



Index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Cet index est calculé en application de **quatre critères obligatoires** :

- 1- **L'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes (note obtenue 31/40)
- 2- **L'écart de taux d'augmentations** individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (note obtenue 35/35)
- 3- La part de salariées ayant bénéficié d'une **augmentation** dans l'année de leur **retour de congé de maternité** (note obtenue 15/15)
- 4- Le nombre de salariés du **sexe sous-représenté** parmi les **10 plus hautes rémunérations** (note obtenue 10/10)

L'index 2026 (portant sur les données statistiques 2025) est :

91/100

1 - Écart de rémunération

La nette amélioration de la note globale obtenue par rapport à l'index 2025 (79/100), relève de cet indicateur. Une attention particulière est portée aux candidatures des membres du personnel féminin pour accéder à des postes de responsabilité additionnelle lorsqu'une opportunité se présente en interne. Cependant l'écart de rémunération en faveur des hommes (7.20%) reste impacté par la proportion plus importante d'hommes occupant les postes à responsabilité les plus élevés.

2 - Écart de taux d'augmentations

31% des salariées femmes et 28% des salariés hommes de la BSP ont bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de la période. Les augmentations individuelles interviennent dans le cadre du changement de point sur l'échelle de salaire lié à l'ancienneté, des promotions à l'échelle supérieure de rémunération des professeurs (sur candidature), de la prise en charge d'une responsabilité additionnelle et lors d'une promotion liée à un changement de poste.

3 - Part de salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année de retour de congé maternité

Au cours de leur congé maternité ou congé parental ainsi que dans l'année qui suit leur retour au sein de l'entreprise, les salariées bénéficient systématiquement des augmentations de salaire, tel que prévu par accord de branche ou d'entreprise, que ce soient des augmentations générales ou individuelles.

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

4 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations. La parité femmes hommes dans les équipes de direction de ses 2 établissements : Junior School et Senior School est respectée. Depuis janvier 2025 la parité s'est également installée au sein du Comité de Direction.



THE BRITISH SCHOOL
OF PARIS

Professional gender equality index at BSP

This index is based on four compulsory criteria:

- 1- **Salary differences** between female and male (score 31/40)
- 2- **The difference in individual pay rises** award between female and male staff (score 35/35)
- 3- Ratio of employees who benefited from a **pay rise** in the year following their **return from maternity leave** (Score 15/15)
- 4- Number of employees from the under-represented sex included in the ten highest earners (score 10/10)

The Index in 2026 is:

91/100

1 - Salary differences

The significant improvement in the global score compared to the Index 2025 (79/100) comes from this indicator. We are committed to pay a proactive attention to women's applications to responsibility posts when internal opportunities arise. The salary difference remains in favor of men (7.20%) due to a bigger proportion of men holding the highest responsibility posts.

2 - Difference in individual pay rise awards between female and male

31% of women and 28% of men have benefited from a pay rise during the reporting period. Individual pay rises occur with the move up the pay scale linked to seniority, the promotion of teaching staff accessing the upper pay scale upon application, the appointment to an additional responsibility role, and promotion related to a change of post.

3 - Employees who benefited from a pay rise following their return from maternity leave

During their maternity or parental leave, and within the year following their return, employees systematically benefit from the pay rise due (general and individual increase) as required by law and internal regulations.

4 - Number of employees from the under-represented sex included in the ten highest earners.

Among the 10 highest earners there are 4 women. The gender parity in the Junior School and the Senior School leadership teams is respected. Since January 2025, the gender parity also reached the Whole School Management Team.