

L'égalité femmes-hommes : le GHICL obtient une note de 92/100

L'index de l'égalité hommes-femmes est un objectif décidé par le législateur fin 2018 qui vise à mettre fin aux inégalités de salaires entre les hommes et les femmes d'ici 2022 dans les entreprises.

Depuis 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés ont pour obligation de mesurer leur Index égalité à partir de 5 indicateurs définis par la loi et de le publier.

- Le 1er indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : le GHICL obtient 37 sur 40 points possibles.
- Le 2e indicateur mesure les écarts des augmentations entre les femmes et les hommes : le GHICL obtient 20 sur 20 points possibles.
- Le 3e indicateur mesure les écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes : le GHICL obtient 15 sur 15 points possibles.
- Le 4e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après la maternité : le GHICL obtient 15 sur 15 points possibles.
- Enfin, le 5e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : le GHICL obtient 5 sur 10 points possibles.

Si le score obtenu de l'Index est inférieur à 75, l'entreprise a pour obligation de mettre en place des mesures correctives sous peine de pénalité financière.

Notre score est établi à **92/100** pour l'année 2022. Cela s'explique par le fait que notre politique de rémunération est régie par des dispositions conventionnelles et ne repose pas comme dans de nombreuses entreprises sur une part d'augmentation individuelle.

La part de femmes au sein du Comité de Direction du GHICL s'élève à **30%**.