

Egalite femmes-hommes : résultats 2023 chez GE en France

Les entités légales du groupe GE en France employant entre 50 et 2700 salariés ont publié les résultats de l'Index de mesure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023.



Année 2023	1-écart de rémunération (en point)		2- écarts d'augmentation individuelles		3- écart (points) entre le plus de salarié et le moins de salarié
	CSP	CCN	CSP	CCN	
Entités légales (sociétés de + de 50 employés)					
GE Energy Services France	34	incalculable	35	35	
GE Energy Products France SNC	39	38	10	20	
Gas GEGS	38	Incalculable	35	35	
GE Digital	11	incalculable	35	35	
GE Eoliennes Saint Nazaire	37	incalculable	10	10	
GE Renewable Management	0	37	35	35	
GE Global Operations France SAS	Incalculable	Incalculable	35	35	
GE Vernova International LLC	21	Incalculable	35	35	
Grid Solutions	39	39	20	20	
GE Hydro	35	39	20	20	
LM Wind Power France	38	39	20	20	
Power Conversion	27	36	20	20	
GE Steam Power Services	37	37	20	20	
GE Steam Power Systems	35	38	20	20	
GE Steam Power Electronics	38	incalculable	35	35	
GE Wind Offshore	34	33	5	33	15 en 2022

Pour agrandir l'image, prière de cliquer sur le lien de téléchargement à droite de la section.

GE fait de la diversité en général, et de l'égalité entre les femmes et les hommes en particulier, un axe fondamental de sa stratégie de Ressources Humaines et un enjeu majeur pour le développement de ses activités, en partenariat avec des associations reconnues de la promotion des Femmes dans l'Industrie, notamment *Elles bougent*, *Femmes Ingénieures* et le réseau interne *GE Women's Network*.

GE continuera d'accompagner l'ensemble de ses entités en France, afin d'améliorer ces résultats et de poursuivre ses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de l'accès des femmes aux plus hautes fonctions de l'entreprise.

A propos de l'Index Egalité Femmes-Hommes

Sous la forme d'une note sur 100, cet index se compose de cinq grands indicateurs qui évaluent les inégalités. Le premier indicateur mesure les écarts de rémunération existants au sein de l'entreprise. Les deuxième et troisième indicateurs comparent respectivement la répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes et la répartition des promotions (). Le quatrième indicateur est relatif à l'augmentation des rémunérations des femmes à leur retour de congé de maternité. Enfin, le dernier indicateur porte sur l'équilibre des genres au sein des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, avec une cible d'au moins quatre femmes. La loi prévoit que chaque année, les entreprises françaises de plus de 50 salariés publient auprès de l'administration du travail et dans l'entreprise le score obtenu à l'index d'égalité femmes-hommes. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles ont trois ans pour se mettre en conformité.*

() La répartition des promotions est calculée uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés.*

[https://www.gevernova.com/
GE Vernova](https://www.gevernova.com/GE_Vernova)