

Plan pour l'égalité des genres - Gender Equality Plan -

PREAMBULE	2
ARTICLE 1 - ENGAGEMENT DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 2 – PORTEE DU PLAN	2
ARTICLE 3 - OBJECTIFS PRIORITAIRES	3
ARTICLE 4 – DOCUMENT PUBLIC	3
ARTICLE 5 – RESSOURCES DEDIEES	3
ARTICLE 6 - FORMATION ET SENSIBILISATION SUR L'EGALITE DES GENRES	4
ARTICLE 7 - PLAN D'ACTION	4
7.1 CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE	4
7.2 MANAGEMENT ET DECISIONS	4
7.3 RECRUTEMENT EQUITABLE ET NON DISCRIMINANT	5
7.4 EGALITE SALARIALE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE	5
7.5 MESURES CONTRE LA VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE	5
ARTICLE 8 – SUIVI ET PILOTAGE DES DONNEES	6
ARTICLE 9 - CONCLUSION	6

PREAMBULE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental que la Fondation OPEN-C place au cœur de sa politique RH et de ses activités. Dans le cadre son développement, et en cohérence avec les valeurs portées par la Direction Générale (représentée par son Président, son Directeur Général et les managers membres du COMEX) et partagées par l'ensemble du personnel, notre structure s'engage à garantir un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable.

Ce plan pour l'égalité des genres définit les actions à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité des genres à tous les niveaux, éviter tout préjugé sexiste dans les procédures et les pratiques de la Fondation OPEN-C et prévenir les discriminations.

Il sert de ressource pour les parties prenantes internes et externes, les partenaires et les fondateurs, démontrant l'engagement de la Fondation OPEN-C envers l'égalité des genres.

ARTICLE 1 - ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

La Direction Générale de la Fondation OPEN-C s'engage à offrir un environnement de travail sans préjugés, fondé sur l'acceptation et la diversité. L'égalité des genres, l'égalité des chances et l'inclusion sont des éléments fondamentaux de la culture de la Fondation OPEN-C qui s'engage à ne faire aucune différence entre les personnels portée sur leur genre, culture, orientation sexuelle, religion, âge ou capacités physiques.

Dans le cadre du plan pour l'égalité des genres, la Fondation OPEN-C fixe quatre engagements majeurs :

- Faire de l'égalité professionnelle un objectif stratégique
- Suivre annuellement des indicateurs de parité
- Allouer les moyens nécessaires à la mise en œuvre du plan
- Intégrer une approche inclusive dans toutes les décisions stratégiques de la Fondation.

ARTICLE 2 - PORTEE DU PLAN

Le plan pour l'égalité des genres est un ensemble d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il répond au cadre juridique français et européen du « Gender Equality Plan ». Ce modèle détaille les objectifs en matière d'égalité des genres, les actions à mener et les moyens de monitoring.

Le plan d'égalité des genres de la Fondation OPEN-C répond à quatre exigences clés :

- Document officiel signé par la direction et accessible publiquement
- Ressources humaines et structurelles dédiées à la mise en œuvre
- Formation et sensibilisation sur l'égalité des genres

- Données sexuées collectées et analysées annuellement.

ARTICLE 3 - OBJECTIFS PRIORITAIRES

La Direction Générale de la Fondation OPEN-C s'efforce à promouvoir l'égalité des genres et à garantir l'égalité des chances et de traitement à tous les niveaux au sein de toutes les directions de la Fondation. La Fondation OPEN-C est convaincue que l'égalité des genres et la diversité sont essentielles pour réaliser un travail de haute qualité, attirer et retenir des talents au sein de ses effectifs.

Dans ce cadre, la Fondation OPEN-C fixe des objectifs prioritaires :

- Garantir une égalité de traitement à toutes les étapes de la vie professionnelle pour toutes et tous et dans toutes les directions
- Prévenir les discriminations et stéréotypes de genre
- Garantir la sécurité des personnels
- Favoriser l'accès équitable à la formation et à l'évolution professionnelle
- Assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes à poste équivalent
- Encourager la mixité dans les recrutements
- Maintenir une parité au sein de la Fondation
- Augmenter la proportion du sexe sous-représenté au sein des postes de direction
- Assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour toutes et tous
- Satisfaire aux obligations liées au plan d'égalité des genres et en assurer le suivi.

ARTICLE 4 – DOCUMENT PUBLIC

Le plan pour l'égalité des genres est librement accessible depuis le site internet de la Fondation OPEN-C et fera l'objet d'une communication interne.

ARTICLE 5 – RESSOURCES DEDIEES

Le service Ressources Humaines de la Fondation OPEN-C est chargée d'animer le sujet de l'égalité des genres auprès de l'ensemble du personnel de la Fondation, répondre à toute question relative à l'égalité entre femmes et hommes au sein de la structure et garantir la mise en œuvre et le respect des dispositions du présent plan.

Il est soutenu par la Direction Générale ou toute autre personne interne qui pourrait contribuer à la réalisation des objectifs en matière d'égalité, de santé, de sécurité et de formation.

ARTICLE 6 – FORMATION ET SENSIBILISATION SUR L'EGALITE DES GENRES

La Direction Générale de la Fondation OPEN-C garantit l'égalité de traitement et sensibilise ses managers sur l'égalité des genres dans le cadre des entretiens annuels lors desquels les souhaits d'évolution, de formation et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont développés.

