

Index égalité entre les femmes et les hommes en France en 2021

Conformément aux dispositions de la loi Avenir du 5 septembre 2018, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, Hitachi Rail STS France publie son index égalité femmes/hommes.

L'idée de l'index égalité est de permettre aux entreprises de mesurer de façon simple et fiable, où elles en sont en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A travers l'index égalité, le législateur souhaite passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat.

L'index égalité est basé sur 5 indicateurs (les mêmes pour toutes les entreprises, avec une méthodologie clairement définie par décret) :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)
- L'écart d'augmentations entre les femmes et les hommes (20 points)
- L'écart de promotions entre les femmes et les hommes (15 points)
- Le pourcentage de femmes augmentées au retour d'un congé maternité (15 points)
- Le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Plus les entreprises sont performantes sur ces 5 indicateurs, plus elles obtiennent de points, pour une note maximale de 100.

Avec moins de 75 points, elles devront mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

En 2021, le score d'Hitachi Rail STS France est de 84 points sur 100.

Résultats obtenus pour chaque indicateur :

- Ecart de rémunération : 34 points (sur 40)
- Ecart d'augmentation : 20 points (sur 20)
- Ecart de promotion : 15 points (sur 15)
- Pourcentage de femmes augmentées au retour d'un congé maternité : 15 points (sur 15)
- Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point (sur 10)

Ce score reflète l'engagement de longue date de la société, notamment par :

- La réalisation chaque année du rapport de situation comparée (dit « rapport égalité ») ;
- La signature d'accords successifs relatifs à l'égalité professionnelle ;
- Le partenariat avec l'association « Elles bougent (depuis 8 ans), visant à faire découvrir et promouvoir les métiers de l'ingénierie auprès des jeunes femmes lycéennes et étudiantes. Chaque année, l'entreprise participe activement aux principaux événements de l'association (forum « Réseaux et carrières au féminin », challenge « Innova-tech ») et a à cœur d'impliquer ses salariées en tant que « marraines » (à ce jour, 14 salariées se sont engagées en tant que marraines).

Equality index between women and men in France in 2021

In accordance with the provisions of the Avenir law of September 5, 2018, aimed at eliminating the pay gap between women and men, Hitachi Rail STS France is publishing its gender equality index.

The equality index aims at enabling companies to measure in a simple and reliable way, where they stand in terms of professional equality between women and men.

Through this index, the French legislator means we now have to move from an obligation of means to an obligation of result.

The equality index is based on five indicators (the same for all companies, with a unique methodology laid down by law as well):

- The pay gap between women and men (40 points)
- The increase gap between women and men (20 points)
- The promotion gap between women and men (15 points)
- The percentage of women increased upon return from maternity leave (15 points)
- The number of women and men among the top 10 earners (10 points)

The more companies perform well on these five indicators, the more points they receive, for a maximum score of 100.

If their final overall score is less than 75 points, they will have to implement corrective actions, otherwise they can be subject to financial penalties.

In 2021, the Hitachi Rail STS France score is 84 points out of 100.

This score is reflecting the company's long-standing commitment, notably through the drawing up of a male/female comparative status report each year and the signing of successive agreements relating to professional equality.

It is also worthwhile pointing out the company's active partnership with "Elles bougent", in order to promote engineering professions to young female high school and university students. Each year, the company actively participates in the organization's main events (job fairs, industrial sites visits, innovative challenges) and is keen to involve our employees as female mentors (14 to date in the company).

Detailed results per indicator:

- Pay gap between women and men : 34 points (over 40)
- Increase gap between women and men: 20 points (over 20)
- Promotion gap between women and men: 15 points (over 15)
- Percentage of women increased upon return from maternity leave: 15 points (over 15)
- Number of women and men among the top 10 earners: 0 point (over 10)