

Index égalité femmes-hommes

Conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à son décret d'application du 8 janvier 2019, les Laboratoires ALCON publient leur index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Qu'est-ce que l'index de l'égalité femmes-hommes ?

Le Ministère du travail a élaboré une méthodologie identique pour toutes les entreprises afin de mesurer l'index d'égalité femmes-hommes.

Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de 5 grands critères permettant d'évaluer les éventuelles inégalités en terme :

- d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- de nombre d'augmentations attribuées chaque années aux femmes et aux hommes
- de nombre d'augmentations attribuées aux femmes de retour de congé maternité
- d'égalité des chances lors de promotions internes
- de nombre de femmes parmi les collaborateurs les mieux rémunérés

Quelle est la position des Laboratoires ALCON ?

L'égalité femmes-hommes est un enjeu sociétal majeur. C'est la raison pour laquelle les Laboratoires ALCON sont engagés depuis de nombreuses années dans la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. **L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2022 des Laboratoires ALCON, publication au 1er mars 2023 est de 87 points sur 100.**

Indicateurs	points obtenus
1- écart de rémunération	27
2- écarts d'augmentations individuelles	20
3- écarts de promotions	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	15
5- nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10
Total des indicateurs	87

La réduction des écarts de salaire est un des objectifs de notre accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle F/H et nous mettons chaque année en œuvre des mesures d'analyse comparative pour réduire les éventuels écarts constatés.

Nos salaires sont fonction dans chaque catégorie des familles et sous familles d'appartenance en ligne avec le marché sans discrimination de genre.

Nous veillons aussi,

- à l'attribution sans distinction de genre des dispositifs d'entreprise visant une articulation la plus optimum entre vie professionnelle / vie privée
- à ce que l'accès à la formation soit non-discriminant et équitable
- à la mixité dans les différentes catégories d'emploi

S'il existe toujours des axes de progrès dans ce domaine, nous pouvons constater que cette note, reste le reflet d'une réelle prise en compte de cette thématique au sein de notre entreprise et nous place dans la moyenne des entreprises, et ce quelle que soit la méthodologie appliquée.

Il convient donc de maintenir nos actions et poursuivre nos efforts afin d'être un employeur de référence.