

# Index Égalité professionnel Femmes/Hommes @Vestiaire Collective France



En France, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel institue une obligation de moyens à la charge des entreprises en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle impose notamment aux entreprises de plus de 50 salarié.e.s, de calculer l'Index de l'égalité femmes - hommes chaque année. Cet Index permet aux entreprises de mesurer leur avancement en matière d'égalité professionnelle femme/homme et d'identifier les marges de progression.

Il existe 5 indicateurs, chacun étant rétribué par un certain nombre de points pour un score total maximum de 100 points. En 2019, l'Index de Vestiaire Collective France était de 82/100. Pour l'année 2020, il est de 56/100 ; dans le détail :

INDICATEURS	SCORE OBTENU	SCORE MAXIMUM
<b>Indicateur #1</b> — L'écart de rémunération entre hommes et femmes, calculé sur la rémunération mesure la suppression des inégalités salariales entre femmes et hommes, à catégorie de postes équivalents et tranche d'âge	31	40
<b>Indicateur #2</b> — L'écart du taux d'augmentation individuelle mesure l'égalité des chances entre femmes et hommes d'avoir une augmentation	5	20
<b>Indicateur #3</b> — L'écart de répartition des promotions femmes-hommes mesure l'égalité des chances entre femmes et hommes d'obtenir une promotion	15	15
<b>Indicateur #4</b> — Le paiement d'augmentations de salaire à toutes les femmes de retour de congé de maternité (à condition que des augmentations de salaire aient été accordées pendant leur absence) mesure la garantie de l'obligation d'augmentation au retour du congé maternité lorsqu'une augmentation générale ou individuelle des autres salarié.e.s a eu lieu pendant le congé de maternité.	0	15
<b>Indicateur #5</b> — Le nombre de femmes au sein des 10 plus hautes rémunérations	5	10
<b>INDEX</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Les enjeux de l'égalité femmes-hommes font partie intégrante de la stratégie, des valeurs et de la culture d'entreprise chez Vestiaire Collective. Dans le cadre de notre roadmap Diversité et Inclusion, nous nous sommes engagés à la mise en place d'un plan d'action pour faire évoluer la mixité et la parité.

Pour plus d'info sur la méthodologie de calcul de l'Index, [cliquez ici](#).

# Gender equality Index @Vestiaire Collective France



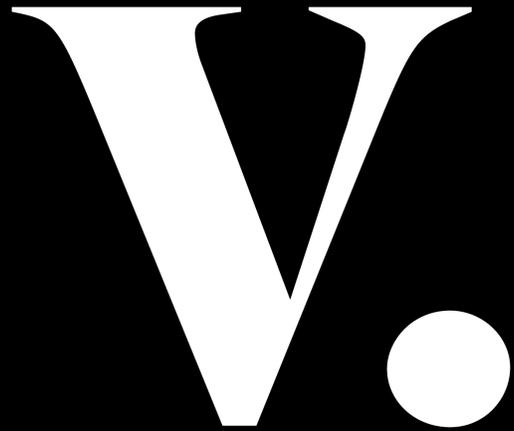
In France, the law of September 5, 2018 for the freedom to choose one's professional future establishes an obligation of means incumbent on companies in terms of equal pay between women and men. In particular, it requires companies with more than 50 employees to calculate the Gender Equality Index each year. This Index enables companies to measure their progress in terms of professional gender equality and to identify areas for improvement.

There are 5 indicators, each being rewarded by a certain number of points for a maximum total score of 100 points. In 2019, the Vestiaire Collective France's Index was 82/100. For the year 2020, it is 56/100; in details :

INDICATORS	SCORE OBTAINED	SCORE MAXIMUM
<b>Indicator #1</b> — The pay gap between men and women, calculated on pay measures the elimination of pay inequalities between women and men, for equivalent job category and age group	31	40
<b>Indicator #2</b> — The difference in the individual rate of increase measures equal opportunities for women and men to get an increase	5	20
<b>Indicator #3</b> — The difference in the distribution of promotions between women and men measures equal opportunities for women and men to obtain a promotion	15	15
<b>Indicator #4</b> — Payment of salary increases to all women returning from maternity leave (provided that salary increases have been granted during their absence) measures the guarantee of the obligation to increase upon return from maternity leave when a general or individual increase in other employees has taken place during maternity leave.	0	15
<b>Indicator #5</b> — The number of women in the top 10 highest-paid employees	5	10
<b>INDEX</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Gender equality issues are an integral part of the strategy, values and corporate culture at Vestiaire Collective. As part of our Diversity and Inclusion roadmap, we are committed to setting up an action plan to improve gender diversity and parity.

For more info on the Index calculation methodology, [click here](#).



[vestiairecollective.com](http://vestiairecollective.com)

[@vestiaireco](https://www.instagram.com/vestiaireco)