

SWEEF CAPITAL GENDER ROI™

Référentiel pour évaluer et améliorer la Diversité, l'Équité et
l'Inclusion dans les entreprises et les participations

Guide Pratique
Version 1
Juin 2023

À propos de Sweef Capital

Sweef Capital est une société d'investissement à impact basée à Singapour qui investit dans le potentiel des femmes et l'avenir de l'Asie du Sud-Est. En tant que société de gestion de Private Equity Sweef Capital se concentre sur l'investissement en capitaux propres et quasi-fonds propres dans des entreprises en phase de croissance, principalement au Vietnam, en Indonésie et aux Philippines. Ses équipes d'investissement ont une longue expérience dans ces 3 pays où elles sont profondément enracinées. Sweef Capital a à cœur de maintenir une pratique d'affaires éthique et responsable dans la sélection et l'accompagnement de leurs investissements. La société de gestion ancre sa pratique dans le capital humain et relationnel et la création de valeur, ce qui inspire confiance aux participations et lui permet de générer un flux solide d'opportunités d'investissement. Les secteurs cible de Sweef Capital sont les marchés en croissance, notamment l'éducation, la santé, les systèmes alimentaires et la résilience climatique, qui bénéficient d'une demande en constante progression.

Courriel : contactus@sweefcapital.com

Site Internet: <https://sweefcapital.com/>



Sweef Capital Gender ROI™ ©2023 by Sweef Capital Management Pte Ltd est sous licence CC BY-NC-SA 4.0. Pour afficher une copie de cette licence, visitez <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>. Tout contenu faisant référence au Gender Equality Scorecard © de SEAF est utilisé sous licence.

Remerciements

Le Guide Pratique du Sweef Capital Gender ROI™ a été préparé sous la direction d'un comité de pilotage composé du professeur Rosemary Addis AM (présidente du conseil consultatif de Sweef Capital, Melbourne University), du professeur Edward T. Jackson (Carleton University, Institute of Development Studies), de Mme Jessica Espinoza (2X Global) et de Mme Jennifer Buckley (fondatrice et directrice générale de Sweef Capital, Ex-Officio).

Le Sweef Capital Gender ROI™ (Gender ROI™) est un outil développé à partir de l'expérience collective sur le terrain des praticiens de l'optique de genre et en collaboration avec des parties prenantes et des experts en la matière, y compris **les membres de 2X Global, Aspen Network of Development Entrepreneurs (ANDE)** grâce au soutien de l'Agence des États-Unis pour le développement international (**U.S. Agency for International Development - USAID**), du ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce, (**Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade - DFAT**), **Criterion Institute**, GenderSmart, Huber Social, **ICRW Advisers (ICRW)**, IFU et la Commission Economique et Sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (**CESAP / the United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific – UN ESCAP**). Cette communauté grandissante est alignée pour relever les défis auxquels font face les femmes en tant qu'entrepreneures, chefs d'entreprise, employées et consommatrices qui travaillent à la mise en œuvre d'un changement systémique.

Nous sommes très reconnaissants des commentaires détaillés et réfléchis reçus après plusieurs relectures des versions antérieures. Nous tenons tout particulièrement à remercier les participants à l'évaluation collégiale : **Nilah Mitchell** de 60 Decibels ; **Mallory St. Claire** de ANDE ; **Kaylene Alvarez** d'Athena Global; le professeur **Robert Van Zwieten** du Asian Institute of Management ; **Nirjhor Rahman** des Bangladesh Angels ; **Ellen Carey Maginnis**, consultante indépendante ; **Wingee Sampaio** et **Vera Bersudskaya** de Cartier Women's Initiative ; **Junko Yoda** de CLinked; **Latoya Franklin** et **Roxine Ricketts** de la Development Bank of Jamaica ; **Matt Viner** de Emerging Markets Entrepreneur ; **Nicole Pitter Patterson** et **Cathy Goddard** du FyreFem Fund ; **Sana Kapadia** de GenderSmart ; **Brett Nan Tie** de Huber Social ; **Jona Repishiti** de l'ICRW ; **Hamidya Ismaila** du Ghana Venture Capital Trust Fund ; **Heather Mae Kipnis** de la Société financière internationale (SFI / International Finance Corporation - IFC ; **Hebe Foster** de Mercy Corps Ventures ; **Kelly Robbins** de SAGANA ; **Deborah Newland** et **Lynsay Hughs** de Tattarang ; **Deanna Morris** de la Commission Economique et Sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific ; **Francesca Medda** de l'University College London; et **le professeur Susan Ainsworth** de Melbourne University.

Sweef Capital est reconnaissant envers **Equilo** d'avoir augmenté l'efficacité de son référentiel Gender ROI™ en numérisant l'outil d'enquête et en tirant parti des données contextuelles spécifiques d'Equilo sur les pays et secteurs, de sa bibliothèque de meilleures pratiques et de ses capacités d'analyse automatisée. Nous pouvons désormais fournir aux institutions de financement du développement, aux investisseurs et aux entreprises un outil puissant et efficace pour obtenir des connaissances sur l'égalité des sexes et les inciter à agir.

Ce guide pratique a été développé par **Jennifer Buckley, Rowena Reyes, Brianna Losoya-Evora et Samantha Tedjosugondo**, avec le précieux soutien de **Marianne Beau Goldy Yancha, Nayana Sri Yalamati, Alana Hambly, Pooja Thapar, Tolulope Adigun et Douglas Souza**. Nous remercions les représentants de **TEKY Alpha Holdings JSC** et **USM Healthcare Medical Equipment Factory JSC**, qui ont piloté le Sweef Capital Gender ROI™ au sein de leurs organisations pour renforcer par ce référentiel l'égalité des genres et de la diversité.

L'élaboration du manuel a été soutenue financièrement par le Gender-Smart Investing Capacity Building Facility du Aspen Network of Development Entrepreneurs (ANDE) grâce au généreux soutien de l'Agence des États-Unis pour le développement international (U.S. Agency for International Development / USAID). Sweef Capital est conscient de l'importance de cette aide financière dans la construction et la mise en œuvre du premier projet pilote de son Gender ROI™. Ces deux entreprises en fort développement permettent ainsi la promotion et l'adoption du référentiel Sweef Capital Gender ROI™ et l'enrichissement d'une bibliothèque de meilleures pratiques et de plans d'action d'intervention en matière de genre en Asie du Sud-Est.



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade

Contenu

Remerciements.....	3
Sommaire.....	4
Indicateurs du Sweef Capital Gender ROI™	5
Avant-propos	6
Résumé	8
Introduction	11
Qui peut utiliser le Gender ROI™ ?	14
Pourquoi la diversité des genres est importante ?	16
À propos du de Sweef Capital Gender ROI™	19
Dimensions du Gender ROI™ : 3 Piliers.....	21
Résultats du Gender ROI™	23
Indicateurs du Gender ROI™	27
Calcul du score Gender ROI™	75
Intégrer l'égalité des genres dans les plans d'action	79
Suivi et amélioration.....	80

Indicateurs du Sweef Capital Gender ROI™

Resilience



- 1 Entrepreneuriat féminin
- 2 Représentation des femmes dans les équipes dirigeantes
- 3 Représentation des femmes cadres intermédiaires
- 4 Égalité salariale femmes - hommes
- 5 Participation des femmes au marché du travail
- 6 Diversité des genres chez les fournisseurs
- 7 Diversité des genres chez les clients
- 8 Faire face aux risques climatiques

Opportunity



- 9 Évaluation et progression de la performance
- 10 Représentation des femmes dans les 10 % des employés les mieux rémunérés
- 11 Diversité des genres dans le recrutement
- 12 L'optique de genre dans les stratégies et les politiques
- 13 Evolution professionnelle : formation, networking et mentorat
- 14 Politiques d'achats sensibles au genre
- 15 Chaînes de valeur tenant compte des genres
- 16 Engagement sociétal par les initiatives de RSE

Inclusion



- 17 Polices d'assurance santé inclusives
- 18 Prévention et interventions auprès des victimes du harcèlement et des violences sexistes
- 19 Politiques de soutien à la participation des femmes au marché du travail
- 20 Turnover des femmes
- 21 Femmes intérimaires et à temps partiel
- 22 Taux de rémunération des employées à taux horaire
- 23 Traitement équitable des travailleurs intérimaires ou à temps partiel
- 24 L'égalité des genres au-delà du lieu de travail

Avant-propos

Les femmes représentent 51 % de la population mondiale, mais elles font encore face à des écarts importants en matière de participation au monde du travail et ses opportunités économiques, en matière de niveau d'instruction, de santé et de survie et de renforcement de leur pouvoir politique.

Alors que ce paysage évolue, il est impératif que nous saisissons toutes les occasions d'accélérer le changement afin que davantage d'individus, d'organisations, d'institutions et de communautés récoltent les avantages nombreux et significatifs du renforcement du pouvoir économique des femmes. C'est faisable et inévitable.

Un nombre croissant d'organisations, d'organismes gouvernementaux, de porte-parole de l'industrie et d'investisseurs s'engagent dans des conversations franches sur les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement à de nombreuses activités, et sur les meilleurs moyens de créer les conditions propices à la contribution des femmes à la prospérité économique et à la cohésion sociale. L'accès au capital fait partie des obstacles.

Partout dans le monde, une masse critique de femmes accèdent à des rôles d'influence et d'impact dans des domaines qu'elles considèrent comme vitaux pour le bien-être individuel et collectif, tels que l'éducation, la santé et le développement durable. Ces tendances prometteuses annoncent des effets positifs sur la façon dont les sociétés sont dirigées et organisées et comment les entreprises et l'entrepreneuriat sont financés et soutenus.

Pour accélérer cette évolution, nous avons besoin d'une compréhension plus granulaire de la manière d'identifier et de traiter les freins et promouvoir les initiatives liés au genre dans nos propres entreprises, écosystèmes opérationnels et portefeuilles d'investissement, et de comparer la performance à celle d'autres organisations, industries et secteurs.

Le Sweef Capital Gender ROI™ a été développé dans ce but. L'outil fournit un langage commun autour du genre et des systèmes et processus clairs pour soutenir les objectifs de performances financières supérieures et d'impact social, économique et environnemental positif.

« Ce que j'aime dans l'outil, c'est qu'il est holistique, intégré, qu'il invite à une démarche d'amélioration continue. Ce n'est pas statique. Et du point de vue de l'investisseur, cela vous permet d'agrèger et de voir à travers une gamme de facteurs (pour) obtenir de meilleurs résultats. »

- Rosemary Addis AM, Mondiale Impact

« Beaucoup comprennent maintenant le pourquoi (de la diversité) – pourquoi est-ce logique sur le plan économique et en quoi c'est juste de le faire. Mais comment le faire réellement, comment mesurer les progrès et ce qui fonctionne le mieux? C'est ce que nous pouvons faire avec cet outil et les données qui en découlent. »

- Jessica Espinoza, 2X Global

Ce manuel du praticien explique comment toute organisation ou fonds peut effectuer une analyse approfondie de l'égalité des genres et suivre ses performances.

Les mesures décrites dans le Manuel ont été conçues par des praticiens pour des praticiens et sont suffisamment souples pour être intégrées aux systèmes de reporting et à la gouvernance. Ils sont fondés sur des preuves solides que l'amélioration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion par le renforcement économique du pouvoir des femmes

est bénéfique pour elles, leurs familles et leurs communautés, pour les entreprises et la croissance économique mondiale, ainsi que pour l'environnement.

« C'est excitant de voir l'appétit croissant pour le changement à chaque investissement qui crée de la valeur. »

- Jennifer Buckley, Sweef Capital

Il est important de noter que les données feront partie d'un programme mondial d'action recherche sur les liens critiques entre la diversité, l'équité et l'inclusion, et la performance organisationnelle ainsi que le retour sur les investissements.

Au fil du temps, cette base de données permettra d'établir des corrélations pour aider à orienter les décisions stratégiques en matière de leadership et d'investissement.

Par exemple, lorsque nous avons plus de femmes dans des rôles de leadership, voyons-nous un impact positif sur les chaînes d'approvisionnement gouvernées par les femmes? Qu'est-ce que cela signifie pour la conception de produits sensibles au genre? Pour les politiques et les pratiques en milieu de travail?

