

L'index égalité Femmes/Hommes de Stacem

- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018 prévoit de mettre un terme aux inégalités éventuelles au sein des entreprises de 50 salariés à minima.
- Chaque année, les entreprises doivent mesurer et publier un index d'égalité professionnelle. Cet indicateur a pour objectif de permettre de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Il met en évidence les points de progression sur lesquels l'entreprise doit agir lorsque des disparités sont identifiées.

L'index est une note globale sur 100 points reposant sur les indicateurs suivants :

- Ecart de rémunérations entre les hommes et les femmes : **38/40**
- Ecart de tx d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35**
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : Non calculable
- Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

En 2022, STACEM obtient un score de **92/100**



Index 2022 publié en 2023

Gender Equality Index of Stacem

- The Law on the Freedom to Choose One's Professional Future, which was promulgated on September 5th 2018, was made to avoid possible inequalities within companies with less than 50 employees.
- Each year, companies are required to measure and publish their Gender Equality Index.
The purpose of this indicator is to enable the company to measure the gender pay gap.
It also highlights the progress points on which the company must act when differences are identified.

The index is an overall score of 100 points based on the following indicators:

- Pay gap between men and women: **38/40**
- Gap of the different rates of individual increases: **35/35**
- % of individual increase after return from maternity leave: NC
- Number of under-represented male and female employees among the Top ten paid employees :**5/10**

In 2022, STACEM have a score of 92/100



Target > 75

2022 Index, published in 2023