment les talents LGBTQ+ et féminins. Nous avons également créé une nouvelle formation, Splunk Certified Interviewer, pour aider nos responsables du recrutement et nos managers à mener des entretiens de grande qualité dans le cadre de notre engagement à prendre des décisions d'embauche justes, équitables, précises et fiables.

Données sur la représentation de la main-d'œuvre

Depuis 2018, Splunk communique publiquement nos données mondiales sur le genre. En 2022, nous avons continué à tirer parti des avantages de notre lieu de travail hybride pour accroître la représentation et enrichir notre expérience employé. Nous sommes heureux d'annoncer que le pourcentage de Splunkers s'identifiant comme des femmes a augmenté dans toutes les catégories en 2022*, y compris au niveau de la direction, des responsables du personnel et des rôles techniques.

Nous divulguons chaque année les indicateurs clés liés à la composition de la main-d'œuvre dans notre [rapport annuel Splunk sur la diversité, l'équité et l'inclusion](#).



*Nos résultats de représentation de la main-d'œuvre 2023 seront publiés dans notre rapport annuel DEIB 2023 au deuxième trimestre 2024.

Éducation à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'appartenance (DEIB)

Assurer l'évolution et le développement de carrière dans le cadre de l'expérience employé est une priorité absolue pour Splunk. Pour aider les Splunkers à gérer leur carrière, nous avons lancé des parcours de formation améliorés en matière de développement de carrière pour les employés et les dirigeants de Splunk. Nous avons relancé le « Splunk Café », qui propose des offres de mentorat élargies chez Splunk, offrant une mise en relation formelle entre mentor et mentoré, des opportunités informelles de rencontrer d'autres Splunkers, des heures de bureau avec les dirigeants et bien plus encore.

Au cours de l'année écoulée, nous avons proposé de nouvelles opportunités pour les Splunkers à tous les niveaux de l'organisation afin de mieux comprendre comment la DEIB joue un rôle essentiel dans la prise de décision et la culture d'entreprise :



Équipe de direction : nos équipes de direction, sous la conduite de notre PDG, suivent actuellement un parcours d'apprentissage d'un an pour les doter des connaissances et des compétences nécessaires pour diriger de manière inclusive.



Responsables : nos responsables disposent désormais d'un parcours d'apprentissage spécifique afin de les aider à diriger à travers le prisme de l'appartenance dans le cadre de notre programme Splunk Manager Essentials.



Tous les Splunkers : nous nous sommes récemment associés à Blue Ocean Brain, une organisation spécialisée dans le micro-apprentissage, pour proposer un apprentissage de la DEIB à base de contenus courts. À ce jour, plus de 2 600 Splunkers ont suivi cet apprentissage. Nous continuons d'offrir notre formation de base, qui comprend la sensibilisation aux préjugés inconscients et l'introduction à la neurodiversité.

Prestations familiales

Splunk pense que les soins de fertilité sont un élément essentiel de tout plan de santé et pour soutenir les personnes en charge d'enfants et les personnes pouvant devenir en charge d'enfants, nous offrons une prestation complète parentale et de fertilité via Carrot. Il est disponible pour les employés éligibles et leur conjoint/partenaire, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Temps libre et flexibilité

Splunk offre un congé en cas de catastrophe et d'épidémie (DETO), 30 jours payés pour couvrir à la fois le temps nécessaire pour s'occuper des enfants et de la famille pendant les pandémies ainsi que d'autres catastrophes/événements imprévus. Splunk a également ajouté 4 jours de repos payés dans le monde entier pour permettre aux employés de faire une pause à l'échelle de l'entreprise.

Programme global de bien-être (Spark)

Spark, le programme mondial de bien-être de Splunk, propose une variété de programmes et de ressources de bien-être holistiques pour aider les employés à mener une vie saine, heureuse, dynamique et utile. Nous mettons l'accent sur le choix des employés pour répondre aux besoins des différents modes de vie de notre main-d'œuvre diversifiée. Les employés de Splunk ont accès à :



Services de santé mentale et émotionnelle : Splunk propose des séances de coaching et de thérapie aux employés avec un professionnel agréé ainsi qu'un accès 24h/24 et 7j/7 à des professionnels agréés en cas de besoin immédiat ou urgent en matière de santé mentale, comprenant également des recherches en ligne et assistées pour les soins aux enfants et aux personnes âgées.



Splunk offre à tous ses employés **un remboursement de bien-être** jusqu'à l'équivalent de 2 000 USD par an pour les dépenses liées au bien-être. Nous sommes conscients que chaque employé a des besoins différents et nous souhaitons aider les employés en leur permettant de choisir parmi une liste d'articles et de services liés au bien-être, notamment les suivants :

- **Forme et santé** : salles de sport, sports, spas, applications et assistance générale en matière de santé
- **Soutien familial** : services de doula/sage-femme, d'allaitement, de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées
- **Développement professionnel** : cours en ligne, frais de test, livres
- **Frais de scolarité** : formation continue, aide/remboursement des prêts étudiants



Bien-être financier : Splunk offre un accès individuel illimité à des conseillers financiers locaux.



Groupes de ressources pour les employés (ERG)

Nos ERG soutiennent les Splunkers issus de communautés sous-représentées et marginalisées en étant une source de connexion, en soutenant le développement de carrière et en cultivant un sentiment d'appartenance à Splunk.

La mission de notre Womxn+ ERG est de favoriser, d'autonomiser et de développer une communauté diversifiée dirigée par des femmes qui collaborent et s'élèvent les unes les autres pour faire progresser l'égalité des sexes et le plaidoyer intersectionnel, y compris la communauté non binaire et ses alliés.

En plus de Womxn+, nos huit autres ERG créent un écosystème inclusif pour leurs membres : BEAMs, Somos, Natives, Pilipinx, Pride, Veterans, Disabled=True et Neurodiversity. Chacun de nos neuf ERG a désormais un parrain faisant partie de l'équipe de direction. Grâce à ce partenariat, les dirigeants disposent de nouvelles connaissances et perspectives pour faire avancer les choses. Ensemble, notre communauté de 9 ERG se compose de plus de 5 000 employés travaillant ensemble pour faire progresser la sensibilisation, l'action et la responsabilité en matière de DEIB dans toute l'entreprise.

Découvrez [ici](#) comment nous envisageons de concevoir des produits plus inclusifs, de mieux comprendre le sentiment d'appartenance chez Splunk et de nouer des partenariats avec des groupes communautaires et industriels externes.



splunk[®]>