Le Sweef Capital Gender ROI™ aidera les organisations à identifier et à exploiter pleinement les avantages de la diversité grâce à des pratiques structurées et mesurables. Il aidera les investisseurs à faire plus intentionnellement de l'égalité des genre un moteur de valeur dans les entreprises dans lesquelles ils investissent, car ils peuvent évaluer les impacts et comparer les progrès à une base de données factuelle et crédible. à l'échelle mondiale

Nous comprenons maintenant mieux les freins et les obstacles typiques qui empêchent les femmes de réaliser leur potentiel au travail et dans les affaires. Ce manuel rassemble des mesures pratiques pour mettre en évidence et traiter ces problèmes et schémas répétitifs et produire des résultats exponentiels. Nous vous invitons à utiliser ce manuel pour évaluer et améliorer vos propres pratiques et rejoindre l'avant-garde du changement.

Comité de pilotage du retour sur investissement™ de Sweef Capital Gender



Rosemary Addis AM
Founding Managing Partner, Mondiale Impact



Jennifer Buckley
Managing Director, Sweef Capital



Jessica Espinoza
CEO, 2X Global



Edward T. Jackson
Senior Research Fellow, Carleton University

« Ce qui rend (le Sweef Capital Gender ROI™) non seulement crédible mais très puissant, c'est qu'il provient d'un groupe d'investisseurs actifs ... plaçant des capitaux auprès des entreprises détenues et dirigées par des femmes.

- Edward T. Jackson, Université Carleton

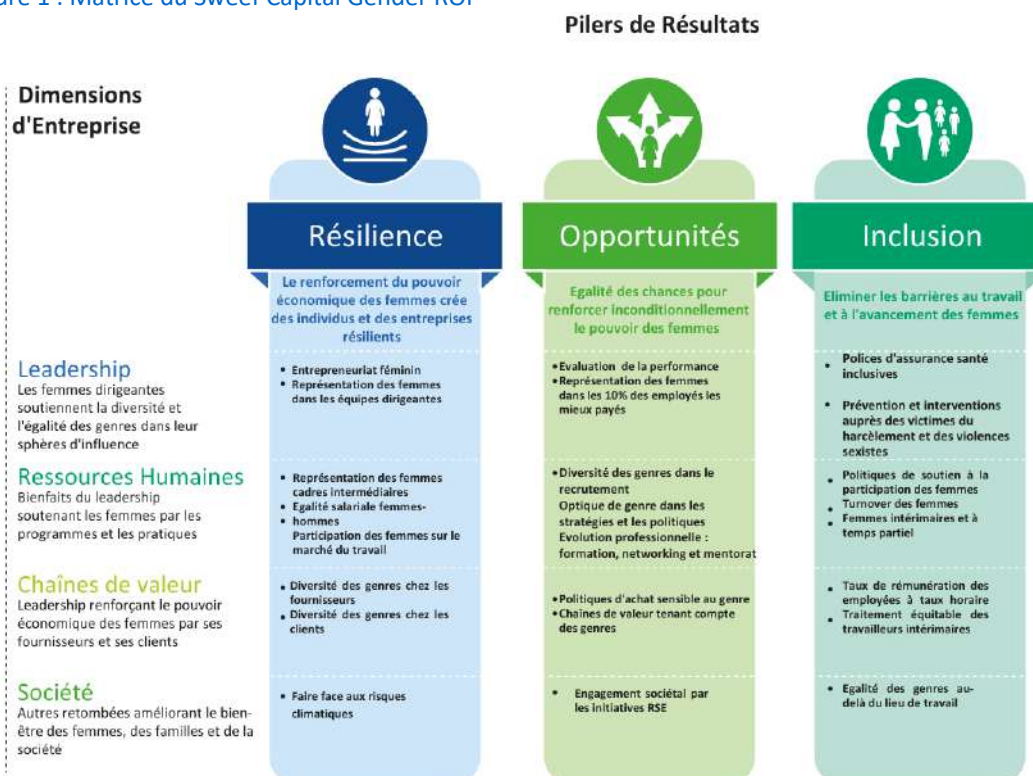
Résumé

Le Sweef Capital Gender ROI™ (Gender ROI™) est un outil pratique à utiliser au sein des entreprises et pour les investissements pour évaluer et améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion. Le Gender ROI™ (figure 1) intègre quatre dimensions organisationnelles et trois piliers de résultats pour fournir un système de notation de 24 indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

Les dimensions de l'entreprise – leadership, ressources humaines, chaînes de valeur et société – cartographient les données pour le renforcement du pouvoir économique et la création de valeur. Les piliers de résultats – Résilience, Opportunités et Inclusion – reflètent les dimensions de l'inclusion, de la diversité et de l'équité liées aux rôles économiques et sociaux, aux contributions, aux contraintes et aux vulnérabilités. Les 2 à 3 indicateurs à chaque intersection des dimensions de l'entreprise et des piliers de résultats constituent les 24 indicateurs relatifs aux politiques, processus et sphères d'influence de l'entreprise.

L'outil mesure l'engagement et l'intégration d'une entreprise envers la diversité, l'équité et l'inclusion en fonction du genre et peut également être adapté à d'autres considérations de diversité, d'équité et d'inclusion. Les organisations qui utilisent l'outil acquièrent une compréhension globale des écarts et des opportunités d'intégrer ces facteurs dans les politiques, les processus et les pratiques. C'est un outil utile pour les investisseurs dans le cadre de la due diligence et dans le cadre de pratiques actives de gestion d'impact. L'outil permet une analyse approfondie de l'égalité des genres et constitue une base de données probantes sur les liens entre la diversité, l'équité et l'inclusion et la performance organisationnelle et le retour sur les investissements.

Figure 1 : Matrice du Sweef Capital Gender ROI™



Source : Sweef Capital Pte Ltd, 2022.

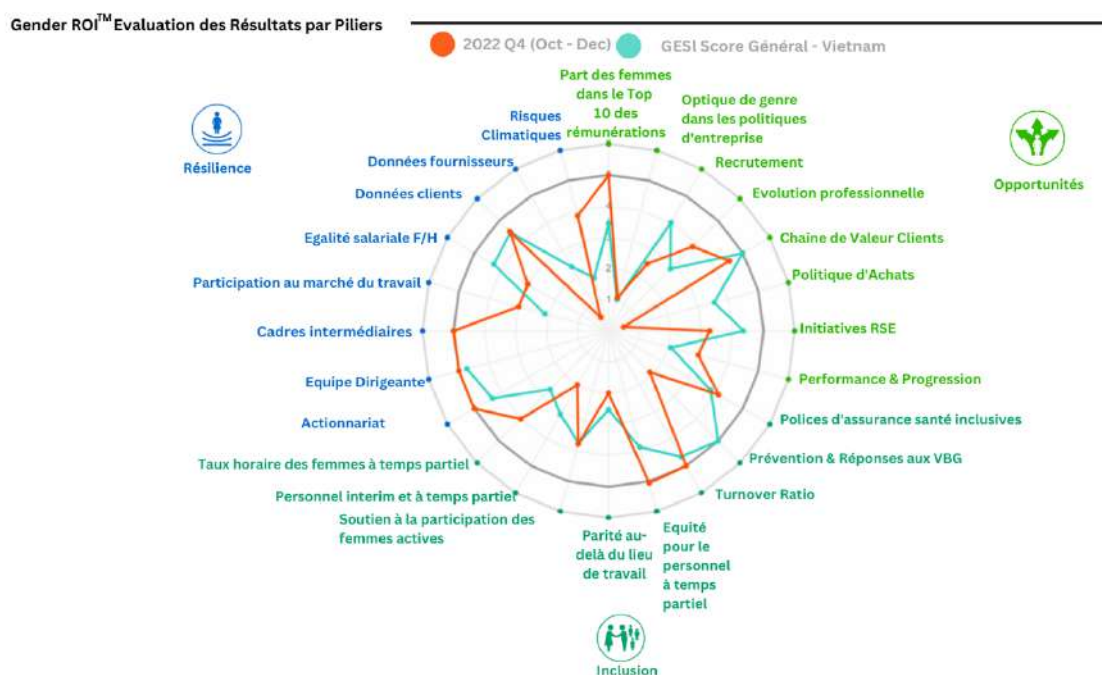
Les sections suivantes expliquent pourquoi la diversité de genre est importante et fournissent des informations supplémentaires sur le Gender ROI™. Les indicateurs du Gender ROI™ permettent une analyse approfondie de la raison d'être et de l'application de chacun des 24 indicateurs.

Le calcul du score du Sweef Capital Gender ROI™ explique comment noter chaque indicateur. Les indicateurs quantitatifs sont gradués selon une échelle de cinq points pour évaluer la performance, de 1 = « Débutant » à 5 = « Rôle Modèle ». Les indicateurs qualitatifs sont évalués au moyen d'une série de questions guides portant sur les différents facteurs d'engagement, de communication, de mise en œuvre, de mesure, de transparence et de responsabilisation.

Les scores pour chaque indicateur sont présentés dans une série de données bidimensionnelles dans le graphique en araignée (figure 2). Les scores à l'extrémité la plus éloignée du pic représentent un « 5 », c'est-à-dire que l'entreprise est un modèle de référence dans l'application des politiques et des pratiques pertinentes. Les scores au centre représentent un « 0 », c'est-à-dire que l'entreprise n'a pas la politique pertinente et ne donne pas la priorité à la dimension étudiée, ce qui signifie que l'indicateur nécessite une action immédiate. La plateforme Equilo dispose d'une fonction automatisée et intelligente prescrivant un plan d'action d'égalité des genres basé sur l'évaluation des paramètres.

L'exemple d'entreprise illustré par la figure 2 affiche une excellente performance dans des indicateurs tels que l'entrepreneuriat féminin, la représentation des femmes dans les équipes dirigeantes, la représentation des femmes au sein des cadres intermédiaires, le traitement équitable des employés en travail temporaire et à temps partiel et le ratio de turnover des femmes. Cependant, l'entreprise est sous-performante en ce qui concerne les données ventilées par genre dans les chaînes d'approvisionnement, l'optique de genre dans les politiques et les stratégies, l'approche sensible au genre des achats, l'égalité des genres au-delà du lieu de travail et la gestion des risques climatiques. Ainsi, ces indicateurs qualifient les priorités d'intervention et du plan d'action sur l'égalité des genres.

Figure 2 : Échantillon Sweef Capital Gender ROI™



Source : Sweef Capital Management Pte Ltd et Equilo 2022.



Introduction

Le Sweef Capital Gender ROI™ (Gender ROI™) est un outil pratique à utiliser au sein des entreprises et pour les investissements afin d'évaluer et améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion. Développé par des praticiens pour des praticiens, il est orienté vers l'action et adaptable à chaque contexte.

Il fournit un outil de diagnostic et de management permettant aux praticiens d'effectuer une analyse comparative entre les genres et d'identifier des domaines concrets et actionables à améliorer dans une seule entreprise ou un portefeuille d'investissements. Ce référentiel permet de gérer la performance et comparer les progrès à court, moyen et long terme. Pour en savoir plus sur l'outil, consultez la section **À propos du Sweef Capital Gender ROI™**.

Sweef Capital considère que le genre est souvent réduit à des conversations sur les femmes et les hommes. Dans ce document et au sein du référentiel, le genre est utilisé pour exprimer « *le genre par lequel toute personne s'identifie; C'est la détermination interne et individuelle d'une personne de son genre en fonction de son sentiment d'être un homme, une femme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou ailleurs dans le spectre du genre dans un contexte culturel. Le genre d'une personne peut ne pas correspondre au sexe qui lui a été assigné à la naissance. L'identité de genre d'une personne ne doit pas être confondue avec son orientation sexuelle. Ces concepts sont fondamentalement différents et indépendants les uns des autres* ». ¹

Parce que les femmes sont particulièrement défavorisées en matière d'investissement, certains aspects du Sweef Capital Gender ROI™ se concentrent sur les femmes et les filles.

Le référentiel est flexible et peut être adapté à différents contextes, des micro et petites entreprises aux grandes organisations, et à différents niveaux, d'une seule entreprise à un portefeuille d'investissement

Le Gender ROI™ permet d'éclairer d'autres dimensions de l'inclusion et de la diversité nécessaires à la création d'un environnement inclusif, à savoir l'âge, la race, les compétences, les antécédents, l'orientation sexuelle et d'autres différences.

Il fournit un référentiel pratique pour évaluer et améliorer d'autres dimensions de la diversité, de l'équité et de

l'inclusion. Au fil du temps, ce référentiel sera enrichi par des dimensions plus larges en lien avec des pratiques d'affaires et d'investissement inclusives.

Le Gender ROI™ est conçu pour une évaluation autonome afin d'éclairer la stratégie et renforcer la transparence du management et la gouvernance pour la diversité, l'équité et l'inclusion. Ce référentiel respecte des standards pour le développement durable, y compris les [Principes opérationnels pour la gestion de l'impact](#) (Operating Principles for Impact Management) et les [Normes d'impact des ODD du PNUD](#) (UNDP SDG Impact Standards).

