

Notre pays a déclaré l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes grande cause nationale.

Au sein du groupe Lilly, la diversité et l'inclusion sont au cœur de nos priorités et nous agissons de façon à ce que chacun se sente accueilli, valorisé et respecté.

Les valeurs que nous incarnons au quotidien nous permettent depuis de nombreuses années d'accompagner l'évolution professionnelle de l'ensemble de nos collaborateurs, femmes et hommes.

Nous nous réjouissons de publier une nouvelle fois un excellent résultat de l'index égalité femmes-hommes pour Lilly France, qui témoigne de la politique d'égalité de traitement qui a toujours été la nôtre.

Laurence Laget
DRH Lilly France



Lilly

Index de l'égalité femmes-hommes

Permettre aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

PP-MG-FR-0818- Février 2021

Lilly

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Lilly?
Depuis longtemps au cœur de notre politique RH ...

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes figure depuis toujours au rang des principes fondamentaux qui sous-tendent la politique des Ressources Humaines chez Lilly.

Notre dernier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2019. Il permet notamment d'inscrire dans la continuité et de développer notre politique de mixité et d'égalité réelle entre femmes et hommes au sein de Lilly France.

Les femmes et les hommes de Lilly en 2020 en quelques chiffres

1 577 collaborateurs

2 sites : Neuilly (siège & terrain) et Fegersheim

Les femmes représentent 52% de la population totale et occupent 63% des postes de Direction

Lilly Neuilly

440 collaborateurs

71% de femmes

Lilly Fegersheim

1 137 collaborateurs

45% de femmes

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN 4 QUESTIONS

Qui?

Toutes les entreprises de 50 salariés et plus

Chez Lilly, l'analyse est faite au niveau de Lilly France.

Quoi?

5 indicateurs pour 100 points maximum.

Objectif : Permettre aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle, selon la méthode de calcul fixée.

Si le total des points obtenus est inférieur à 75 points l'entreprise doit mettre en place des actions correctives sous peine de sanctions financières.

Quand?

Tous les ans, au plus tard le 1^{er} mars.

Pour rappel, la 1^{ère} publication a eu lieu le 1^{er} mars 2019

Comment?

Publication des résultats sur le site internet de l'entreprise.

Index de l'égalité femmes-hommes

Nombre total de points de Lilly France pour l'année 2020 :

95 points / 100

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OÙ EN SOMMES-NOUS CHEZ LILLY ?

1. Ecart de rémunération (40 points)

Cet indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes à poste et âge comparables. Les faibles écarts constatés sont aussi bien en faveur des hommes que des femmes et nous permettent d'obtenir le maximum de points.

Nombre de points obtenus : 40 points / 40

2. Ecart de répartition des augmentations individuelles (20 points)

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant de femmes que d'hommes (à 2% près).

Nombre de points obtenus : 20 points / 20

3. Ecart de répartition des promotions (15 points)

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes (à 2% près).

Objectif de cette mesure : contrer le phénomène du "plafond de verre".

Nombre de points obtenus : 15 points / 15

4. % de collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation à leur 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.

Nombre de points obtenus : 15 points / 15

5. Répartition homme/femme dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation équilibrée des 2 sexes.

Nombre de points obtenus : 5 points / 10