

Index de l'égalité femmes – hommes 2023

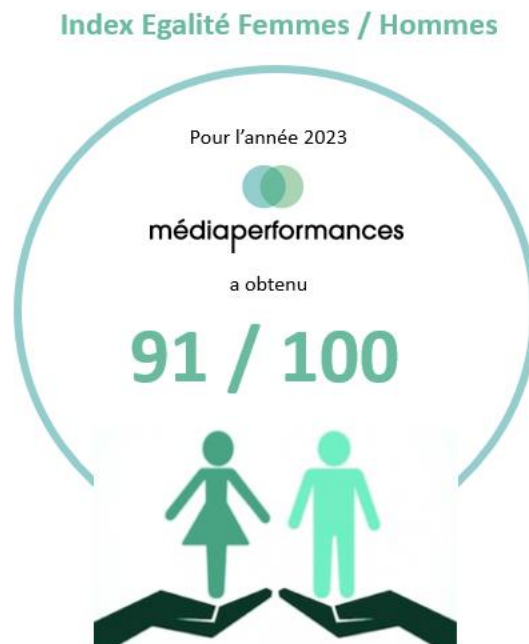
La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a imposé aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer, à partir du 1er janvier 2019, les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes.

La loi a posé 4 indicateurs permettant de calculer cet index, un nombre de points étant affecté à chacun de ces indicateurs pour les entreprises comprises entre 50 et 250 salariés :

- Ecart de salaire pratiqué entre les hommes et les femmes, à poste et à âge comparable ;
- Ecart dans les chances d'obtenir une augmentation ;
- Majoration, ou non, de la rémunération des salariées de retour de congé maternité ;
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Depuis 2022, la loi prévoit que si le score est inférieur à 85 points sur 100, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. Si le score est inférieur à 75 points sur 100, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

La société Médiaperformances a procédé au calcul, dans le respect des conditions posées par les règles légales et réglementaire, et le résultat final est le suivant : **un score de 91 sur 100 !**



Voici le détail des points obtenus cette année :



Ecart de
rémunération



Ecart d'augmentations
individuelles



Pourcentage de salariés
augmentés au retour
d'un congé maternité



Nombre de salariés de sexe
sous-représenté parmi les
10 plus hautes
rémunérations

La société Médiaperformances ne pratique donc pas d'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes en dehors des normes posées par la loi.

Ce score s'inscrit dans une politique sociale cohérente et orientée vers une égalité des sexes dans le monde du travail, pratiquée par Médiaperformances !