Le Gender ROI™ permet la saisie des données et des pratiques dans différentes zones géographiques où les femmes sont victimes d'inégalités économiques, de discrimination et de manque de représentation. Le référentiel rend compte du travail fondamental dans la pratique de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et le relie à l'expérience sur le terrain. Dès lors, les apprentissages clés peuvent être appliqués et l'outil peut être adapté pour le bénéfice plus large des praticiens du monde entier.

¹ Criterion Institute (2019), [Key Concepts in Gender](#). Haddam, Connecticut: Criterion Institute.

L'outil est flexible et peut être adapté à différents contextes, des micro et petites entreprises aux grandes organisations, et à différents niveaux, d'une seule entreprise à un portefeuille d'investissement plus large.

Ce manuel donne un aperçu de l'objectif et de l'utilisation du Sweef Capital Gender ROI™ en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Les praticiens peuvent utiliser l'outil pour effectuer une analyse des potentialités d'amélioration, déterminer les domaines qui nécessiteront une intervention, évaluer et gérer les initiatives et améliorer la pratique au fil du temps.

- **Pourquoi la diversité des genres est importante ?** démontre la nécessité d'un engagement fort de la part du leadership dans la promotion du changement organisationnel. De nombreuses analyses confirment que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des facteurs clés de performance organisationnelle et financière ainsi qu'une source notable de retour sur investissement.
- **Indicateurs du Gender ROI™** fournissent une approche holistique et intégrée de l'évaluation d'impact. Chaque description d'indicateur décrit la justification, la portée, l'application pratique et les liens avec les piliers des résultats.
- **Calcul du score du Gender ROI™** présente la méthodologie de notation. Pour mesurer l'impact global, l'outil génère un score basé sur 24 indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Une évaluation de base permet aux entreprises de suivre les plans d'action en faveur de l'égalité des genres.
- **Intégrer l'égalité des genres dans les plans d'action** explique comment le Gender ROI™ déploie une feuille de route pour intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans les plans d'entreprise, ses opérations et ses structures, permettant une analyse approfondie des conditions pour l'égalité des genres.
- **Suivi et amélioration** met en évidence les processus de suivi, d'évaluation et d'amélioration du Gender ROI™ et de son guide pratique. Lorsqu'il y aura des développements importants dans les normes applicables et les retours d'expérience, une nouvelle version sera publiée pour assurer son actualité.



Qui peut utiliser le Gender ROI™

Le Sweef Capital Gender ROI™ vise à guider les utilisateurs dans la prise en compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de leurs organisations et leurs sociétés en portefeuille.

Il est conçu pour un large public, y compris les entrepreneurs, les investisseurs, les conseillers financiers, les intermédiaires, les chercheurs, les organismes de réglementation, les décideurs gouvernementaux, les agences de développement, les fondations et les entreprises du secteur privé. Ce guide pratique fournit des informations générales sur la base de données probantes et l'utilité du référentiel. Il présente également des conseils pratiques sur la justification, la portée et l'application pratique de chaque indicateur afin d'aider les utilisateurs à interpréter, mettre en œuvre et appliquer l'outil de manière cohérente.

Les entreprises et les investisseurs sont encouragés à utiliser l'outil pour l'analyse, l'évaluation et la gestion des opportunités d'amélioration, à combler les écarts et à améliorer les pratiques au fil du temps.


Le référentiel et son guide pratique peuvent être utilisés par différentes parties prenantes de la manière suivante :

- Guider **les investisseurs** dans l'élaboration de leur cadre directeur pour l'égalité et la diversité des genres, de leurs stratégies d'investissement, de l'évaluation et de la sélection des investissements, de la construction de portefeuilles, des reventes et des systèmes de suivi connexes, afin de compléter l'analyse financière au stade de la due diligence.
- Aider **les sociétés** à intégrer l'égalité des genres dans leurs plan d'entreprise, leurs politiques et leurs pratiques et à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion au fil du temps.
- Donner aux **gestionnaires de fonds** un cadre de due diligence défini pour identifier les domaines d'amélioration de l'égalité des genres et de la diversité, les intégrer dans les plans à 100 jours et les stratégies de création de valeur de leurs participations pour le plus grand bénéfice des femmes, des investisseurs et des entrepreneurs.
- Permettre aux **gestionnaires de fonds** de piloter la performance des investissements grâce à des évaluations continues de la mesure de l'égalité des genres au niveau de chaque participation et du portefeuille, pour orienter la création de valeur continue post-acquisition et les changements directs nécessaires au sein du portefeuille.
- Informer les **spécialistes de l'égalité des genres** et les décideurs politiques sur la meilleure façon de combler les écarts dans les programmes et les actions en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Au fil du temps, les données développées grâce à l'application de l'outil peuvent également:

- permettre la création d'ensembles de données normalisées sur le genre que les chercheurs peuvent utiliser pour tester des hypothèses et orienter la recherche fondée sur des données probantes autour des corrélations entre la diversité, l'équité et l'inclusion et la performance des entreprises et des investissements.
- Fournir des données pour éclairer l'analyse afin de formuler et d'intégrer une stratégie d'optique de genre dans les processus opérationnels de différentes organisations.

Une adoption plus large du Gender ROI™ générera des ensembles de données capturés dans une base de données mondiale, permettant l'analyse de genre. Au fil du temps, cela permettra aux chercheurs universitaires de valider les liens entre l'égalité des genres et la diversité, l'impact financier et social et la performance des entreprises et des investissements. Ces ensembles de données soutiendront également l'analyse comparative entre les industries, les pays et les régions.



Le développement de ces connaissances facilite l'intégration de l'investissement dans une optique de genre en tant que stratégie d'investissement auprès d'un large éventail d'investisseurs grâce à des référentiels, des outils, des mesures et des bonnes pratiques. La création d'une bibliothèque de pratiques exemplaires pouvant être partagée entre différentes parties prenantes pour soutenir les interventions en matière de genre renforce l'écosystème d'investissement dans une optique de genre.

Pourquoi la diversité des genres est importante ?

Alors que les entreprises se focalisent de plus en plus sur la diversité, l'inclusion et l'équité, de nombreuses analyses confirment que ce sont des facteurs-clés dans la performance organisationnelle des sociétés et la rentabilité des investissements.

La recherche montre que la participation des femmes dans le Venture Capital (VC) a contribué à un rendement remarquable, y compris une amélioration de 10 % du financement en capital risque pour les sociétés de gestion ayant au moins une femme associée et une amélioration de 63 % du rendement financier des entreprises dont les fondateurs sont des femmes.²

Les personnes ayant des parcours multiples apportent un éventail d'expériences, d'idées et de perspectives lors de la définition des solutions et du choix du bon plan d'action. Ils sont également des agents essentiels pour stimuler la résilience et la performance financière des entreprises. Les entreprises investissent des ressources précieuses pour intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans leurs plans d'entreprises, leurs modèles opérationnels et leurs processus de gestion du changement.

Cela crée un environnement inclusif où tous les employés sont engagés et performants à des niveaux élevés, et où les différences de parcours, de perspectives et de compréhension sont des éléments essentiels de la création de valeur.

En outre, les preuves montrent que les stratégies sensibles au genre peuvent aider à accroître la compétitivité d'une entreprise, à solidifier sa base d'approvisionnement, à améliorer son capital humain et à créer un

Les entreprises qui ont de solides résultats et qui mettent l'accent sur les questions de genre sont 15% plus susceptibles d'avoir des bénéfices supérieurs à leurs pairs.

- KPMG

environnement commercial favorable. Les entreprises qui intègrent des politiques inclusives en matière de genre créent des opportunités d'augmentation des profits, de la croissance et de l'innovation. Par conséquent, il est essentiel d'élaborer un système de mesure qui suit les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au niveau de l'entreprise et qui mesure leur rendement au moyen de résultats

démonstrés pour le plus grand bénéfice des femmes et des filles ainsi que des entreprises.

Jusqu'à 12 milliards de dollars pourraient être ajoutés au PIB mondial d'ici 2025 en faisant progresser l'égalité des femmes.³ Il est essentiel de combler les écarts entre les genres pour obtenir des effets positifs sur les Objectifs de Développement Durable qui incluent le travail décent et la croissance économique, la bonne santé, la réduction de la pauvreté, la sécurité alimentaire et la réduction des inégalités.⁴


Investir dans les femmes entrepreneures et employées génère des rendements sociaux et économiques importants. Les femmes entrepreneures identifient des solutions aux problèmes qu'elles et leur entourage rencontrent. Elles répondent également aux besoins et aux opportunités du marché.

Lorsque les femmes deviennent économiquement actives, elles représentent un pouvoir d'achat important. Les entreprises qui reconnaissent cela comme une opportunité peuvent se construire un avantage

² P Ryan (2019), *Impact Imperative: Innovation, Entrepreneurship, and Investing to Transform the Future*. États-Unis : Greenleaf Book Group Press; I Solal et K Snellman (2023), « *For Female Founders, fundraising only from female VCs comes at a cost* », *Harvard Business Review*.

³ J Woetzel et al. (2016), *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. États-Unis: McKinsey & Company.

⁴ UN Secretary General's High Level Panel on Women's Economic Empowerment (2016), *Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*. New York City, New York: UN.



concurrentiel fort. Les recherches Nielsen suggèrent que d'ici 2028, les femmes devraient contrôler 75% des dépenses de consommation discrétionnaires.⁵

Ainsi, les femmes sont les mieux placées pour exploiter cette opportunité et apporter des données consommateurs précieuses pour le développement et la livraison de produits et de services. De plus, les femmes utilisent leurs revenus différemment.

Les femmes dépensent 90 cents de chaque dollar qu'elles gagnent pour leur famille, y compris pour l'éducation, la santé et la nutrition de leurs enfants, contre 30 à 40 cents alloués par les hommes.⁶ Cela crée un fort effet multiplicateur sur l'impact social en améliorant les moyens de subsistance durables, en promouvant une éducation de qualité, en créant des emplois décents, en favorisant une bonne santé et en augmentant la croissance économique.

Pour mobiliser les capacités des femmes en tant qu'agents du changement, il est essentiel de comprendre les rôles et les contributions économiques distinctes des femmes, ainsi que les obstacles à l'élaboration d'interventions cohérentes et holistiques en faveur du renforcement du pouvoir des femmes. En particulier, cela nécessite un changement des mentalités formées par des normes sociales et culturelles profondément enracinées en s'attaquant aux causes profondes de l'inégalité.⁷

⁵ Nielson (2020), *Wise up to women*. États-Unis: Nielson.

⁶ Women Deliver (2012), *Invest in Girls and Women: The ripple effect*. New York City, New York: Women Deliver.

⁷ Asian Development Bank (2021). *Investing in Gender Equality Will Build Resilience to Future Shocks*. Manila, Philippines: Asian Development Bank.

Pleins feux sur l'Asie

En Asie et dans le Pacifique, les arguments en faveur de l'égalité des genres sont solides et de plus en plus nombreux. La Banque Asiatique de Développement (Asian Development Bank) estime que l'amélioration de l'égalité des genres et du renforcement du pouvoir des femmes pourrait augmenter le revenu global en Asie et dans le Pacifique de 6,6 % en une génération et de 14,5 % en deux générations, le revenu par habitant augmentant de 30,6 % en une génération et de 71,1 % en deux générations.

La correction des déséquilibres en matière d'égalité des genres et de diversité génère de la valeur économique qui contribue au développement durable dans les secteurs qui touchent particulièrement les femmes et les filles en Asie du Sud-Est. Un rapport des Nations Unies révèle que, dans l'ensemble de la Thaïlande, des Philippines et de la Malaisie, les femmes chefs d'entreprise embauchent 17 % de femmes de plus que leurs homologues masculins. Cela a facilité la participation d'un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail qui ont la capacité de comprendre les besoins et les comportements des femmes en matière de consommation afin de créer des bienfaits exponentiels.



Tout comme les dividendes que les sociétés cotées versent aux actionnaires, le dividende sur le genre est un avantage durable tiré des investissements judicieux et équilibrés dans le développement des femmes en tant que travailleuses et leaders potentiels. Ces gains proviennent également de la meilleure compréhension des femmes en tant que consommatrices et de leur impact sur l'économie et les rentabilités.

À propos du Sweef Capital Gender ROI™

Le Gender ROI™ est un outil de diagnostic et de management conçu pour aider les investisseurs et les dirigeants à évaluer les politiques et les pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion des entreprises sous l'angle du genre.

