

INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES

Conformément à la loi 2018- 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, chaque entreprise de plus de 50 salariés, a l'obligation de calculer et publier son index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes **au 1er mars de chaque année**. Le seuil minimum à atteindre est de 75/100.

Conformément aux dispositions légales, l'index de l'égalité femmes-hommes vise à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et plus concrètement :

- Diminuer et/ou supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;
- Diminuer et/ou supprimer les écarts de taux d'augmentations individuelles ;
- Valoriser le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité, pour que cette situation ne soit pas considérée comme un frein salarial ;
- Favoriser la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, en identifiant au moins 4 femmes dans cette liste ;

En 2024, la note globale de l'index de l'EPA Paris Saclay est de 82/100

L'égalité professionnelle ne se limite pas à l'embauche, à la formation ou aux augmentations. Elle doit également se traduire par une présence équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction et parmi les plus hautes rémunérations. C'est le sens de l'indicateur 4 de l'Indice de l'égalité femmes-hommes, qui évalue la présence du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations de notre entreprise.

La loi nous encourage à atteindre une proportion de 40% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Il s'agit d'un signal fort, qui montre que les femmes ont les mêmes chances d'accéder aux postes de responsabilité et aux plus hautes rémunérations.

2024 :

