

Charte de la diversité du genre



1

Mixité dans le recrutement

2

Équité de rémunération

3

Mixité du management et du comité exécutif

4

Mixité du conseil d'administration

Pour plus d'information sur cette charte ou en devenir signataire, merci de contacter : women@theafricaceoforum.com

Un engagement en faveur de la diversité professionnelle

La présente Charte est un outil essentiel pour bâtir un écosystème africain dans lequel les femmes auront toute leur place, y compris dans les instances de décision les plus élevées. Au-delà de la notion d'équité ou de justice, il s'agit d'un acte de bon sens en faveur de la prospérité des économies africaines : s'entourer de talents aux expériences variées est déterminant pour la performance et la rentabilité mais aussi pour l'image d'une organisation auprès de ses clients ou usagers.

Depuis 2016, l'AFRICA CEO FORUM a lancé l'initiative Women in Business avec une mission claire : promouvoir le leadership des femmes dans le secteur privé africain. Les fréquents échanges à ce sujet avec nos partenaires ont confirmé que seul un soutien sans failles des instances dirigeantes (PDG, cadres supérieurs, conseil d'administration) permettait d'infuser une culture de la diversité au sein d'une organisation.

Afin de tenir compte de la multiplicité des pays, des secteurs d'activité et des organisations, cette Charte formule quatre principes essentiels pour favoriser la diversité du genre, sans donner de ligne de conduite précise. Chaque organisation garde toute latitude pour se fixer ses propres objectifs et élaborer un plan d'action adapté à son contexte et aux ressources dont elle dispose. **Les signataires de cette charte se fixent comme objectif de tendre vers les principes suivants :**

- Mixité dans le recrutement
- Équité de rémunération
- Mixité du management et du comité exécutif
- Mixité du conseil d'administration

Adopter la Charte de la diversité du genre revient à adhérer aux principes énoncés dans la Charte. C'est aussi l'engagement :

- D'en promouvoir les principes en interne et auprès de ses partenaires,
- De désigner une personne au sein de l'organisation comme principal point de contact,
- De répondre à une enquête annuelle qui sera menée pour mesurer les progrès effectués et mettre en valeur les bonnes pratiques constatées.

KNOWLEDGE PARTNER

Deloitte.