

L'index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'index égalité femmes-hommes est un outil visant à évaluer dans les entreprises les différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes figure au rang des principes fondamentaux de la politique d'entreprise chez Jean Dubost.

L'index égalité Femmes/Hommes en 4 questions :

Qui ?	Quand ?
Les entreprises à partir de 50 salariés. Période de référence : 12 mois civils.	Avant le 1er mars chaque année.
Quoi ?	Comment ?
Cet index, sous forme d'une note de 100 points, se compose de 4 grands indicateurs de l'écart de rémunération femmes / hommes. Si le total des points est inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des actions correctives.	Publication sur le site internet et auprès des représentants du personnel.

L'index égalité Femmes/Hommes chez Jean Dubost au 1er Mars 2026 :

1- L'écart de rémunération par CSP - 40 points	
L'objectif est de mesurer les écarts existants entre les rémunérations et réduire les facteurs responsables (formation, temps de travail, expériences, etc.)	Non calculable
2-L'écart de répartition des augmentations individuelles -35 points	
Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant de femmes que d'hommes.	35 / 35
3- Augmentation au retour de congé maternité -15 points	
Origine de cette mesure : la maternité est le facteur ayant le plus d'impact sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.	Non calculable
4- Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations -10 points	
L'objectif est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une augmentation plus équilibrée des deux sexes.	5/10