

RECAPITULATIF INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2020 UNADEV

Suivant son effectif de l'année N-1, l'employeur doit mesurer annuellement les écarts de rémunération entre femmes et hommes au regard de plusieurs indicateurs dont il ressort une note globale sur 100 points.

Les structures de 50 à 250 salariés ont 4 indicateurs à mesurer.

Les résultats pour chaque indicateur génèrent un certain nombre de points.

Plus les écarts pour chaque indicateur sont faibles, plus le nombre de points accordés par indicateur est important.

RESULTAT TOTAL DES INDICATEURS DE L'UNADEV

Le résultat global des indicateurs doit être supérieur à 75 points (sur 100), dans le cas contraire la structure doit mettre en œuvre des mesures correctives.

Période de référence 01/01/2020 au 31/12/2020, pour 150 salariés présents au moins 6 mois au cours de la période de référence.

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

votre résultat total est

78/100

78 points sur un maximum de 100 pouvant être obtenus

INDICATEUR ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il s'agit d'une comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : de 0 à 40 points.

Cet indicateur permet d'observer la différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et celle des femmes. L'objectif est d'atteindre un écart de zéro, soit une égalité parfaite.

Seuls les groupes de tranche d'âge avec au moins trois hommes et trois femmes doivent être pris en compte.

INDICATEUR ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	écart de rémunération par csp (avant seuil de pertinence)			
	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
<u>ADM EMP ADMINISTRIF</u>	nc	nc	15,2%	19,8%
<u>EDUC CADRE SOCIO-ÉDUCATIF</u>	nc	nc	13,8%	8,6%

votre résultat final est **1.4%**

écart favorable aux hommes

votre note obtenue est **38/40**

<u>EDUC EMPLOYE SOCIO ÉDUCATIF</u>	-23,1%	-23,9%	-10,3%	5,1%
<u>EMP LOGISTIQUE</u>	nc	nc	nc	nc
<u>SOI AGENT DE SOINS</u>	nc	nc	nc	nc

INDICATEUR ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il s'agit de l'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes entre 0 à 35 points.

Les augmentations prises en compte peuvent intégrer celles qui résultent de promotions.

Il s'agit de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation sur la période de référence quel que soit la catégorie professionnelle. La structure doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes à 2% ou 2 personnes près.

INDICATEUR ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	taux d'augmentation	
	femmes	hommes
taux de salariés augmentés	1,1%	1,7%

vos résultats en nombre équivalent de salariés* est **0,4**
écart favorable aux hommes

vos notes obtenues sont **35/35**

vos résultats en pourcentage est de **0,6%**, la note obtenue est de **35/35**

* si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

INDICATEUR POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

Cet indicateur porte sur le nombre de femmes de retour de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation générale ou individuelle à leur retour avant la fin de cette même période: 0 ou 15 points.

Une structure peut obtenir le maximum de points si elle accorde une augmentation à l'ensemble des femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule des femmes dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point n'est accordé à la structure.

INDICATEUR POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

vos résultats finaux sont **0%**

vos notes obtenues sont **0/15**

INDICATEUR NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Il s'agit d'identifier parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, le sexe sous-représenté.

On retient ici le plus petit du nombre de femmes ou du nombre d'hommes parmi les salariés ayant les 10 plus hautes rémunérations.

Pour obtenir un maximum de points, la structure doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

Ce nombre va de 0 à 10.

Plus le sexe sous-représenté est minoritaire, moins la structure n'a de points.

Plus la répartition est équilibrée, plus le nombre de points accordés est important.
Résultat obtenu 2 à 3 salariés => 5 points.

INDICATEUR NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE
SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES
RÉMUNÉRATIONS