Un bilan social annuel est par ailleurs établi annuellement par le service des Ressources Humaines et présenté au COMEX ainsi qu'au Comité Social et Economique dans un objectif de sensibilisation sur les questions d'égalité des genres.

Une attention sur l'égalité des genres est également intégrée dans le cadre du plan de communication interne de la Fondation OPEN-C qui valorise les métiers, les projets et/ou les parcours de femmes et d'hommes de la Fondation.

ARTICLE 7 - PLAN D'ACTION

7.1 Conciliation vie privée / vie professionnelle

La Fondation OPEN-C s'engage à offrir à tous ses salariés les mêmes opportunités de développement et à trouver un juste équilibre entre leur travail et leur vie privée.

La Fondation OPEN-C met en place des mesures favorisant le télétravail et les horaires flexibles selon les besoins. Elle sensibilise ses managers à l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle notamment dans le cadre des entretiens annuels. Une attention particulière est portée aux personnels à temps partiel, au retour des congés parentaux ou lors des entretiens de reprise faisant suite à des arrêts de longue durée afin d'éviter toute éventuelle discrimination.

Les dispositions applicables dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et la durée du temps de travail favorise cet équilibre notamment par une politique de congés payés supérieure aux dispositions légales et un droit à la déconnexion affirmé.

7.2 Management et décisions

La Fondation OPEN-C ambitionne d'être une structure présentant la parité quel que soit le niveau de responsabilité et de poste. La Fondation OPEN-C s'engage à promouvoir l'accès aux fonctions managériales des femmes par une politique de recrutement équitable et non discriminante.

La Direction Générale de la Fondation OPEN-C challenge ses décisions stratégiques au sein de comités composés de profils divers et notamment un COMEX élargi assurant une plus grande représentativité des femmes.

7.3 Recrutement équitable et non discriminant

La Fondation OPEN-C s'engage à publier toutes ses offres sous un format comportant la mention F/H, à traiter toutes les candidatures sans discrimination et à mettre l'accent sur le recrutement de femmes qualifiées pour les postes de Direction.

La Fondation OPEN-C utilise une approche basée sur les compétences techniques et comportementales dans le processus de recrutement. Afin de garantir une sélection sans biais, les compétences clés et les critères d'évaluation des candidats sont prédéfinis par avance.

La Fondation OPEN-C s'engage en faveur de l'accès des jeunes femmes dans les filières scientifiques et d'ingénieurs par le biais d'action de médiation auprès du grand public et de formation en milieu scolaire.

7.4 Egalité salariale et évolution professionnelle

La Fondation OPEN-C s'engage à développer une politique de rémunération juste et équitable pour l'ensemble du personnel. Une grille de rémunération est établie et appliquée pour tout recrutement externe puis les augmentations annuelles sont étudiées et validées dans le cadre d'une revue annuelle afin d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une analyse des écarts de rémunération est faite annuellement par le service des Ressources Humaines.

La Fondation OPEN-C garantit un accès équitable aux formations professionnelles demandées et arbitrées collectivement suite aux entretiens annuels. Un suivi du nombre de formations par sexe est réalisé tous les ans par le service des Ressources Humaines.

7.5 Mesures contre la violence basée sur le genre

La Fondation OPEN-C n'accepte aucune forme de harcèlement ou de violence au travail qu'elle soit physique ou psychologique. Le sujet du harcèlement ou des violences au travail et plus largement des Risques Psychosociaux sont identifiés et suivi dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. L'ensemble du personnel et des managers seront sensibilisés pour identifier les signaux et agir en cas de harcèlement et/ou de comportement inapproprié dans le cadre professionnel.

Le service des Ressources Humaines peut être contacté, tout comme le référent harcèlement et agissement sexiste nommé au sein du Comité Sociale et Economique.

ARTICLE 8 – SUIVI ET PILOTAGE DES DONNEES

Le plan d'égalité des genres est piloté par le service des Ressources Humaines de la Fondation OPEN-C qui collecte et analyse les données, en lien avec la Direction Générale.

Un rapport annuel est établi et reprend notamment :

- Le pourcentage de personnel par sexe et par Direction
- Le nombre de recrutements par sexe
- Le nombre de départs par sexe
- Le statut et le type de contrat par sexe
- Le nombre de temps partiels par sexe
- Le nombre de congés parentaux par sexe
- Le nombre de formations par sexe

Ces éléments sont présentés annuellement au COMEX ainsi qu'au Comité Social et Economique de la Fondation OPEN-C.

ARTICLE 9 – CONCLUSION

Le plan d'égalité des genres prend effet le jour de la signature dudit document. Ses actions pourront être ajustées selon les indicateurs analysés et leur évolution.

La mise en place d'un plan d'égalité des genres marque une étape importante dans le développement de la Fondation OPEN-C qui souhaite se positionner comme une organisation exemplaire en matière d'égalité des genres par l'implication de l'ensemble de son personnel.

Fait à Nantes,

Le 2 juillet 2025.

A blue ink signature, appearing to read "F. Moncany", is written over the date.

Frédéric MONCANY DE SAINT AIGNAN

Président de la Fondation OPEN-C