Plan pour l'Egalité des Genres (Gender Equality Plan) Make.org et Make.org Foundation

Make.org s'engage à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans son organisation, et à créer un environnement de travail respectueux de toutes et tous.

<u>Nos indicateurs (année 2021)</u>

Make.org :
Composition de l'équipe : 20 femmes (48%) / 22 hommes (52%)
Composition du COMEX : 7 femmes (58%) / 6 hommes (42%)
Composition du CSE : 2 femmes (50%) / 2 hommes (50%)
Egalité salariale : 47% de la masse salariale va aux femmes, 53% aux hommes

Make.org Foundation :
Composition de l'équipe : 2 femmes, 4 hommes
Composition du COMEX (dont advisors Make.org) : 5 femmes, 5 hommes

Commun :
Composition du conseil éthique : 3 femmes (50%) / 3 hommes (50%)

<u>Les mesures complémentaires mises en places</u>

Nous n'opérons aucune discrimination entre les femmes et les hommes dans la politique de recrutement, salariale, et de gestion de l'équipe.

Nous avons mis en place une politique de prévention contre le harcèlement de tout type chez Make.org.
Les collaborateurs disposent d'interlocuteurs de confiance :

- Le CSE, composé de 4 membres d'équipes variées
- La DRH, Rosi Hall

Nous portons également une attention particulière à la diversité des genres dans les événements et conférences que nous organisons, en particulier à la parité des intervenant(e)s.

Nous oeuvrons pour l'égalité femmes-hommes dans la société avec notre Grande Cause "Lutter contre les Inégalités Subies par les Femmes", lancée début 2022, qui vient prendre la suite de notre première Grande Cause "Lutter contre les Violences Faites aux Femmes" menée de 2019 à 2021.

Notre gouvernance inclut un Conseil éthique, indépendant et paritaire, dont la présidente est Anne-Claire Pache, personnalité experte indépendante, professeure en innovation sociale à l'ESSEC Business School. Il s'assure de l'alignement de nos activités avec nos valeurs détaillées dans notre Charte Ethique.

Notre feuille de route pour consolider cette dynamique

Nous souhaitons poursuivre la dynamique et avons identifié plusieurs actions à mettre en place en ce sens :

- Indiquer systématiquement dans les fiches de poste de l'importance de la diversité femmes/hommes dans l'organisation et en paragraphe dans les onglets "Jobs" (Make.org) et "Nous rejoindre" (Make.org Foundation), ainsi que dans nos espaces recruteurs sur les sites externes de recrutement
- Consolider la communication auprès des collaborateurs sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, et mettre en place une meilleure information sur les démarches de signalement du harcèlement
- Compléter et pousser plus loin nos indicateurs, par exemple en intégrant également les stagiaires et en étudiant l'utilisation de l'outil WEPs Gender Gap Analysis Tool
- Construire un outil de suivi de la parité des intervenants dans nos événements
- Etudier les différentes chartes que nous pourrions signer : Charte de la diversité, Women Empowerment Principles
- Soutenir et appliquer la Charte « UN Standards of Conduct for Business » visant à lutter contre les discriminations faites aux personnes LGBTQIA+ dans les entreprises
- Etudier la définition d'une Politique Parentalité
- Mettre en avant dans notre communication nos collaboratrices et collaborateurs de manière paritaire