

INSTITUT DON BOSCO

CALCUL DE L'INDEX DE L'EGALITE FEMMES – HOMMES

1^{er} mars 2024 (année 2023)

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir des **5 indicateurs suivants** :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Si l'entreprise obtient moins de 75 points, elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans.

Détail du calcul de l'index pour l'Institut Don Bosco (données de l'année 2023) :

Résultat final de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Étape suivante : Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes

Résultat final obtenu à l'indicateur en %

(il s'agit de la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale)

0,2

Population envers laquelle l'écart est favorable

Femmes Hommes

39 / 40

Nombre de points obtenus à l'indicateur

Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes

Étape suivante : Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

L'indicateur sur l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) est-il calculable ?

Oui Non

Écarts de taux d'augmentations par CSP en %

Les écarts de taux d'augmentations sont à renseigner uniquement pour les CSP pris en compte pour le calcul (zéro signifiant qu'il n'y a pas d'écart entre les femmes et les hommes). Un écart positif est à la faveur des hommes et un écart négatif est à la faveur des femmes.

Ouvriers

3,5

Employés

Techniciens et agents de maîtrise

0,8

Ingénieurs et cadres

4,4

Résultat final obtenu à l'indicateur en %

(il s'agit de la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.)

1,8

Population envers laquelle l'écart est favorable

Femmes Hommes

20 / 20

Nombre de points obtenus à l'indicateur

Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

Étape suivante : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

L'indicateur sur l'écart de taux de promotions est-il calculable ?

Oui Non

Écarts de taux de promotions par CSP en %

Les écarts de taux de promotions sont à renseigner uniquement pour les CSP pris en compte pour le calcul (zéro signifiant qu'il n'y a pas d'écart entre les femmes et les hommes). Un écart positif est à la faveur des hommes et un écart négatif est à la faveur des femmes.

Ouvriers

1,2

Employés

Techniciens et agents de maîtrise

-1,8

Ingénieurs et cadres

-5,1

Résultat final obtenu à l'indicateur en %

(il s'agit de la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.)

1,8

Population envers laquelle l'écart est favorable

Femmes Hommes

15 / 15

Nombre de points obtenus à l'indicateur

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Étape suivante : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

L'indicateur est-il calculable ?

Oui Non

Résultat final obtenu à l'indicateur en %

100

15 / 15 | Nombre de points obtenus à l'indicateur

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Étape suivante : Niveau de résultat global

Résultat obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

3

Sexe des salariés sur-représentés

Femmes Hommes

5 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur

Niveau de résultat global

Étape suivante : Publication des résultats obtenus

Index de
94 / 100

Total des points obtenus aux indicateurs calculables : **94**
Nombre de points maximum pouvant être obtenus aux indicateurs calculables : **100**