

# Index Egalité Femmes / Hommes – Reed & Mackay France

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et le décret 2021-265 du 10 mars 2021, impose à toutes les entreprises de mettre en place un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Conformément aux dispositifs de la loi, Reed & Mackay France publie ses indicateurs 2024 sur la base des données applicables 2023. Certains indicateurs ne sont pas applicables compte tenu de la taille de l'entreprise (effectif pris en compte : 82 personnes), de la composition de la population et des statuts de salariés.

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes. Ecart en faveur des femmes	35/35
Indicateur sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Index égalité professionnelle (index 2023 : 50)	53/100

Une très légère progression est à constater sur l'index égalité professionnelle 2024 versus 2023. Reed & Mackay France poursuit son plan en vue d'accompagner la parité à tous les niveaux de l'entreprise, notamment à travers l'écart de rémunération hommes/femmes.

Le programme pour 2025 sera dans la continuité de qui a été initié en 2024 notamment sur les augmentations :

- Continuer à veiller à l'équilibre vie privée / vie professionnelle
- Sensibiliser les salariés aux biais inconscients et à la diversité pour encourager un environnement de travail inclusif.
- Rééquilibrer le salaire des femmes et veiller à réduire l'écart de salaire avec les hommes.
- Veiller à une promotion équitable
- Encourager les femmes à développer leurs compétences via des formations en auto-apprentissage.
- Éviter les stéréotypes de genre dans les descriptions de poste, les publicités d'emploi et la culture d'entreprise.
- Sensibiliser les managers aux défis et aux difficultés auxquels sont confrontées les femmes sur le lieu de travail.
- Éduquer les salariés sur les avantages de la diversité et de l'inclusion pour l'entreprise et la société dans son ensemble.
- Assurer une représentation égale des femmes dans le comité de direction pour assurer une prise de décision équilibrée.
- Fournir des ressources et un soutien aux femmes qui ont des besoins spécifiques en matière de santé mentale, de santé physique ou de handicap.