L'objectif est d'éclairer à la fois la pratique et la performance dans la lutte contre les inégalités, tout en soulignant les possibilités importantes d'améliorer les résultats pour les femmes et les filles. Les utilisateurs visés sont les praticiens du financement du développement, les entreprises, les gestionnaires de fonds, les spécialistes de l'égalité des genres et les décideurs. Les arguments en faveur de l'intégration et l'amélioration de l'égalité des genres au niveau de l'entreprise sont les suivants :

- Améliorer la façon dont l'entreprise est dirigée et mobilisée pour stimuler la création de valeur
- Créer de la valeur tout au long de la chaîne de valeur de l'entreprise
- Améliorer les résultats pertinents pour le renforcement du pouvoir économique et le bien-être sur chacune des dimensions retenues.

L'outil a été développé pour effectuer une analyse holistique avec une optique de genre au niveau d'une société afin de permettre :

- Aux entreprises de s'auto-évaluer et de s'améliorer
- Aux investisseurs de conduire leur due diligence et demander des améliorations
- Aux chercheurs et aux décideurs politiques d'évaluer rigoureusement la thèse de l'égalité des genres sur la base de données et, armés de preuves à l'appui, d'encourager et d'intégrer une optique de genre dans le déploiement de capitaux par les investisseurs publics et privés.

L'outil a été développé pour se concentrer sur quatre dimensions d'entreprise : Le Leadership, Les Ressources Humaines, Les Chaînes de Valeur et la Société qui façonnent les écosystèmes économiques et sociaux.

Le Gender ROI™ adopte une approche holistique et intégrée de l'évaluation d'impact qui va au-delà des femmes entrepreneurs, des femmes dans les conseils d'administration et des femmes aux niveaux de direction dans les marchés publics. L'outil se concentre sur la façon dont les principes de diversité, d'équité et d'inclusion sont intégrés dans les structures de leadership, les systèmes organisationnels les politiques et les pratiques professionnelles, là où l'organisation influence ses chaînes de valeur.

L'outil a été développé pour se concentrer sur quatre dimensions d'entreprise - le Leadership, les Ressources Humaines, les Chaînes de Valeur et la Société – qui façonnent les écosystèmes économiques et sociaux. En appliquant différents leviers de changement dans toutes les dimensions de l'entreprise ciblant les rôles économiques et sociaux, les contributions, les contraintes et les vulnérabilités des femmes. Le renforcement du pouvoir économique des femmes est démontré par trois piliers de résultats: Résilience, Opportunités et Inclusion.

Les piliers de résultats sont des objectifs pour le renforcement du pouvoir économique des femmes qui impliquent :

- De répondre à la nécessité pour les femmes de participer à un emploi rémunérateur et d'être en position d'influence et de prise de décisions.
- D'assurer l'égalité d'accès aux chances pour la participation et la promotion des femmes.
- De protéger le bien-être des femmes grâce à des systèmes de sécurité et à une protection visant à lutter contre les normes et les préjugés sexistes.

Ces résultats représentent également les principes fondamentaux des entreprises résilientes pour s'adapter aux défis et changements économiques d'aujourd'hui. Chaque résultat joue un rôle; ils sont mutuellement bénéfiques et devraient être considérés comme un moteur de développement durable et inclusif.

Le référentiel comprend 24 indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui mesurent l'engagement d'une entreprise en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et identifient les sources d'améliorations et les opportunités dans l'institutionnalisation de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans les politiques, processus et pratiques existants.

La collecte et l'analyse des données fournissent des preuves tangibles qui peuvent être utilisées pour démontrer aux parties prenantes internes et externes qu'il y a des problèmes qui doivent être abordés. En particulier, le diagnostic identifie les écarts entre les différents indicateurs, éclairant les actions et interventions nécessaires pour obtenir des résultats qui soutiennent le renforcement du pouvoir économique des femmes.

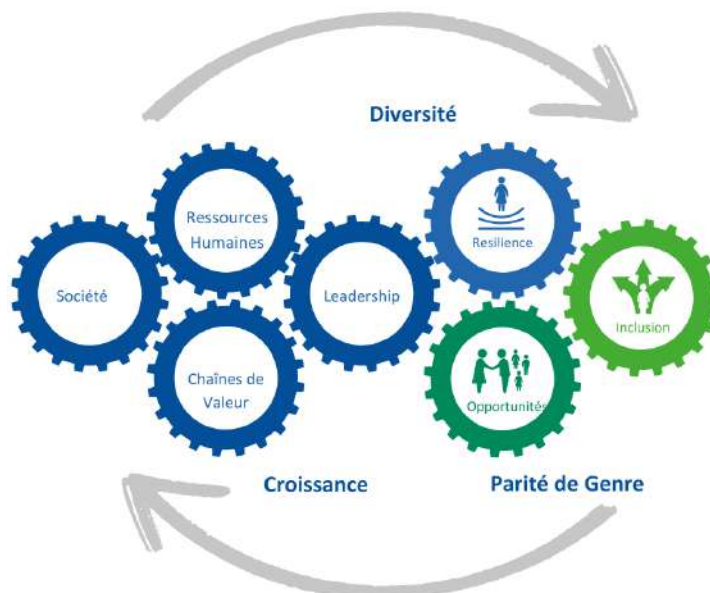
Cet outil guide les investisseurs sur la façon d'élaborer des cadres d'égalité des genres et de diversité, des stratégies et des processus d'investissement, puis de mesurer et de surveiller l'impact de leurs investissements. Un cadre de due diligence aide les utilisateurs à identifier les domaines à améliorer et fournit un soutien sur la façon d'intégrer les plans d'amélioration de l'égalité des genres dans les stratégies de création de valeur des entreprises dans lesquelles elles investissent.

L'outil permet une analyse approfondie par l'optique de genre et construit une base de données tangibles sur les liens entre la diversité, l'équité et l'inclusion et l'investissement et la performance de l'organisation. Ceci, à son tour, encourage l'ensemble de l'écosystème des entreprises et de l'investissement à adopter une optique de genre, à diriger de plus grandes réserves de capitaux vers les entreprises dirigées par des femmes et à améliorer la mise en œuvre de plans d'action pour la parité qui renforcent les résultats en matière d'égalité des genres.

Les institutions financières, les gestionnaires de fonds et les fournisseurs de capitaux peuvent prendre des décisions plus éclairées appuyées par la recherche universitaire sur l'utilisation du capital de manière à améliorer les résultats pour les femmes et les filles et à réduire les obstacles à l'investissement dans une optique de genre.

En comprenant mieux la performance d'une entité faisant actuellement ou potentiellement l'objet d'un investissement dans diverses dimensions liées au genre et en sachant où il y a place à amélioration, les institutions financières, les gestionnaires de fonds et les fournisseurs de capitaux peuvent choisir d'investir avec une optique de genre dans des entreprises très performantes ou de soutenir les entreprises sous-performantes dans des domaines ciblés.

Figure 3 : Retour sur investissement sur™ l'égalité hommes-femmes - la croissance a permis la diversité et l'égalité des sexes



Dimensions du Sweef Capital Gender ROI™

Le Gender ROI™ examine les liens entre l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans les quatre dimensions de l'entreprise – Leadership, Ressources Humaines, Chaînes de Valeur et Société – et les résultats en termes de performances financières et sociales, tels que mesurés par les trois piliers du Gender ROI™ – Résilience, Opportunités et Inclusion. Chaque dimension présente des caractéristiques distinctes considérées comme des leviers stratégiques. Lorsqu'ils sont activés, ils peuvent apporter des changements transformateurs et systémiques.



Leadership – Le leadership de l'entreprise peut affecter de manière significative la culture d'entreprise, la performance organisationnelle⁸ et les impacts sociétaux. Les entreprises comptant trois femmes ou plus dans les équipes dirigeantes obtiennent de meilleurs résultats sur plusieurs dimensions de la performance organisationnelle. Les femmes occupant des postes de direction promeuvent la diversité, l'équité et l'inclusion dans leurs propres sphères d'influence, renforçant ainsi le pouvoir économique des femmes sur le marché du travail et les chaînes de valeur tout en générant un fort effet multiplicateur qui contribue au développement économique et au bien-être général de la société. Dans le secteur financier, les femmes qui occupent des postes d'investissement sont presque deux fois plus susceptibles d'investir dans les femmes.⁹



Ressources Humaines – La parité de genre renforce la culture d'entreprise façonnée par son leadership, ses valeurs, ses politiques et ses pratiques. Elle représente l'un des principaux fondements de la résilience des entreprises. Parce que les femmes restent moins susceptibles que les hommes de participer à la population active¹⁰, risquent plus d'être au chômage, sont surreprésentées dans le travail informel et vulnérable et sont moins payées pour le travail qu'elles font¹¹, le renforcement du pouvoir économique des femmes est une priorité cruciale pour améliorer leur capacité d'agir et le bien-être de leur famille.



Chaînes de valeur – Le leadership de l'entreprise peut influencer ses propres parties prenantes en tant que catalyseurs clés du renforcement du pouvoir des femmes. Ils déterminent la façon dont une entreprise interagit avec ses clients et fournisseurs. L'inclusion des façons dont une entreprise s'engage dans toute la gamme des activités nécessaires pour créer et fournir ses produits et/ou services fournit une image plus complète et dynamique de l'égalité des sexes et de la diversité dans ses sphères d'influence.



Société – La Société bénéficie en fin de compte des contributions actives des autres dimensions, améliorant le bien-être des femmes, leur famille et leur communauté, la paix et la sécurité. Lorsque plus de femmes travaillent, c'est toute l'économie qui en profite.¹² La société peut réunir différentes parties prenantes dans une action collective pour résoudre des problèmes sociaux critiques tels que le genre et le changement climatique.

⁸ McKinsey & Company (2017), *Women Matter: Time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity 2018*. United States: McKinsey & Company.

⁹ International Finance Corporation (2019), *Moving toward gender balance in private equity and venture capital*. Washington DC: IFC.

¹⁰ UN Women (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York City, New York: UN Women.

¹¹ International Labour Organization (2018), *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018: Global Snapshot*, Geneva, Switzerland: ILO; International Labour Organization (2018), *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3rd edition. Geneva, Switzerland: ILO.

¹² International Monetary Fund (2018), *Pursuing Women's Economic Empowerment*. Washington DC: IMF.



Résultats du Gender ROI™: 3 Piliers

Résilience



Oxfam définit la résilience comme la capacité des femmes et des hommes à réaliser leurs droits et à améliorer leur bien-être malgré les chocs, le stress et l'incertitude.¹³ Les femmes et les filles en général vivent dans un monde où l'inégalité entre les sexes est généralisée. Ayant moins accès au capital, aux ressources, à l'éducation et aux soins de santé, elles manquent d'autonomie économique et sont sous-représentées dans la prise de décisions à tous les niveaux de la scène économique et politique. Ces inégalités sont devenues plus prononcées en raison de l'effet dévastateur de la pandémie sur l'économie et la société en 2020-2021. Les femmes ont été à l'avant-garde du renforcement de la résilience, mais ont été limitées par les normes et les préjugés sexistes. Le renforcement du pouvoir économique des femmes leur permet d'accéder aux ressources et de participer aux processus décisionnels qui affectent leur vie et leur famille.

Renforcer la résilience des femmes n'a jamais été aussi important, les rendant plus agiles pour s'adapter et réagir face aux chocs, aux risques et aux vulnérabilités externes. En outre, les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la dégradation de l'environnement, les changements climatiques et le manque d'approvisionnement en eau et d'assainissement gérés en toute sécurité; Elles sont également pénalisées par le manque d'énergie sûre, fiable, abordable et propre.¹⁴

Le renforcement du pouvoir économique des femmes engendre une résilience accrue aux niveaux de l'individu, de l'entreprise et de la communauté. L'engagement des femmes dans le travail décent et les possibilités de progression améliorent leur autonomisation économique, ce qui contribue à construire des organisations et des communautés résilientes. Une volonté intentionnelle d'inclure les femmes à tous les niveaux de l'organisation – où leurs voix peuvent être entendues – crée un environnement où tous les employés peuvent s'épanouir, ce qui a un effet multiplicateur sur les impacts sociaux et économiques. Les femmes possèdent des qualités uniques qui sont bien intégrées dans les compétences de base en résilience dans des domaines tels que la continuité et la reprise d'activités après sinistre, la gestion des incidents, la sécurité physique, les renseignements sur les menaces et les interventions d'urgence.

Les bénéfices d'une plus grande représentation des femmes dans les rôles de leadership incluent une meilleure performance de l'entreprise ... une plus grande capacité de minimiser les transactions financières à haut risque ainsi que l'accès aux marchés dominés par les femmes.

