

INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES

Dell Technologies a toujours placé [la diversité et l'inclusion](#) au cœur de sa culture et de ses valeurs. Cela se traduit par la mise en place d'une stratégie dédiée et menée à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les domaines de la diversité, notamment l'égalité femmes – hommes.

Le gouvernement français a récemment adopté une loi impliquant la publication d'un [Index de l'égalité femmes – hommes](#) pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés en France. Cet index demande aux entreprises de calculer un certain nombre de mesures liées aux rémunérations des hommes et des femmes afin de supprimer d'éventuels écarts et d'atteindre une parfaite égalité professionnelle femmes – hommes.

L'index est calculé sur la base de cinq indicateurs, et la législation impose aux entreprises qui obtiennent un score inférieur à 75 sur 100 de mettre en place un plan d'action afin de réduire l'écart – plus d'informations sur l'index, les critères ou la méthode de calcul, sont disponibles sur le [site du gouvernement](#).

La loi stipule que seules les entreprises ayant une note inférieure à 75 ont l'obligation de prendre des engagements pour atteindre 75 points dans un délai de 3 ans. Notre score de **87 points** sur 100, nous encourage à maintenir et poursuivre nos efforts en matière de diversité et d'inclusion afin de continuer notre progression - nous sommes sur une voie positive tout en étant conscients du travail qu'il reste à accomplir et des opportunités d'améliorations.

Voici par ailleurs la note relative aux 5 indicateurs :

INDICATEURS	NOTE OBTENUE PAR DELL
Ecarts de rémunération	39/40
Ecarts d'augmentations individuelles	20/20
Ecarts de promotions	15/15
Pourcentage de salariées augmentées en retour de congé maternité	Incalculable du fait de l'absence d'exercice d'augmentation sur 2020
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10

Ces actions sont multiples et agissent à différents niveaux, tant en interne qu'en externe, en voici quelques exemples :

- **Actions de sensibilisation et de formation régulières.**
Notamment au travers de notre ERG [Women in Action](#) qui compte 220 membres en France, mais aussi du forum DWEN (Dell Women's Entrepreneur Network) dont la 3^{ème} édition française s'est tenue le 13 octobre 2020 en virtuel. Le programme Dell Digital Future grâce auquel les élèves de 2 lycées ont été sensibilisés en 2020 et nos sessions MARC (Men Advocating Real Change) dont 100% de nos managers ont bénéficié. En 2020, des sessions de formation dédiées aux femmes comme notamment « Personal brand » et « Faire rayonner ses qualités de femme » ont été proposées.
- **Actions de recrutement.**
Nous portons une attention constante au fait que des candidates fassent partie du processus de recrutement pour tous les types de poste. Depuis 2019, 35% de nos postes pourvus en externe l'ont été par des femmes, un taux au-dessus de la moyenne du marché.
- **Actions sur la rémunération.**
Une sensibilisation régulière des managers est menée sur le sujet, un suivi et contrôle strict des décisions de pay planning, mais aussi le maintien de la mutuelle lors du congé parental, sont autant d'actions qui nous permettent d'avoir une politique de rémunération exemplaire quant à l'égalité femmes – hommes.