

Notre Engagement pour l'Égalité des Genres : Innover au Féminin et au Masculin

Chez **Linking Therapists** nous sommes convaincus que la santé de demain ne peut pas se construire avec seulement la moitié des talents. En tant que startup de la HealthTech, l'innovation, l'éthique et l'impact sont au cœur de notre mission. Nous croyons fermement que la diversité des genres au sein de nos équipes est un moteur indispensable de performance, de créativité et de pertinence scientifique.

C'est pourquoi nous formalisons aujourd'hui notre **Plan d'Action pour l'Égalité des Genres (Gender Equality Plan)**.

Cet engagement structure nos ambitions autour de 4 piliers majeurs pour faire de notre culture d'entreprise un modèle d'inclusivité.

Les 4 Piliers de notre Plan d'Action

1. Recrutement équitable et équilibre dans la gouvernance

La Tech et la Science souffrent encore trop souvent d'un déséquilibre de genre. Nous nous engageons à briser ce plafond de verre :

- **Parité des processus** : Garantir la présence de candidates à compétences égales dans nos shortlists de recrutement, en particulier sur les postes scientifiques, techniques (R&D, tech) et de management.
- **Représentation** : Viser une représentation équilibrée des genres au sein de notre comité de direction (Comex/Copil) et de notre conseil d'administration.

2. Équité salariale et évolution professionnelle

À travail égal, salaire égal. C'est un principe non négociable :

- **Transparence et audit** : Suivre de près notre Index de l'Égalité Professionnelle (et l'anticiper si nous sommes en dessous du seuil légal des 50 salariés) pour identifier et corriger immédiatement tout écart injustifié.
- **Promotion interne** : Veiller à ce que la parentalité ou les congés associés (maternité, paternité, adoption) ne freinent jamais les trajectoires de carrière ou les augmentations salariales.

3. Culture d'entreprise inclusive et conciliation des temps de vie

Parce que la performance durable repose sur le bien-être, nous créons un environnement sain pour toutes et tous :

- **Zéro tolérance** : Sensibilisation obligatoire de l'ensemble des équipes (et des managers en priorité) à la lutte contre le sexisme ordinaire, le harcèlement et les biais inconscients.
- **Flexibilité** : Promouvoir une organisation du travail flexible (télétravail, horaires adaptés) permettant un équilibre optimal entre vie professionnelle et vie personnelle, en encourageant activement la prise du congé paternité.

4. Une HealthTech inclusive par le produit et la recherche

En tant qu'acteur de la santé, notre responsabilité va au-delà de nos bureaux :

- **Biais de genre dans la santé** : Nous veillons à intégrer la dimension de genre et de sexe biologique dans nos travaux de recherche, le développement de nos algorithmes/produits et nos données cliniques, afin de garantir des solutions de santé équitables pour tous les patients.

Suivi et Transparence

Ce plan n'est pas qu'une déclaration d'intention. Il s'accompagne de ressources dédiées, d'une direction engagée et d'indicateurs clés (KPIs) suivis annuellement.

Nous mettrons régulièrement à jour nos avancées de manière transparente.

« Innover dans la santé, c'est prendre soin de l'humain. Et cela commence au sein même de nos équipes. » — **Maryam EZZOUAK INGRAIN/ CEO, Fondateur-riche de LINKING THERAPISTS**