- Source : Société financière internationale

Tableau 1 : Résilience – indicateurs de genre dans toutes les dimensions

Leadership	Ressources Humaines	Chaînes de valeur	Société
<ul style="list-style-type: none"> – Entrepreneuriat féminin – Représentation des femmes dans les équipes dirigeantes 	<ul style="list-style-type: none"> – Représentation des femmes cadres intermédiaires – Égalité salariale femmes - hommes – Participation des femmes au marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> – Diversité des genres chez les fournisseurs – Diversité des genres chez les clients 	<ul style="list-style-type: none"> – Faire face aux risques climatiques

¹³ Oxfam (2017), *Gender Justice in Resilience: Enabling the full performance of the system*. Oxford, Royaume-Uni: Oxfam.

¹⁴ UN Women (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York City, New York: UN Women.



Le renforcement du pouvoir économique des femmes ne sera pas absolue si les femmes n'ont pas un accès égal aux possibilités de devenir économiquement actives, d'avoir des choix et une mobilité sur le marché du travail et d'accéder à des postes de direction et de prise de décision. L'inclusion des femmes dans les postes de gouvernance et de direction est essentielle, en raison de la façon dont le secteur privé crée des emplois, produit de la croissance et affecte les aspects économiques, sociaux, environnementaux et culturels de la vie. Dans sa sphère d'influence, une entreprise peut promouvoir et renforcer le pouvoir économique des femmes à travers ses chaînes de valeur.

Le travail décent, aspiration universelle, est la meilleure voie vers l'auto-promotion de tous. Elle sous-tend la stabilité des communautés et des familles. Elle fait partie intégrante des stratégies de croissance et de développement durables.¹⁵ Le changement climatique peut entraîner un déplacement important de

Les économies ont besoin de toute la gamme des talents et des compétences de leur population pour contribuer à la croissance et elles ne peuvent pas se permettre de laisser les femmes de côté.

- Samantha Hung, responsable de l'égalité des sexes à la ADB (Asian Development Bank)

travailleurs et nécessitera la reconversion et le perfectionnement d'une main-d'œuvre importante où des écarts entre les genres subsistent en matière de démographie, d'égalité salariale et de pratiques discriminatoires. Il est essentiel d'établir une compréhension commune et paritaire de l'adoption de programmes de transition équitables, pour le bénéfice des femmes et des hommes.

Les entreprises ont adopté une approche stratégique du capital humain autant pour renforcer leur résilience que pour se doter d'un avantage concurrentiel grâce à sa main-

d'œuvre diversifiée. La création d'une culture d'entreprise inclusive en mobilisant la diversité des talents, des parcours, des idées et des perspectives favorise l'innovation et la créativité. Au fur et à mesure que les femmes apporteront de nouvelles compétences sur le lieu de travail, leur inclusion apportera des gains substantiels en résolution de problèmes et en empathie, entre autres. La culture d'entreprise inclusive est renforcée par la mise en place de programmes et de politiques axés sur le genre en soutien au développement des femmes et à leur aspiration à accéder à des rôles de leadership. Les entreprises qui ne favorisent pas des environnements de travail inclusifs sont pénalisées par un turnover plus élevé, des taux de productivité plus faibles et des effets financiers négatifs. Pour les femmes et les communautés, le coût est encore plus élevé. Elle renforce les schémas de travail précaire et vulnérable, le chômage et le sous-emploi, ainsi que les prestations différentielles, ce qui renforce encore le désavantage économique et social.

Tableau 2 : Opportunité – indicateurs de genre dans toutes les dimensions

Leadership	Personnel	Chaînes de valeur	Société
<ul style="list-style-type: none"> – Évaluation de la performance et promotions – Top 10 des employés selon la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> – Diversité des genres dans le recrutement – L'optique de genre dans les politiques et les stratégies – Evolution professionnelle : formation, networking et mentorat 	<ul style="list-style-type: none"> – Achats sensibles au genre – Chaînes de Valeur tenant compte des genres 	<ul style="list-style-type: none"> – Engagement sociétal par les initiatives RSE

¹⁵ International Labour Organization (2010), *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*. Geneva, Switzerland: ILO.



Les obstacles enracinés dans les systèmes sociaux et culturels empêchent les femmes d'atteindre leur plein potentiel. La participation économique des femmes est fortement influencée par des facteurs tels que les lacunes en matière de santé, les prises en charge familiales non rémunérées, les violences sexistes, les bas salaires et l'emploi temporaire.

Il ne suffit pas que les femmes aient uniquement un emploi rémunéré; il est important de réaliser pleinement leur plein potentiel économique et de mettre en place des régimes de protection sociale qui s'attaquent aux obstacles existants afin de garantir leur emploi et leur avancement continus. La violence et le harcèlement touchent les femmes, quels que soient leur âge, leur lieu de résidence, leur revenu ou leur statut social.¹⁶

La culture du lieu de travail a également un effet profond sur le maintien et l'avancement des femmes dans une entreprise.

Les leaders donnent le ton par leurs actions et leurs décisions. Il est important de comprendre les préjugés auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail et, en adoptant une approche proactive pour y remédier, de créer un environnement de travail inclusif où les femmes peuvent continuer à occuper un emploi rémunéré et à progresser au sein de l'entreprise.

La transformation provient d'un leadership empathique qui se répercute dans toute l'entreprise par le biais de politiques, de processus et de communications.

Les initiatives en matière de diversité et d'inclusion abordent les domaines interdépendants des facteurs institutionnels, culturels, économiques et politiques. Ils contrecarrent les conditions qui ont empêché les femmes de s'engager économiquement, diminuant leur influence et leur prise de décision.

Selon le rapport [Hays Asia Diversity and Inclusion de 2018](#), l'amélioration de la culture d'entreprise, du leadership et de l'innovation étaient les 3 principaux avantages de la diversité identifiés par les participants.

Tableau 3 : Inclusion – indicateurs de genre dans toutes les dimensions

Leadership	Personnel	Chaînes de valeur	Société
<ul style="list-style-type: none"> – Polices d'assurance santé inclusives – Prévention et intervention auprès des victimes du harcèlement et des violences sexistes 	<ul style="list-style-type: none"> – Politiques de soutien à la participation des femmes au marché du travail – Turnover des femmes – Les femmes intérimaires et avec un contrat de travail temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> – Taux de rémunération des employées à taux horaire – Traitement équitable de la main-d'œuvre à temps partiel et temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> – L'égalité des genres au-delà du lieu de travail

¹⁶ J Woetzel et al. (2016), *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. États-Unis: McKinsey & Company.



Indicateurs du Gender ROI™

Le Sweef Capital Gender ROI™ se decline en 24 indicateurs qualitatifs et quantitatifs ventilés selon quatre dimensions de l'entreprise : Leadership, Ressources Humaines, Chaînes de Valeur et Société et trois piliers de résultats : Résilience, Opportunités et Inclusion.

En appliquant ce référentiel, l'entreprise peut identifier les écarts et les opportunités dans ses systèmes de valeurs, ses politiques, ses processus et ses pratiques dans le but d'intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans son ADN et d'utiliser des interventions efficaces et les meilleures pratiques exemplaires afin de renforcer sa performance pour la parité.

Cette section présente chaque indicateur, son fondement, les écarts ou les obstacles existants et sa valeur contributive aux résultats de chaque pilier.

Résilience		
1	Leadership	Entrepreneuriat féminin
2		Représentation des femmes dans les équipes dirigeantes
3	Personnel	Représentation des femmes cadres intermédiaires
4		Égalité salariale femmes-hommes
5		Participation des femmes au marché du travail
6	Chaînes de valeur	Données ventilées par genre dans les chaînes d'approvisionnement
7		Données ventilées par genre dans les chaînes de valeur
8	Société	Faire face aux risques climatiques

Occasion		
9	Leadership	Évaluation et progression de la performance
10		Représentation des femmes dans les 10% des employés les mieux rémunérés
11	Personnel	Diversité des genres dans le recrutement
12		L'optique de genre dans les politiques et les stratégies
13		Evolution professionnelle : formation, networking et mentorat
14	Chaînes de valeur	Politiques d'achats sensibles au genre
15		Approche des Chaînes de Valeur par l'optique de genre
16	Société	Engagement sociétal par les initiatives de RSE

Inclusion		
17	Leadership	Polices d'assurance santé inclusives
18		Prévention et intervention auprès des victimes de harcèlement et des violences sexistes
19	Personnel	Politiques de soutien à la participation des femmes au marché du travail
20		Turnover des femmes
21		Les femmes occupant un emploi à temps partiel et temporaire
22	Chaînes de valeur	Taux de rémunération des employées à taux horaire
23		Traitement équitable des travailleurs à temps partiel et temporaires
24	Société	L'égalité des genres au-delà du lieu de travail



1. Entrepreneuriat féminin

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Être propriétaire de son entreprise permet aux femmes de générer leurs propres revenus et d'atteindre l'autonomie financière. Elles peuvent éduquer leurs enfants et protéger leurs familles. L'entrepreneuriat donne aux femmes une voix plus forte dans leurs foyers et dans la communauté en général, ce qui sous-tend une économie durable et inclusive.

Les femmes entrepreneures se heurtent à de nombreux obstacles, notamment le manque d'accès au capital, à la technologie, aux compétences entrepreneuriales et aux réseaux. Les femmes restent sous-représentées et sous-financées en tant qu'entrepreneures. Ainsi, les entreprises appartenant à des femmes accusent souvent un retard par rapport aux entreprises appartenant à des hommes sur le plan de la taille, de la productivité et de la rentabilité.

Les femmes créent leur entreprise parce que cela leur permet d'équilibrer vie professionnelle et vie privée. Leurs entreprises sont généralement de plus petite taille, ne nécessitent pas de capitaux importants et sont fortement concentrées dans quelques secteurs.

Entrepreneuriat féminin		
<i>Nombre total d'actions détenues par des femmes (fin de période)</i>		
÷		
<i>Nombre total d'actions (fin de période)</i>		
		Score
Débutant	0%	1
Conscient	1 % à 10 %	2
Tactique	11 % à 25 %	3
Intégré	26 % à 45 %	4
Rôle Modèle	> 45 %	5

Liens avec la résilience : L'entrepreneuriat est un moyen essentiel de corriger les inégalités et les obstacles associés à un développement équitable, inclusif et durable.¹⁷ Pour devenir plus résilientes, les femmes doivent avoir un accès égal au financement, aux ressources, aux compétences, aux entreprises et aux réseaux, et occuper des postes de décision et d'influence au sein de leurs familles et de leurs communautés. Les femmes entrepreneures qui réussissent servent de modèles, inspirant les autres à suivre. La recherche indique que les rôles modèles peuvent aider à éliminer les obstacles liés au genre qui nuisent aux choix de carrière des femmes en encourageant la participation des femmes dans les secteurs et les postes à responsabilités sous-représentés.¹⁸

¹⁷ UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2019), *Enabling entrepreneurship for women's economic empowerment in Asia and the Pacific*. New York City, New York: UNESCAP.

¹⁸ Cherie Blair Foundation (2021), *Gender stereotypes and their impact on women entrepreneurs*. London, United Kingdom: CBF.



2. Représentation des femmes dans les équipes de direction

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : La représentation des femmes au sein des équipes de direction est un indicateur fort de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité des genres et de la diversité. En plus d'encourager l'emploi des femmes en général, les femmes occupant des postes de direction jouent un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques en matière d'égalité des genres et de diversité.

L'équipe de direction joue un rôle central dans la promotion de l'égalité des genres et de la diversité sur leur lieu de travail, en particulier en éliminant les goulets d'étranglement qui empêchent de briser le « plafond de verre ». Pour assurer des chances équitables et des résultats en matière d'emploi pour les femmes, l'équipe de direction se doit de mobiliser un engagement constant en faveur de politiques et de stratégies équitables.

Représentation des femmes dans l'équipe de direction

Nombre total de femmes occupant des postes de direction (fin de période)



Nombre total d'employés au sein de la direction (fin de période)

		Score
Débutant	0%	1
Conscient	1 % à 10 %	2
Tactique	11 % à 25 %	3
Intégré	26 % à 45 %	4
Rôle Modèle	> 45 %	5

Remarque : L'équipe de direction est composée de cadres supérieurs dont les rôles et responsabilités comprennent des fonctions essentielles telles que les finances, les opérations, les ventes et le marketing, la technologie et l'innovation, les services juridiques et la conformité et/ou les ressources humaines. Les exemples incluent le Président Directeur Général (PDG) ou le Directeur Général (DG), le Directeur Administratif & Financier (CFO), le Directeur des Opérations (COO), le Directeur de la Technologie (CTO) et le Directeur du Marketing (CMO). Vous devez tenir compte de la nature de votre industrie pour déterminer quels cadres supérieurs composent l'équipe de direction.

