



***DISPAM***

*La Fiabilité, notre exigence partagée*

**Index de l'égalité Femmes - Hommes  
2024**

# Index de l'égalité Femmes – Hommes : La méthodologie



*L'index de l'égalité femmes - hommes mesure l'efficacité des actions menées par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Fondé sur quatre critères, il attribue aux entreprises une note globale sur 100 points.*

## LES QUATRE CRITERES

### 1. L'écart de rémunération entre femmes et hommes (40 points)

Cet indicateur permet d'observer la différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et celles des femmes, par tranche d'âge et par catégorie socio professionnelle. Le score maximal représente une égalité parfaite.

### 3. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points)

L'entreprise obtient le maximum de points si elle accorde une augmentation à l'ensemble des salariées revenant d'un congé maternité.

### 2. L'écart du taux d'augmentation individuelles entre femmes et hommes (35 points)

Cet indicateur permet de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation dans l'année.

### 4. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points)

Pour obtenir un maximum de points, l'entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

Conformément aux dispositions légales, l'index de l'égalité Femmes – Hommes a été calculé pour nos sociétés ayant plus de 50 salariés (en personnes physiques) au moment du calcul de l'indice :



	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Score
API2M	40	35	15	5	95
AURADIS	40	25	15	5	85
AXIO	NC	35	NC	5	NC
DISPAM	38	25	0	5	68
KALEDIS	NC	35	NC	5	NC
SELEDIS	NC	25	15	10	NC

*La diversité des profils et des compétences étant **source de richesse, d'innovation et de performance**, le Groupe DISPAM **promeut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encourage la mixité dans le recrutement et tout au long du parcours professionnel.***



## Nos engagements

- **Accroître la représentation des femmes dans les postes de direction et les postes à responsabilités**
- **Sensibiliser les salariés et les managers aux enjeux de l'égalité professionnelle en :**
  - Organisant des formations pour les managers sur la lutte contre les stéréotypes sexistes et la discrimination
  - Formant les managers à l'égalité salariale et à l'inclusion pour s'assurer que les critères de recrutement et d'évolution professionnelle soient objectifs et non discriminants
- **Améliorer les conditions de travail et le cadre de vie professionnelle**
  - Droit à la déconnexion, prise en considération des contraintes de vie personnelles dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels, organisation d'évènements pour nos salariés (bien-être), mise en œuvre d'un dispositif de temps choisi, cumul emploi-retraite, temps partiel choisi... sont autant d'actions qui s'inscrivent dans la démarche menée au sein de notre entreprise.

*La diversité des profils et des compétences étant **source de richesse, d'innovation et de performance**, le Groupe DISPAM **promeut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encourage la mixité dans le recrutement et tout au long du parcours professionnel.***



## Nos engagements

- **Féminiser notre secteur en le rendant plus attractif et plus accessible et augmenter la proportion de recrutements féminins**
- **Associer les salariés à la performance de l'entreprise en leur assurant une bonne rémunération et accompagner chaque collaborateur dans son évolution en favorisant la mobilité interne**
  - Chez DISPAM, nous garantissons un niveau de classification et de rémunération équivalent entre femmes et hommes, à poste, diplôme et expériences équivalents. Nous nous attachons également à ce que chaque salarié puisse évoluer au sein de l'entreprise sans considération de sexe ou de tout autre critère discriminant – la diversité est notre force et nous en sommes intimement convaincus.
- **Faciliter le retour des femmes après un congé maternité ou parental en :**
  - Mettant en place un accompagnement des femmes revenant de congés maternité/parental,
  - En garantissant une réévaluation de leur salaire à leur retour de congé maternité pour gommer les effets de leur absence sur leur rémunération.