

1. Introduction

Paris EUROPLACE et ses branches ont plusieurs missions :

Paris EUROPLACE fédère et représente la diversité des acteurs de l'industrie financière : émetteurs, investisseurs, banques, sociétés d'assurance, intermédiaires financiers, professions auxiliaires, français et internationaux, actifs sur la Place financière de Paris. Elle mène une action énergique pour renforcer la compétitivité et l'attractivité de la Place financière de Paris à travers ses différentes activités : think tank, contribution aux travaux européens, organisation de road shows internationaux, accompagnement des startups et FinTech, développement de l'innovation et de la recherche en finance.

Finance for Tomorrow réunit l'ensemble des acteurs privés, publics et institutionnels de la Place de Paris désireux de s'engager pour une finance qui mise sur un avenir durable et conjugue investissement de long terme et prise en compte des défis environnementaux et sociaux.

FINANCE INNOVATION est le leader français de l'accompagnement des FINTECHS, INSURTECHS et acteurs du secteur financier. La branche cherche à les aider à tisser des liens avec des partenaires nationaux et internationaux et lever des fonds publics et privés pour accélérer leur croissance.

L'intégralité de l'Association Paris EUROPLACE s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les genres.

Le Plan d'Égalité des Genres (Gender Equality Plan : GEP) de Paris EUROPLACE vise à renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités de l'Association et à valoriser les contributions individuelles et collectives en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion, ainsi qu'en luttant contre les discriminations de genre.

Ce plan d'égalité des genres (GEP) a été créé pour Paris EUROPLACE qui à l'heure actuelle, s'est déjà engagé à suivre les domaines thématiques couverts par le GEP et a mis en place des pratiques conformes à la législation française et européenne. L'étendue de ces pratiques sera discutée tout au long de ce document.

Le GEP est voué à intégrer plusieurs niveaux d'actions et à favoriser une approche systémique de la promotion de l'égalité professionnelle dans l'organisation.

2. Domaines thématiques

Les principes couvrant les cinq domaines recommandés du GEP, tels que soulignés dans le *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, peuvent être trouvés ci-dessous.

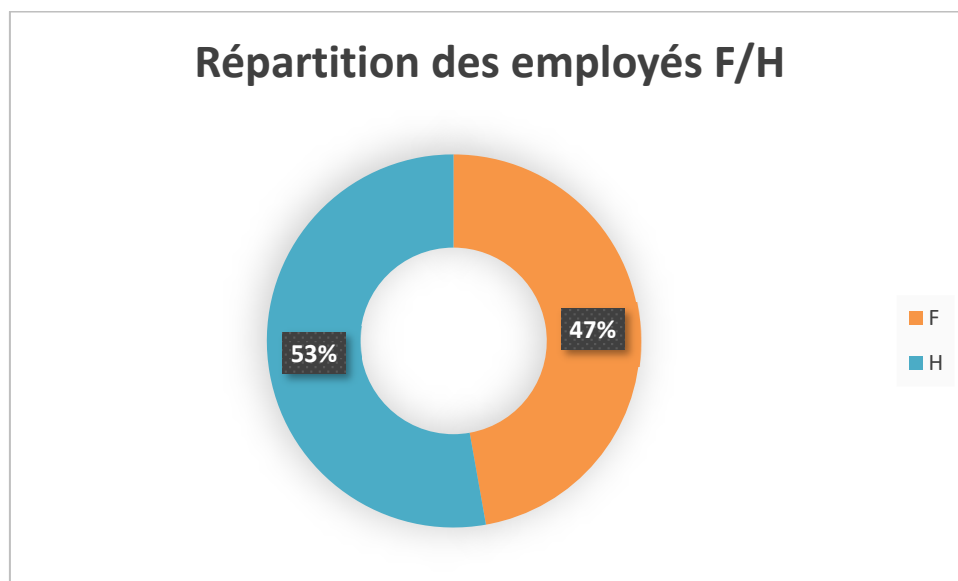
2.1. Équilibre travail-vie et culture organisationnelle

La mise à disposition de bonnes conditions de travail pour tout le personnel, permettant aux hommes et aux femmes d'avoir la flexibilité nécessaire pour un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée afin d'atteindre des niveaux de performance optimaux. Paris EUROPLACE fait particulièrement attention aux points ci-dessous :

