

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur index égalité femme-homme. Il a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Celles-ci vont pouvoir évaluer leur politique en la matière, en soulignant leurs points de progression et en instaurant les mesures correctives si nécessaire.

Fondé sur cinq indicateurs, l'Index mettra en lumière l'engagement de l'entité en faveur de l'égalité mais aussi, le cas échéant, les points sur lesquels agir pour résorber les inégalités.

Cette année, le Centre confédéral de la Ligue de l'enseignement enregistre un très bon score de **99/100** pour l'année 2023 contre 83/100 pour l'année 2022 !

### Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	0.2
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	39

### Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en %	4.9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	20

### Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	1.8
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	15

### Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

### **Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**

---

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	4
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	10

### **Niveau de résultat global**

---

Total de points obtenus	99
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	99

Cette progression montre la volonté du Centre confédéral de toujours poursuivre un objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plus généralement, elle s'inscrit dans une politique RH plus inclusive veillant à réduire l'ensemble des inégalités au travail.