



---

# GALION GENDER AGREEMENT

## 45 guidelines for diversity in Tech

---

Cette charte a été réalisée avec les entrepreneur(e)s du Galion, et la participation de Justine Coret, avocat au Barreau de Paris, cabinet Ayache Salama, département Droit Social, pour les aspects juridiques. Elle n'a pas valeur d'engagement contractuel.

En signant cette charte, les entrepreneurs s'engagent à mettre en œuvre les 25 premières recommandations.

### CHARTRE

---

## RECRUTEMENT

---

### **FAIRE DE L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES UN OBJECTIF CLAIR ET PERMANENT**

- 1 - Faire de l'égalité hommes/femmes à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise un sujet clé pour les fondateurs dès la création de l'entreprise
- 2 - Faire de l'égalité hommes/femmes un objectif permanent pour chaque équipe
- 3 - Intégrer l'égalité hommes/femmes dans les valeurs de l'entreprise
- 4 - Avoir pour objectif un minimum de 30 à 40% de collaborateurs de l'autre sexe, seuil nécessaire pour impacter l'ambiance, la culture, les codes et l'environnement de travail de l'entreprise
- 5 - A compétences égales, privilégier le respect de l'équilibre hommes/femmes dans les équipes au moment du choix des candidats

### **RENDRE SA MARQUE EMPLOYEUR ATTRACTIVE POUR LES DEUX SEXES**

- 6- Construire une communication corporate inclusive (messages, environnement, visuels...)
- 7- Communiquer sur des conditions de travail attractives (en apportant un soin particulier à l'équilibre vie pro/vie perso, l'autonomie, les avantages liés à la parentalité...)

## **VEILLER À RESPECTER LE PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES DANS LES PROCESS DE RECRUTEMENT**

- 8 - Utiliser dans les annonces un vocabulaire neutre vis-à-vis des deux sexes, en évitant des expressions connotées comme « Ninja warrior »
- 9 - Pour les postes techniques (développeurs etc), solliciter les équipes techniques pour qu'elles activent leur réseau et élargissent le vivier de candidates
- 10 - S'assurer que la proportion de candidats hommes/femmes reste cohérente entre le début et la fin du process de recrutement
- 11 - Faire passer les entretiens d'embauche par une équipe mixte
- 12 - Communiquer clairement en entretien sur les valeurs de l'entreprise, les initiatives en faveur de l'égalité hommes/femmes et les règles de promotion et d'augmentation en vigueur dans l'entreprise

---

## FIDÉLISATION

---

### **METTRE EN PLACE UNE CULTURE D'ENTREPRISE WOMEN FRIENDLY**

- 13 - Zéro tolérance pour les propos, plaisanteries et comportements sexistes, culpabilisants et dévalorisants dans le cadre professionnel
- 14 - Intégrer les collaboratrices dans la création des best practices pour valider leur impact auprès du personnel féminin

### **FIDÉLISER AVEC LE CONGÉ MATERNITÉ**

- 15 - Accueillir avec bienveillance la maternité dans l'organisation de l'entreprise
- 16 - Communiquer clairement sur le fait que le congé maternité ne représente pas un frein à une progression dans l'entreprise
- 17 - Instaurer un climat de confiance pour encourager les collaboratrices à annoncer leur grossesse au plus tôt, afin de mettre en place très en amont l'organisation pendant le congé maternité
- 18 - Co-définir avec la collaboratrice l'organisation de ses fonctions avant, pendant et après son congé maternité
- 19 - Travailler la polyvalence des équipes pour fluidifier l'organisation au moment du congé maternité
- 20 - Encourager la prise du congé légal de paternité

### **FAVORISER L'ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO**

- 21 - Intégrer les enjeux des collaborateurs ayant des enfants, en permettant une autonomie d'organisation dans leur travail : flexibilité des horaires, home office si cela est compatible avec leur poste, prise en compte de l'agenda scolaire, gestion des enfants malades...

# PROMOTION

## FORMALISER LES RÈGLES D'AUGMENTATION ET DE PROMOTION

- 22 - Définir strictement les critères d'augmentation et de promotion, et communiquer clairement sur le sujet
- 23 - Faire une revue annuelle des salaires et responsabilités pour débusquer et corriger le cas échéant les incohérences et les biais

## ENCOURAGER L'AMBITION

- 24 - Faire émerger des *role models* en mettant en avant les collaboratrices qui performant, à travers des prises de parole régulières en interne (à mettre dans leurs KPI), la participation à des conférences ou événements externes, etc.
- 25 - Créer un environnement sain pour tous : en cas de relation privilégiée (par exemple sentimentale) entre 2 personnes en relation hiérarchique directe, faire évoluer l'organisation pour préserver le bon fonctionnement de l'équipe

### POUR ALLER PLUS LOIN

- 26 - Sensibiliser régulièrement les collaborateurs à l'engagement de l'entreprise sur l'égalité hommes / femmes
- 27 - Sensibiliser les managers à une culture d'entreprise women friendly, par exemple à l'aide de formations
- 28 - Aborder régulièrement en board la nécessité de veiller à l'égalité hommes/femmes, y compris au sein du board
- 29 - Sensibiliser les VC sur la nécessité d'instaurer une gouvernance paritaire
- 30 - S'assurer que les collaboratrices ont un référent naturel dans l'entreprise à qui s'adresser en cas de problème
- 31 - Mettre en place un outil de feedback pour un suivi du climat de l'entreprise
- 32 - Veiller à ce que l'inspiration et le team building soient neutres vis-à-vis des deux sexes (en intégrant par exemple à l'égalité des *role models* féminins et masculins).
- 33 - Elargir le vivier de recrutement Tech en sélectionnant les candidates sur leur potentiel plutôt que sur leur parcours académique et professionnel stricto sensu, puis les faire évoluer par la formation
- 34 - Proposer aux collaboratrices, sur la base du volontariat, un mentoring spécifique avant et après le congé maternité afin de traiter leurs éventuelles peurs de perte d'influence, de maîtrise et de crédibilité
- 35 - Soigner le retour de congé maternité pour que la collaboratrice se sente attendue et pour créer un momentum.
- 36 - Favoriser la mise en place d'aides à la garde d'enfants : accord avec une crèche, prise en charge d'une partie des frais de garde...
- 37 - Accorder des jours de congé paternité au-delà du minimum légal
- 38 - Procéder autant que possible aux augmentations uniquement lors de la revue annuelle des salaires, afin d'éviter les écarts et réclamations
- 39 - Contrer le sentiment d'imposture en sensibilisant les managers au sujet, notamment via des formations
- 40 - Proposer coaching ou formation pour déconstruire les idées limitantes de chacun
- 41 - Encourager les femmes à candidater aux postes de manager et les accompagner dans leur démarche via des formations
- 42 - Créer et organiser des cercles de confiance féminins. Exemples : channel slack dédié, marrainage, événements dédiés aux femmes...
- 43 - Faire intervenir des *role models* internes (CEO, managers...) pour expliquer les étapes de la confiance en soi, partager leurs faiblesses et montrer le chemin
- 44 - Sponsoriser et/ou soutenir des réseaux féminins pour renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès des femmes
- 45 - CEO, fondateurs : s'engager visiblement pour la promotion de l'égalité hommes/femmes dans les entreprises, par exemple en signant Male Champions of Change Global Technology Group ou en soutenant des associations ou programmes comme StartHer, WiFilles...