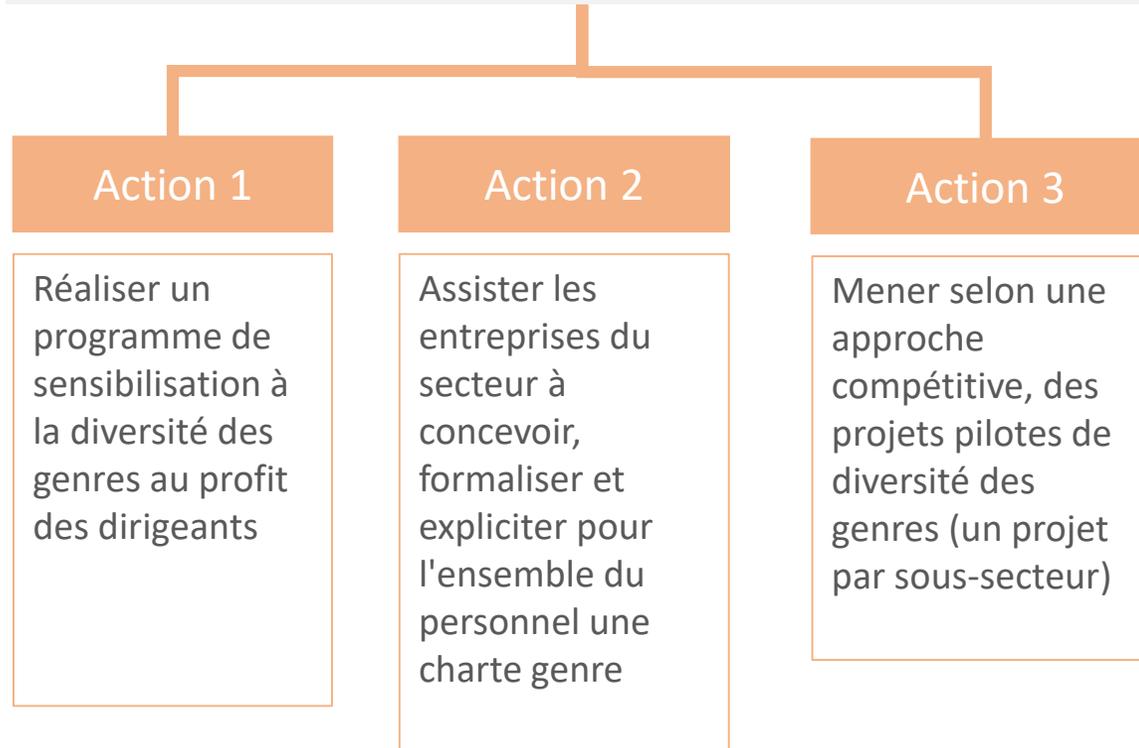




# Recommendations

Promouvoir une base stratégique et culturelle pour l'intégration de la diversité des genres

- Intégrer la DG dans la politique générale de l'entreprise
- Favoriser l'appropriation par les dirigeants de la DG



2. Favoriser  
l'adhésion des  
cadres  
supérieurs et les  
"responsables  
ressources  
humaines" en  
tant que modèles  
et soutien de la  
diversité des  
genres

- Organiser des séminaires de formation:
  - règles et principes de la DG
  - bénéfiques de la mise en œuvre d'une politique genre
  - modalités de mise en œuvre d'une politique « genre »
  - rôle central des cadres supérieurs et responsables ressources humaines dans la communication de la stratégie de diversité des genres
  - cadres supérieurs et RH comme modèles pour la mise en œuvre effective de la diversité des genres

3. Oeuvrer à  
réduire, selon des  
objectifs  
« progressifs »,  
les obstacles à  
une égalité des  
chances  
Homme/Femme

- Améliorer l'emploi et l'employabilité des femmes à travers:
  - une planification des besoins en recrutement selon:
    - des fiches de poste dénuées des préjugés liés au genre
    - des procédures de recrutement neutres vis-à-vis du genre
    - des recruteurs équitables et sensibilisés aux avantages des équipes mixtes
  - des actions en partenariat avec des établissements de formation promouvant l'attractivité du secteur comme employeur de choix pour les femmes

3. Œuvrer à  
réduire, selon des  
objectifs  
« progressifs »,  
les obstacles à  
une égalité des  
chances  
Homme/Femme

- Promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour une meilleure rétention et promotion des femmes :
- Concevoir et mettre en œuvre des modalités de travail flexible (Horaires flexibles négociés, contrat de travail basé sur la confiance, télétravail)
- Soutien à la garde, santé des enfants et des parents à charge
- Programme d'information en période de maternité
- Améliorer la contribution de la femme dans la prise de décision
- développement personnel des femmes à travers : La formation en matière de management et leadership, Le mentorat, Le réseautage
- mise en place des systèmes de promotion professionnelle exempts de tous préjugés liés au genre (Processus transparents de promotion, Décideurs équitables et sensibilisés aux règles d'égalité des chances)

3. Œuvrer à  
réduire, selon des  
objectifs  
« progressifs »,  
les obstacles à  
une égalité des  
chances  
Homme/Femme

- mise en place et soutien à la gestion de clubs, associations ou think-tank regroupant les femmes cadres du secteur et élargis aux femmes entrepreneures pour promouvoir le rôle de la femme dans les postes de prise de décision et d'encouragement de l'entreprenariat féminin.
- promotion des modèles féminins à travers la publication des témoignages des modèles de réussite des femmes.

4. Mesurer en continu les progrès en matière de diversité des genres

- Intégrer dans les tableaux de bord les indicateurs « genre »
- Assurer le suivi des programmes genre
- Communiquer sur les performances en matière de diversité des genres