- Offrir la possibilité de travailler à distance à hauteur de 2 jours par semaine ;
- La prise des Congés annuels ;
- L'aménagement flexible du temps de travail ;
- La gestion de la charge de travail, y compris la manière dont les différentes tâches sont allouées et réparties ;
- Apporter conseils et soutien sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

2.2. Équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision

Dans le diagramme ci-dessous, nous pouvons constater que Paris EUROPLACE est proche de l'équilibre avec 53% d'hommes et 47% de femmes dans l'équipe (juillet 2022).



Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité des chances dans le processus de prise de décision, car la participation et les tâches sont uniquement basées sur le rôle de l'individu dans le contexte du projet et sur ses qualifications pertinentes.

2.3. Égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière

L'équilibre entre les sexes dans le recrutement et la progression de carrière garantissent l'égalité des chances au stade du recrutement et de la progression de carrière ultérieure pour tout le personnel.

- La principale stratégie de recrutement de l'Association comprend les recommandations internes, ainsi que la publication d'appels sur les réseaux sociaux.
- Le processus de sélection est basé sur la pertinence des qualifications par rapport au poste et sur la volonté de l'employé potentiel d'accepter les termes du contrat.

Tous les nouveaux salariés reçoivent les mêmes conditions, introduction et formation pertinente lorsqu'ils rejoignent l'association. En termes d'évolution de carrière, tout collaborateur est jugé sur ses performances dans son poste actuel, sa compréhension de l'association, du contexte dans lequel évolue l'association ainsi que de son comportement avec l'ensemble de ses collègues.

2.4. Mesures contre la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel

Paris EUROPLACE croit en un traitement non discriminatoire fondé sur la religion ou les convictions religieuses, le handicap, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'orientation politique et l'origine raciale ou ethnique.

3. Défis et objectifs

Les défis identifiés par l'association sont les suivants :

3.1. Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients

Pourquoi : il est fondamental que tout le personnel de l'association ainsi que les nouveaux collaborateurs recrutés soient conscients que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont une priorité.

Objectifs : sensibiliser aux principes d'égalité des genres et de la lutte contre la discrimination au sein de l'organisation.

Comment : en communiquant sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel. En fournissant une copie du GEP au personnel nouvellement recruté tout comme le code d'éthique au début du contrat. Présentation du GEP durant la journée d'accueil des membres du personnel nouvellement recrutés.

Indicateurs : nombre de membres du personnel ayant reçu une copie du GEP.

Résultats : sensibilisation dès l'intégration et mise en valeur de la volonté de l'association de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

3.2. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture de l'organisation en conséquence

Pourquoi : atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un risque moindre d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.

Objectifs : communiquer la procédure interne concernant le télétravail pour permettre à tous les collaborateurs éligibles d'en bénéficier et les sensibiliser au droit à la déconnexion.

Comment : en lançant des actions de communication sur l'accord de télétravail. En organisant des réunions uniquement à des heures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (9h30-17h30). En encourageant les salariés à utiliser tous leurs congés annuels.

Indicateurs : nombre de membres du personnel bénéficiant du télétravail. Nombre de congés non pris.

Résultats : amélioration de l'organisation du travail et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

3.3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Pourquoi : les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel, sont des questions complexes qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, de libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et mettre fin à ces situations.

Objectifs : expliquer et diffuser les principes définis par la loi française et appliqués au sein de l'association.

Comment : en proposant de la documentation de sensibilisation à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. En communiquant sur la loi, les sanctions et mesures disciplinaires encourues en cas de comportement fautif. En offrant un soutien psychologique aux victimes.

Indicateurs : nombre de signalements et de mesures prises.

Résultats : renforcer la possibilité de signalement et le droit d'exprimer sa souffrance. Éradiquer les violences sexistes et sexuelles au sein de l'association.

4. Conclusion

Le GEP s'inscrit pleinement dans une approche réflexive qui induit un changement institutionnel.

Paris EUROPLACE considère le GEP requiert un suivi constant afin de parvenir à une organisation plus inclusive.