Liens avec la résilience : Lorsque les femmes occupent des postes de direction, elles font face à des pressions liées à leurs rôles organisationnels, à leurs responsabilités dans leur vie familiale et au poids des préjugés sexistes et des attentes sociétales qui y sont associés. À mesure que les femmes gravissent les échelons de l'entreprise, elles ont besoin d'un niveau de résilience plus élevé pour surmonter les obstacles traditionnels à leur progression.¹⁹

¹⁹ H Ibarra et al. (2013), « Women rising: the unseen barriers », *Harvard Business Review*.

Résilience



Un plus grand nombre de femmes occupant des postes de direction peut avoir un effet d'entraînement positif, en employant plus de femmes sur le marché du travail, en promouvant des cultures de travail plus inclusives et en fournissant aux jeunes femmes des modèles et des mentors.

Soutenir le leadership des femmes et leur résilience amplifie leur confiance en soi et renforce leur pouvoir économique. Elle peut aider à transformer les relations de pouvoir entre les genres dans leurs ménages et leurs communautés et à surmonter les obstacles qui ont traditionnellement exclu les femmes de la prise de décision et du leadership.²⁰ Il est essentiel de renforcer le nombre de femmes occupant des postes de direction pour parvenir à un équilibre à long terme entre les genres et développer le vivier de femmes capables d'occuper des postes de direction.

²⁰ ActionAid International (2017), *Women's leadership in resilience*. Johannesburg, South Africa: ActionAid International.



3. Représentation des femmes cadres intermédiaires

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : La promotion de la représentation des femmes au sein des cadres intermédiaires est un indicateur positif de l'engagement d'une entreprise envers l'égalité des genres et la diversité. Cela démontre l'efficacité de ses politiques et initiatives axées sur l'égalité des genres en matière de recrutement, d'évaluation du comportement professionnel et de parité entre les genres à tous les niveaux. Cette mesure est un bon indicateur de la progression des femmes dans les rangs qui peuvent inspirer les employés et agir en tant que mentors.

Représentation des femmes cadres intermédiaires

Nombre total de femmes employées dans l'encadrement intermédiaire (fin de période)



Nombre total de tous les employés dans l'encadrement intermédiaire (fin de période)

		Score
Débutant	0%	1
Conscient	1 % à 10 %	2
Tactique	11 % à 25 %	3
Intégré	26 % à 45 %	4
Rôle Modèle	> 45 %	5

Remarque : Les cadres intermédiaires sont des cadres reportant à l'équipe de direction et qui sont responsables de la gestion d'équipes dans des départements ou des centres de profit spécifiques. Vous devez tenir compte de la nature de votre secteur d'activité pour déterminer quel personnel est composé de cadres intermédiaires.

Liens avec la résilience : Les femmes cadres intermédiaires jouent un rôle important dans la promotion des initiatives en faveur de l'égalité des genres et de la diversité. Leur engagement est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise, car ils peuvent donner des retours d'expérience à l'équipe de direction sur les défis de mise en œuvre et éclairer les changements dans les politiques et les initiatives. Elles comprennent pourquoi les femmes quittent le marché du travail et sont donc mieux placées pour proposer des interventions visant à retenir les femmes en activité.

La recherche souligne clairement les avantages de la diversité des genres dans les équipes, dans la gestion d'entreprise et au sein des conseils d'administration : niveaux plus élevés d'innovation et de performance dans toutes les domaines, y compris la performance financière.²¹

²¹ A Sultan (2020), *Championing women leaders and building resilience*. United States: LinkedIn.



4. Égalité salariale femmes-hommes

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : L'égalité salariale femmes-hommes se produit lorsque les femmes et les hommes qui exécutent un travail de valeur égale ou comparable reçoivent la même rémunération. L'action de la direction en matière d'égalité salariale femmes - hommes consiste à recueillir des données ventilées par genre, puis à analyser et à surveiller l'écart de rémunération entre les genres dans l'ensemble de la hiérarchie organisationnelle.

Une évaluation plus approfondie des salaires de départ et de la rémunération discrétionnaire, ainsi qu'une évaluation de la performance et des augmentations salariales et des promotions qui s'en suivent sont à mener de manière constante. Si rien n'est fait, les différences de traitement peuvent entraîner des écarts salariaux cumulatifs et avoir un effet dissuasif sur la participation des femmes au marché du travail.

Égalité salariale femmes-hommes

Rémunération moyenne sur les 12 derniers mois pour les employés salariés à temps plein (femmes)



Rémunération moyenne sur les 12 derniers mois pour les employés salariés à temps plein (hommes)

		Score
Débutant	0 % à 60 %	1
Conscient	61 % à 75 %	2
Tactique	76 % à 85 %	3
Intégré	86 % à 95 %	4
Rôle Modèle	> 95 %	5

Remarque : Les salariés sont des employés qui reçoivent une rémunération fixe, peu importe le nombre d'heures qu'ils travaillent chaque semaine. La rémunération totale comprend tous les types d'avantages sociaux versés aux employés, y compris le salaire de base, les commissions, le paiement des heures supplémentaires, les options d'achat d'actions et les primes.

Liens avec la résilience : Un système de rémunération équitable permet aux entreprises d'attirer et de retenir les meilleurs talents, de stimuler la participation des femmes au marché du travail, de faire progresser les femmes à des postes de direction et de réduire le turnover du personnel et les coûts de formation. L'égalité salariale femmes-hommes est la clé de voûte d'une culture d'entreprise inclusive qui tient compte des rôles de genre façonnés par les influences culturelles et sociétales. Ces biais peuvent influencer sur les décisions prises au niveau de l'entreprise en ce qui concerne l'aptitude d'une personne à être recrutée, promue, choisie pour des projets ainsi qu'à suivre une formation et à se déplacer.



5. Participation des femmes au marché du travail

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : La parité dans l'accès à un emploi rémunérateur est une aspiration et un élément essentiel du renforcement du pouvoir économique des femmes. Il accroît le libre arbitre des femmes, le pouvoir de négociation du ménage et le niveau de vie de leur famille. Cet indicateur évalue l'engagement de l'entreprise pour la diversité du personnel, la parité dans recrutement et le maintien en poste des femmes et des hommes.

Les compétences des employés et leur rétention sont les clés du succès de l'entreprise. La rétention des personnes productives est un défi majeur en matière de ressources humaines, d'autant plus qu'il devient de plus en plus difficile et coûteux de trouver et d'attirer des personnes qualifiées. Plus les employés travaillent longtemps dans une entreprise, plus ils deviennent productifs à mesure qu'ils acquièrent des connaissances institutionnelles précieuses. Les entreprises doivent s'assurer que chaque employé est complètement engagé et fait partie du succès et du développement continu de l'entreprise.

Participation des femmes au marché du travail

Nombre total d'employées directes à temps plein (fin de période)



Nombre total d'employés directs à temps plein (fin de période)

		Score
Débutant	0 % à 10 %, 91 % à 100 %	1
Conscient	11 % à 20 %, 81 % à 90 %	2
Tactique	21 % à 30 %, 71 % à 80 %	3
Intégré	31 % à 40 %, 61 % à 70 %	4
Rôle Modèle	41 % à 60 %	5

Remarque : Les salariés sont des employés qui reçoivent une rémunération fixe, peu importe le nombre d'heures qu'ils travaillent chaque semaine.

Liens avec la résilience : La résilience repose sur la sécurité économique et sociale pour les femmes et les hommes. La participation des femmes à un emploi rémunérateur accroît leur sécurité économique. Le contrôle des ressources par les femmes est un facteur important dans la prévention de la pauvreté chronique et de la transmission intergénérationnelle de la pauvreté. Les femmes qui ont un emploi sont plus susceptibles d'investir dans l'éducation, le logement, la santé et la nutrition familiale, améliorant ainsi le développement humain et le bien-être de la communauté. En revanche, les hommes sont plus susceptibles d'investir les salaires dans des produits jetables, des outils et des biens de consommation sociale partagés.



6. Diversité des genres chez les fournisseurs

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Les entreprises sont bien placées pour promouvoir l'égalité des genres par le biais de leurs politiques et pratiques d'achat. La première étape consiste à collecter des données ventilées par genre pour comprendre le rôle des femmes dans les chaînes d'approvisionnement et leurs conditions de travail.

Cette analyse permet de mieux comprendre les défis auxquels les femmes sont confrontées dans les chaînes d'approvisionnement. Il aide également les entreprises à élaborer des réponses et des politiques appropriées et fondées sur des données tangibles, y compris des programmes de développement des fournisseurs qui comblent les écarts de capacités et de compétences. Il s'agit d'une étape essentielle pour s'attaquer aux contraintes de genre ancrées dans des normes sociales et culturelles profondément enracinées. Ces stéréotypes limitent les femmes en tant qu'actrices économiques et freinent leur capacité à réaliser leur plein potentiel.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques professionnelles selon les données ventilées par genre dans les chaînes d'approvisionnement.

		TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement				
1.	L'entreprise a-t-elle une politique sur la diversité de son offre ?	✓	✓	✓
2.	L'entreprise accorde-t-elle la priorité aux femmes entrepreneures dans ses chaînes d'approvisionnement, ses politiques et ses procédures ?		✓	✓
3.	L'entreprise assure-t-elle l'égalité des genres et la diversité dans les chaînes d'approvisionnement en collectant et en analysant des données ventilées par genre sur les fournisseurs ?			✓
Communication				
4.	L'entreprise communique-t-elle avec les employés sur le rôle important de l'égalité des genres et de la diversité dans ses processus opérationnels et sur la raison de la collecte de données ventilées par genre ?	✓	✓	✓
5.	L'entreprise informe-t-elle ses fournisseurs de la raison pour laquelle elle collecte des données ventilées par genre dans ses processus d'intégration et d'évaluation ?		✓	✓
Implémentation				
6.	L'entreprise a-t-elle une définition ou se conforme-t-elle avec une norme existante pour définir l'entrepreneuriat féminin clairement documentée dans les politiques ou les procédures ?	✓	✓	✓
7.	Y a-t-il une personne affectée à la mesure et à la communication de la performance des fournisseurs qui peut être ventilée par genre ?		✓	✓
8.	L'entreprise collecte-t-elle des données ventilées par genre dans le cadre de son processus d'intégration et de suivi des fournisseurs ?			✓
Mesure				
9.	L'entreprise effectue-t-elle le suivi du montant des dépenses avec chaque fournisseur ?	✓	✓	✓
10.	L'entreprise s'engage-t-elle à collecter des données ventilées par genre pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité dans ses chaînes d'approvisionnement ?		✓	✓
11.	L'entreprise dispose-t-elle de mesures et de mécanismes de reporting sur l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir économique des femmes tout au long de la chaîne d'approvisionnement pour évaluer les progrès, identifier les domaines à améliorer et créer une base pour le dialogue avec les parties prenantes ?			✓



Responsabilité et transparence

12.	Y a-t-il une personne responsable de la collecte de données ventilées par genre pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité dans ses chaînes d'approvisionnement ?	✓	✓	✓
13.	L'entreprise rend-elle compte publiquement du pourcentage des dépenses engagées dans des entreprises appartenant à des femmes ou dirigées par des femmes ?			✓
14.	L'entreprise fait-elle un rapport au Conseil d'Administration sur le pourcentage des dépenses engagées par des entreprises appartenant à des femmes ou dirigées par des femmes ?	✓	✓	
15.	L'entreprise utilise-t-elle des données et des informations ventilées par genre pour évaluer les performances et élaborer des réponses appropriées et fondées sur des données probantes et des politiques d'achat axées sur le genre afin de renforcer le pouvoir économique des femmes dans ses chaînes d'approvisionnement ?			✓

Liens avec la résilience : Renforcer le pouvoir économique des femmes entrepreneures par le biais des chaînes d'approvisionnement est une occasion unique de créer de la valeur pour l'entreprise et de renforcer l'influence économique, les droits et le bien-être des femmes. L'engagement des dirigeants à recueillir et à analyser des données ventilées par genre est essentiel à la construction du business case pour la diversité des fournisseurs et des politiques et pratiques d'approvisionnement sensibles au genre. Cela sera essentiel pour faire avancer le renforcement du pouvoir économique des femmes dans les chaînes d'approvisionnement.

Pour obtenir un soutien en faveur d'un approvisionnement sensible au genre, les promoteurs de programmes d'approvisionnement inclusifs doivent élaborer et communiquer un business case convaincant et une stratégie pertinente. Cela nécessite une compréhension approfondie des capacités et des compétences des sociétés appartenant à des femmes à répondre aux besoins des entreprises, ainsi que de la façon dont l'entreprise peut libérer et exploiter ces savoir-faire.²²

²² UN Women (2017), *The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses, Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement*. New York City, New York: UN Women.



