



Index de l'égalité professionnelle femme-homme

Professional gender equality index

La législation française demande à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés de publier l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

The French law requires all companies of at least 50 employees to publish their professional gender equality index, every year by March 1st.

Cet index, sur 100 points, a été conçu comme un outil pour mettre fin aux inégalités professionnelles femmes-hommes. Il est composé de 4 à 5 indicateurs :

This index, out of 100 points, was designed as a tool to end gender inequality at work. It is made up of 5 indicators:

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
Gender pay gap,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
The difference in the distribution of individual pay increases,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
The difference in the distribution of promotions (only for companies with over 250 employees),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
Number of female employees who got a salary increase when returning from maternity leave,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.
Parity among the 10 highest wages.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2021

Professional gender equality index calculation for 2021

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non) <i>Calculable indicator (1=yes, 0=no)</i>	Valeur de l'indicateur <i>Indicator value</i>	Points obtenus <i>Points gained</i>	Nombre de points maximum de l'indicateur <i>Maximum number of indicator points</i>	Nombre de points maximum des indicateurs calculables <i>Maximum number of points for calculable indicators</i>
Ecart de rémunération (en %) <i>Wage gap (in %)</i>	1	0.6	39	40	40
Ecart d'augmentations individuelles (en points de %) <i>Salary increase gap (in points of %)</i>	1	0.1	20	20	20
Ecart de promotions (en points de %) <i>Promotion gaps (in points of %)</i>	1	0.4	15	15	15
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) <i>Percentage of female employees who benefitted from a salary increase when back from maternity leave (%)</i>	0	INCALCULABLE NOT CALCULABLE		15	0
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations <i>Number of employees from the under-represented gender among the 10 highest wages</i>	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables <i>Total of calculable indicators</i>			74		85
INDEX (sur 100 points) <i>INDEX (on 100 points)</i>			87		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.
The total of calculable indicators is reduced by 100 points by using the rule of proportionality.

Volvo Compact Equipment - Belley: accélérer le changement

Chez Volvo Compact Equipment, nous reconnaissons que la diversité est un facteur clé de succès et veillons à ce qu'elle soit au centre des préoccupations tout au long de l'année. Nous nous engageons à être un employeur garantissant l'égalité des chances. Attirer et fidéliser les collaboratrices est un défi pour l'ensemble du secteur mais nous travaillons activement pour améliorer notre position.

Etat des lieux

- 14,3% de femmes
- 13,9% de femmes manager
- 50% de femmes dans l'équipe de Direction

Objectif

D'ici à 2030, au moins 35% de collaboratrices en général et à des postes managériaux.

Nos engagements

- Nous construisons le monde dans lequel nous voulons vivre – durable pour toutes les parties prenantes
- La Diversité est naturellement ancrée dans notre Philosophie
- Tolérance 0 pour le harcèlement sexuel et la discrimination

Volvo Compact Equipment - Belley: our recipe to accelerate

At Volvo Compact Equipment, we recognize that diversity is a key driver for success and ensure that it is a focus all year round. We are committed to being an equal opportunities employer. Whilst attracting and retaining female employees is a challenge for the whole of the sector, we have been actively working to improve our position.

Status

- 14,3% female
- 13,9% female managers
- 50% female in the Business Management Team

Objective

By 2030, at least 35% female employees in general and in managerial positions.

What we say

- *We build the world we want to live in - sustainable for all stakeholders*
- *Diversity is naturally anchored in our Philosophy*
- *Zero tolerance for sexual harassment and discrimination*



Nos actions

- ✓ Planification stratégique des ressources humaines et investissements conscients pour accroître la diversité
- ✓ Attentifs à la façon dont nous attirons, recrutons et sélectionnons
- ✓ Décodage du genre dans nos communications
- ✓ Panels de recrutement mixtes
- ✓ 30% de candidatures féminines demandées à chaque recrutement
- ✓ Sensibilisation des agences d'intérim au recrutement de femmes dans le secteur
- ✓ Contrôle continu des salaires
- ✓ Répartition paritaire (50/50) dans l'équipe de management de l'entreprise
- ✓ Adaptation des installations pour être inclusives des femmes (vestiaires)
- ✓ Promotion des actions et de la communication WIN (Women's Initiatives Network)
- ✓ Soutien de programmes de formation/mentorat dédiés aux collaboratrices

What we do

- ✓ *Strategic human resources planning and conscious investments to increase diversity*
- ✓ *Be more mindful in how we attract, recruit, and select*
- ✓ *Gender decoding of adverts*
- ✓ *Recruitment panels with a mixed team*
- ✓ *Request to get 30% female candidates in each recruitment*
- ✓ *Make temp agencies specifically aware of the recruitment of women in the industry*
- ✓ *Continuous assessment of salaries*
- ✓ *Equality (50/50) in the Business Management Team*
- ✓ *Adaptation of facilities to be women inclusive (locker rooms)*
- ✓ *Promote WIN actions and communication*
- ✓ *Support training/mentoring programs dedicated to female employees*

