

## **Egalité Femmes-Hommes : résultats 2020 chez GE en France**

Les entités légales du groupe GE en France employant entre 50 et 2600 salariés ont publié les résultats de l'Index de mesure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2020.

Dans un contexte économique et social difficile pour le Groupe GE en France, plus de la moitié des 18 entités concernées ont maintenu ou amélioré leur index en 2020 par rapport à l'année précédente.

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.

ANNEE 2020	Sociétés + de 50 salariés				
	1- écart de remuneration (en %)	2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	2- écarts d'augmentations Effectif < 250	3- écarts de promotions (en points de %)	4- p d au r m
Entités légales					
GE MEDICAL Systems	37	20	N/A	15	
Grid Solutions SAS	38	20	N/A	15	
GE GOF	27	20	N/A	15	
GE Steam Power Service	37	20	N/A	10	
GE Steam Poxer Systems	35	20	N/A	15	
GE ESF	23	N/A	35	N/A	
GE IS&T	34	N/A	35	N/A	
GE WIND France	35	N/A	35	N/A	
LM WIND	39	5	N/A	10	
GE POWER CONVERSION FRANC	38	20	N/A	10	
GE ENERGY PRODUCTS FRANCE	38	20	N/A	15	
GE Steam Power Electronics	27	N/A	35	N/A	INC
GEII	39	20	N/A	15	
Healthcare SAS	2	N/A	35	N/A	INC
GE Renewable Management	35	N/A	15	N/A	
GE Eoliennes	31	N/A	35	N/A	
GE Hydro	38	20	N/A	10	
PARALLEL DESIGN	36	N/A	35	N/A	INC

### 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](#)