7. Diversité des genres chez les clients

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Les entreprises qui réussissent comprennent l'importance des données démographiques des clients dans l'élaboration de propositions de valeur pour leurs produits et services. Les consommatrices représentent un groupe démographique puissant. En tirant parti des besoins et des intérêts des clients tels qu'ils se reflètent dans la conception, la commercialisation et la distribution des produits et services, les entreprises peuvent améliorer leur proposition de valeur pour les consommatrices tout en augmentant leur part de marché.

Les entreprises peuvent collecter et analyser des données granulaires et ventilées par genre, lieu, âge et éducation. Cela peut être utilisé comme un avantage concurrentiel pour identifier de nouvelles opportunités commerciales ciblant les clientes. L'analyse des données est une étape essentielle pour comprendre les besoins et les comportements qui déterminent les éléments de genre du comportement des consommateurs.

Ce processus peut inclure l'examen des similitudes entre les femmes et les hommes, les différences et les raisons de ces tendances. Identifier les contraintes et les solutions par l'offre de produits et de services aident à accroître la part de marché et à fidéliser les clients.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et pratiques commerciales qui utilisent des données ventilées par genre sur votre clientèle pour répondre aux besoins des femmes en matière de produits et de services.

	TPE	PME	Grande Entreprise	
Engagement				
1.	L'entreprise a-t-elle une politique de collecte de données sur ses clients afin d'éclairer le développement et la livraison de produits et de services ?	✓	✓	✓
2.	L'entreprise collecte-t-elle des données ventilées par genre sur ses clients pour renseigner l'expérience de ses clients cibles ?		✓	✓
Communication				
3.	L'entreprise communique-t-elle l'intérêt de la collecte de données clients ventilées par genre à ses employés et à ses parties prenantes ?	✓	✓	✓
4.	L'entreprise communique-t-elle avec ses clients pour recueillir des données ventilées par genre afin de fournir de meilleurs produits et services ?	✓	✓	✓
Implémentation				
5.	L'entreprise utilise-t-elle des enquêtes de satisfaction client pour développer de meilleurs produits dans une optique de genre ? <i>Par exemple, améliorer les produits et services en fonction des commentaires courants des clientes ou signaler les commentaires des clients qui pourraient encourager les préjugés sexistes</i>	✓	✓	✓
6.	L'entreprise investit-elle dans des ressources pour mesurer et communiquer des données ventilées par genre et effectuer des analyses selon l'optique de genre ?		✓	✓
Mesure				
7.	L'entreprise a-t-elle des objectifs pour les indicateurs clés et les mécanismes de reporting sur les données ventilées par genre, y compris les enquêtes auprès des clients ?	✓	✓	✓



Responsabilité et transparence

8.	L'entreprise utilise-t-elle des données et des informations ventilées par genre pour formuler des stratégies commerciales visant à créer un avantage concurrentiel ?	✓	✓	✓
9.	Y a-t-il une personne responsable de la collecte et de l'analyse des données ventilées par genre ?	✓	✓	✓
10.	L'entreprise utilise-t-elle des données et des informations ventilées par genre pour évaluer les performances et élaborer des réponses et des politiques appropriées et fondées sur des données tangibles ?		✓	✓

Liens avec la résilience : Les femmes représentent un groupe démographique de consommateurs puissant, il est essentiel de comprendre les valeurs, les modes de vie, les habitudes, les traits de personnalité et le comportement d'achat des consommatrices pour établir des liens plus solides avec elles. Les femmes apportent de nouvelles perspectives dans le processus critique de conception, ce qui conduit à une meilleure expérience utilisateur pour les produits et services. Les personnes d'origines diverses peuvent modifier le comportement de la majorité sociale d'un groupe de manière à améliorer et à préciser la réflexion collective.²³

Les données ventilées par genre permettent une prise de décision éclairée et des solutions sur mesure, ouvrant de nouvelles opportunités commerciales, notamment en ciblant les femmes. À l'aide de l'analyse de genres, les entreprises peuvent s'attaquer aux préjugés inconscients et aux inégalités dans leurs offres de produits et de services.

²³ D Rock et H Grant (2016), « [Why diverse teams are smarter](#) », *Harvard Business Review*.



8. Faire face aux risques climatiques

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Le changement climatique pose des risques importants qui affectent profondément la société et l'économie. Les émissions de gaz à effet de serre doivent être réduites de moitié d'ici 2030 et le monde doit atteindre des émissions nettes nulles au plus tard en 2050 pour éviter les pires effets du changement climatique.²⁴

Compte tenu de l'ampleur et du rythme des réductions d'émissions nécessaires, il est essentiel que toutes les entreprises réduisent leurs émissions de carbone à la fois dans leurs opérations directes et dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises peuvent adopter des technologies vertes dans leurs activités et renforcer la sensibilisation et les pratiques par le biais des chaînes d'approvisionnement, des employés et des communautés.

Le changement climatique affecte considérablement les systèmes socio-économiques, se manifestant par des risques pour la santé dus à la hausse des températures, à la perturbation de la production et de la distribution alimentaires et à la destruction des biens physiques, des infrastructures et des écosystèmes naturels. Les femmes sont les plus vulnérables, car les effets du changement climatique aggravent leur exposition en raison des inégalités préexistantes entre les genres en matière de droits de l'homme, de statut politique et économique, de propriété foncière, de conditions de logement, d'éducation, de santé et d'exposition à la violence.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques commerciales qui reflètent une optique de genre des risques climatiques.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise évalue-t-elle les effets de ses activités sur l'environnement, y compris l'utilisation durable et l'approvisionnement en matériaux, en énergie et en eau ?	✓	✓	✓
2. L'entreprise n'a-t-elle pas été citée pour des infractions environnementales ?	✓	✓	✓
3. L'entreprise respecte-t-elle la politique environnementale existante et entreprend-elle des initiatives allant au-delà de ce qui est exigé par les lois et règlements ? La politique environnementale fait référence au cadre politique adopté par une organisation pour garantir que les lois, réglementations et mécanismes politiques supplémentaires tels que les recommandations du Groupe de Travail sur la Divulgence des Informations relatives au Climat (Task Force on Climate Related Disclosure TFCD) sont pleinement intégrés dans ses opérations. Ces questions comprennent généralement l'atténuation du changement climatique et l'adaptation à celui-ci, la pollution de l'air et de l'eau, la gestion des déchets solides, la biodiversité, la gestion des écosystèmes, le maintien de la biodiversité et la protection des ressources naturelles, de la faune et des espèces menacées.		✓	✓
Communication			
4. L'entreprise communique-t-elle sa politique climatique et ses résultats à tous les employés, fournisseurs et autres parties prenantes ? Par exemple, rendre compte dans les rapports financiers annuels et refléter dans les normes de déclaration et de divulgation telles que les normes de rapport sur le développement durable de la GRI.	✓	✓	✓

²⁴ United Nations (2021), *Goal 13 Climate action*. New York City, New York: UN.

Résilience



Implémentation				
5.	L'entreprise pratique-t-elle la gestion et le recyclage des déchets dans ses opérations ?	✓	✓	✓
6.	L'entreprise poursuit-elle des projets d'efficacité énergétique tels que l'utilisation de LED, de compteurs intelligents, d'une flotte de véhicules électriques et d'autres dispositifs d'économie d'énergie ?	✓	✓	✓
7.	L'entreprise a-t-elle une politique d'évaluation continue des risques climatiques concernant son impact négatif potentiel sur la santé et le bien-être des employés, de ses clients et de la population où elle opère, ainsi que des plans d'atténuation, en particulier ceux qui affecteront négativement les femmes de manière disproportionnée ?		✓	✓
8.	L'entreprise inclut-elle des considérations climatiques dans les interactions commerciales en cours avec les fournisseurs ?		✓	✓
9.	Comment les produits ou services de l'entreprise affectent-ils la durabilité climatique et environnementale (contribuant à l'atténuation, à l'adaptation, à la résilience ou à une transition juste) ?			✓
10.	L'entreprise encourage-t-elle ses employés à contribuer à l'action climatique et à dispenser la formation nécessaire ?			✓
11.	L'entreprise améliore-t-elle son accès à la technologie pour atteindre l'efficacité énergétique et les avantages connexes dans le cadre de son plan d'action décarboné ?			
12.	L'entreprise entame-t-elle un dialogue avec des fournisseurs sélectionnés pour comprendre leurs objectifs climatiques actuels ou prévus et les encourage à réduire de moitié leurs émissions avant 2030 et à atteindre des émissions nettes nulles avant 2050, dans le cadre de leur engagement ?			
Mesure				
13.	L'entreprise fixe-t-elle des objectifs et mesure-t-elle l'avancement de ses projets d'efficacité énergétique, de recyclage et de gestion des déchets ?	✓	✓	✓
14.	L'entreprise identifie-t-elle, évalue-t-elle et gère-t-elle ses risques climatiques, par exemple les risques physiques et de transition ?			✓
15.	L'entreprise fait-elle le suivi de ses émissions de GES et de ses progrès par rapport aux objectifs de responsabilisation et de suivi ?			
16.	L'entreprise aligne-t-elle les objectifs de performance et les primes sur les indicateurs de performance environnementale et de développement durable ?			
17.	L'entreprise mesure-t-elle les émissions des employés lorsqu'ils travaillent à distance à domicile ou à l'extérieur du bureau ?			
Responsabilité et transparence				
18.	L'entreprise a-t-elle défini une stratégie climatique ou environnementale ?	✓	✓	✓
19.	Y a-t-il une personne chargée de superviser la mise en œuvre et le suivi de ses politiques environnementales ?	✓	✓	✓
20.	L'entreprise considère-t-elle le changement climatique comme un risque commercial et l'atténue-t-elle activement pour obtenir un avantage concurrentiel ?		✓	✓
21.	L'entreprise collabore-t-elle avec un large éventail de parties prenantes en dehors de son champ d'activité normal – telles que ses pairs, les ONG, les clients, les gouvernements, les universités – pour soutenir une approche systématique de la décarbonisation et d'autres actions climatiques ?			

Source : SME Climate Hub.



Liens avec la résilience : Le changement climatique pèse de manière disproportionnée sur les moyens de subsistance et le travail non rémunéré des femmes. Elle les prive souvent de leur indépendance économique, de leur sentiment de sécurité et de leur confiance. Les effets sur les systèmes humains et naturels posent de graves problèmes aux femmes, entravant leur pouvoir économique.

Le potentiel des femmes dans la protection du climat en tant que parties prenantes et actrices du changement est largement inexploré dans le discours actuel. Les femmes font partie intégrante de l'atténuation du changement climatique et de l'adaptation à celui-ci, car les entreprises doivent renforcer leurs capacités institutionnelles et systémiques pour accélérer les actions collectives en faveur du climat et éduquer les employés sur leurs rôles individuels.

La participation des femmes à la prise de décisions en matière d'environnement est essentielle à une gouvernance environnementale efficace. Cette approche est enracinée dans l'idée que les personnes ayant une connaissance intime des ressources touchées et ayant le plus à perdre de décisions malavisées doivent participer pleinement et activement à la prise de décision. En outre, il est essentiel d'accroître la responsabilisation en faisant participer toutes les parties prenantes.



9. Évaluation et progression de la performance

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Les préjugés sexistes affectent la capacité des femmes à progresser au sein des entreprises. Des différences entre les genres peuvent également être observées dans les retours que les femmes et les hommes reçoivent lors de l'évaluation de la performance. Ces facteurs perpétuent les effets de la représentation relativement plus faible des femmes dans les postes de direction et des possibilités qu'elles ont en matière d'évolution professionnelle.²⁵

En l'absence de systèmes clairs et transparents, les décisions concernant la rémunération et la promotion sont plus susceptibles d'être prises par le biais de processus qui désavantagent les femmes, y compris par le biais de réseaux et de clonage social (c'est-à-dire lorsque ceux qui occupent des postes de pouvoir défendent d'autres personnes comme eux).²⁶

Les femmes sont désavantagées lorsque la progression est liée à la surcharge de travail et au présentéisme, lorsque les possibilités de formation sont moins accessibles à ceux qui ont des responsabilités familiales et qu'une mobilité géographique est nécessaire. En outre, les femmes travaillant à temps partiel voient peu de possibilités d'avancement salarial, bénéficient d'expériences plus limitées et ont des chances moindres de promotion.

Les normes et processus d'entreprise doivent être réformés en intégrant une évaluation de la performance et une progression de carrière équilibrées entre les genres, des facteurs importants de l'égalité des genres et de la diversité sur le lieu de travail. L'entreprise devrait donner la priorité à l'élimination des biais dans les processus de sélection et de promotion afin d'accroître la participation des femmes à tous les niveaux.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques opérationnelles qui reflètent une optique de genre dans l'évaluation de la performance et de sa progression de la performance.

	TPE	PME	Grande Entreprise	
Engagement				
1.	L'entreprise a-t-elle des critères clairs pour les récompenses qui sont exemptes de préjugés sexistes et qui sont liées à l'évaluation de la performance ?	✓	✓	✓
2.	L'entreprise fait-elle preuve de transparence, de spécificité et de clareté dans la construction des objectifs et les critères d'évaluation de la performance et des promotions ?		✓	✓
Communication				
3.	L'entreprise présente-t-elle les femmes comme role modèles dans les communications internes et externes ?	✓	✓	✓
4.	L'entreprise communique-t-elle clairement les critères de performance et fixe-t-elle des objectifs d'évolution professionnelle en début de période d'activité ?	✓	✓	✓
Implémentation				
5.	La direction de l'entreprise encourage-t-elle activement et ouvertement le recrutement et la promotion à partir de viviers de talents diversifiés ?		✓	✓

²⁵ <https://www.wgea.gov.au/publications/gender-equitable-recruitment-and-promotion>.

²⁶ L Jones (2019), *Women's Progression in the Workplace*. London, United Kingdom: Government Equalities Office.



6.	L'entreprise analyse-t-elle les préjugés sexistes potentiels dans le processus d'évaluation de la performance et des promotions et conduit-elle des évaluations multiples à partir de points de vue exprimés par des personnes diverses pour avoir des retours variés et encourage-t-elle ainsi une perspective plus large sur la performance, pour réduire les biais ?	✓	✓	✓
7.	L'entreprise offre-t-elle une formation sur les préjugés inconscients aux managers ?		✓	✓
8.	L'entreprise cherche-t-elle activement à équilibrer la représentation des femmes aux postes de direction et aux postes de management ?		✓	✓
Mesure				
9.	L'entreprise effectue-t-elle le suivi des évaluations et des promotions par genre ?	✓	✓	✓
10.	L'entreprise examine-t-elle les évaluations de performance par genre, analyse-t-elle les biais émergents et s'efforce-t-elle d'éliminer les critères et les compétences favorables aux hommes ou aux employés sans enfants ?		✓	✓
Responsabilité et transparence				
11.	L'entreprise suit-elle les progrès de la représentation des genres dans l'organisation ?	✓	✓	✓
12.	L'entreprise rend-elle compte de ses progrès et vise-t-elle une amélioration de la représentation des genres au conseil d'administration et aux parties prenantes ?		✓	✓
13.	Les cadres supérieurs sont-ils responsables des progrès réalisés à l'égard des objectifs en matière de diversité et ceux-ci sont-ils reflétés dans leur évaluation de la performance ?			✓
14.	L'entreprise rend-elle compte publiquement aux parties prenantes du nombre total de femmes (par rapport aux hommes) occupant des postes de direction et de management et de leur représentation dans les promotions ?			

Liens avec les opportunités : Les préjugés sexistes minent l'égalité femmes-hommes dans l'évaluation de la performance et de sa progression, et perpétuent le manque de représentation des femmes dans les cadres intermédiaires et supérieurs. La diversité au sein de la hiérarchie organisationnelle est importante pour plusieurs raisons. Elle permet à l'entreprise d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de stimuler la participation des femmes actives, ce qui favorise la représentation des femmes aux postes de direction et réduit le turnover du personnel et les coûts de formation. Les femmes en activité professionnelle possèdent les connaissances institutionnelles qu'elles ont acquises tout au long de leur emploi.

Une entreprise dépend du personnel engagé pour réaliser sa mission, exécuter sa stratégie et générer des résultats importants. Les employés motivés font un travail porteur de sens et comprennent clairement comment ils contribuent à la mission, au but et aux objectifs stratégiques de l'entreprise.



10. Représentation des femmes dans les 10 % des employés les plus rémunérés

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Cet indicateur mesure la participation des femmes dans les équipes de direction et identifie toute disparité salariale correspondante. Alors que les femmes participent de plus en plus à la population active et occupent toujours plus de postes de management, leur représentation aux postes de direction et leur rémunération sont toujours inférieures à celles des hommes.

La recherche montre qu'un plus grand nombre de femmes occupant des postes de direction donne aux entreprises l'accès à de nouveaux bassins de talents, augmente l'innovation et l'efficacité, assure une meilleure performance et défend la diversité, l'égalité et l'inclusion.²⁷ Cela renforce également les compétences et l'expérience dont les femmes ont besoin pour devenir administrateurs de société.

Représentation des femmes dans les 10 % les mieux rémunérés		
<p><i>Nombre de femmes dans les 10 % d'employés les mieux rémunérés (rémunération totale des 12 derniers mois)</i></p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p><i>Nombre d'hommes dans les 10 % d'employés les mieux rémunérés (rémunération totale des 12 derniers mois)</i></p>		
		Score
Débutant	0 % à 60 %	1
Conscient	61 % à 75 %	2
Tactique	76 % à 85 %	3
Intégré	86 % à 95 %	4
Rôle Modèle	> 95 %	5

Note : La rémunération totale comprend la rémunération directe et indirecte. La rémunération directe désigne toute rémunération (salaire de base et rémunération variable) versée directement à un employé. La rémunération indirecte correspond à tout avantage complémentaire au salaire, tel que l'assurance maladie, dentaire ou d'opticien payée par l'employeur, des prestations de retraite, des avantages éducatifs et des congés.

Orientation : Pour évaluer la participation des femmes dans les 10 % d'employés les mieux rémunérés, il faut examiner l'ensemble des rémunérations accordées aux employés au cours d'une année et déterminer le rapport entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes dans les 10 % d'employés les mieux rémunérés.

²⁷C Post et al. (2021), « [Research: Adding women to the C-suite changes how company think](#) », *Harvard Business Review*.



Pour obtenir les 10 % d'employés les mieux rémunérés, classer les employés en fonction de leur rémunération. Ensuite, prendre 10 % du nombre total d'employés salariés à temps plein. Par exemple, dans une entreprise comptant 192 employés salariés à temps plein, regarder le nombre d'hommes et de femmes dans les 19 postes les mieux rémunérés. S'il y a neuf femmes et 10 hommes, le ratio serait égal à 90 %, ce qui donnerait un score de quatre.

Parfois, la rémunération du fondateur fausse les résultats, car elle est liée à la participation au capital ou d'autres facteurs liés à sa position. Dans de tels cas, utiliser le nombre d'employés comme indicateur plutôt que le montant de la rémunération des équipes dirigeantes.

Liens avec les Opportunités : Les femmes au sein des équipes dirigeantes jouent un rôle important dans la création de milieux de travail plus accueillants, connectés et inclusifs. Il est important de reconnaître et de récompenser les contributions des femmes en tant que leaders conscientes des personnes et championnes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Il est également important de changer à tous les niveaux la culture des sociétés pour que toutes les femmes et tous les employés se sentent à leur place. ²⁸

²⁸ McKinsey & Company (2022), [Women in the workplace](#). United States: McKinsey & Company.



11. Diversité des genres dans le recrutement

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Les préjugés sexistes sont omniprésents au travail et dans les entreprises, créant des inégalités à chaque étape de la vie professionnelle.

Les stéréotypes fondés sur le genre influent sur les candidats recrutés pour certains rôles et ceux qui ne le sont pas, sur les candidats sélectionnés pour ces rôles et pourquoi, sur la façon dont les salaires sont négociés, sur la façon dont les managers donnent des appréciations à leurs employés, sur ceux qui bénéficient de possibilités d'évolution professionnelle et d'encouragements et sur ceux qui en sont privés.

Chacun de ces facteurs s'accroît au cours de la carrière des femmes, produisant et entretenant l'inégalité entre les genres, du recrutement à la sélection en passant par la promotion.²⁹

Le recrutement, la présélection et la sélection équilibrés entre les genres jouent un rôle clé dans l'égalité et la diversité en milieu de travail. Une analyse rigoureuse des données et des pratiques dans ce domaine peuvent mettre en évidence les préjugés sexistes qui peuvent survenir lors du recrutement.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques opérationnelles qui reflètent la diversité des genres dans le recrutement. Utilisez votre jugement pour déterminer les questions appropriées qui reflètent les contextes locaux et les aspirations générales.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise a-t-elle une approche pour assurer la non-discrimination et l'égalité des chances dans les processus de recrutement ?	✓	✓	✓
2. L'entreprise a-t-elle une politique qui interdit de s'enquérir de l'état personnel d'un candidat (par exemple, l'état matrimonial, la grossesse ou les responsabilités familiales) dans les demandes d'emploi ou lors des entretiens ?	✓	✓	✓
3. L'entreprise a-t-elle des objectifs en matière d'égalité des genres et de diversité ?			✓
Communication			
4. L'entreprise communique-t-elle des approches visant à garantir la non-discrimination dans le recrutement à ses responsables du recrutement ?	✓	✓	✓
5. L'entreprise communique-t-elle la politique de non-discrimination et d'égalité des chances dans les offres d'emploi, aux candidats potentiels dans les demandes d'emploi et au moment de l'embauche ?		✓	✓
6. L'entreprise offre-t-elle une formation obligatoire à l'ensemble de l'équipe de recrutement pour comprendre les biais inconscients dans le recrutement et la sélection des candidats ? ³⁰		✓	✓
7. L'entreprise annonce-t-elle les offres d'emploi par le biais de multiples canaux afin d'assurer la plus grande portée et la plus grande diversité dans son potentiel de candidats ?			✓
Implémentation			
8. L'entreprise dispose-t-elle de critères de sélection clairs spécifiques à chaque rôle, qui sont examinés pour détecter les préjugés sexistes et appliqués de manière égale à tous les candidats ?	✓	✓	✓

²⁹ Workplace Gender Equality Agency (2019), *Gender equitable recruitment and promotion*. Canberra, Australie: WGEA.

³⁰ Universities Australia Executive Women (2019), *Best Practice Recruitment Guidelines to Fast Forward the Advancement of Women in Australian University Executive Appointments*. Australie : Universities Australia Executive Women.

Opportunités



9.	L'entreprise examine-t-elle les descriptions de poste et les annonces de recrutement pour utiliser un langage et des images non sexistes ? ³¹	✓	✓	✓
10.	L'entreprise prend-elle des mesures proactives pour recruter des femmes dans des rôles traditionnellement sous-représentés ?		✓	✓
11.	L'entreprise a-t-elle un processus de recrutement équilibré entre les genres (c'est-à-dire que les femmes et les hommes sont représentés dans les jurys de recherche, d'entretien et de nomination ?		✓	✓
12.	L'entreprise utilise-t-elle des outils ou des techniques pour assurer des pratiques d'embauche équitables (ex. évaluation à l'aveugle, processus de recrutement structuré et composition diversifiée des comités de sélection) ?		✓	✓
13.	Y a-t-il un entretien lors du départ de la société ?	✓	✓	✓
14.	Dans l'affirmative, les questions liées au genre (ex. discrimination fondée sur le genre) sont-elles incluses ?	✓	✓	✓
15.	L'entreprise dispose-t-elle de procédures de due diligence et de mesures correctives pour remédier aux cas de discrimination de genre lors des recrutements ?			✓
Mesure				
16.	L'entreprise recueille-t-elle régulièrement des données sur la participation des femmes à différents niveaux ?	✓	✓	✓
17.	L'entreprise effectue-t-elle le suivi des recrutements, des promotions et des démissions par genre à tous les niveaux ?	✓	✓	✓
18.	L'entreprise conserve-t-elle des données sur les candidatures reçues, les candidats invités et les candidats embauchés, ventilées par genre ?	✓	✓	✓
Responsabilité et transparence				
19.	L'entreprise partage-t-elle des données sur la diversité des genres avec ses employés ?	✓	✓	✓
20.	L'entreprise a-t-elle des objectifs en matière de diversité des genres assortis d'un plan d'action qui fait régulièrement l'objet d'un rapport au conseil d'administration ?		✓	✓
21.	L'entreprise mène-t-elle des enquêtes de satisfaction des employés pour évaluer et analyser l'inclusion des femmes ?		✓	✓
22.	L'entreprise fixe-t-elle un objectif en matière de représentation des hommes et de femmes et enregistre-t-elle les profils d'embauche liés au genre pour analyse et recommandations ?			✓
23.	Y a-t-il une personne responsable pour le suivi des objectifs de représentation des genres ?			✓

Liens avec les Opportunités : Offrir des chances égales aux femmes et aux hommes commence par des processus de recrutement sans préjugés pour attirer, embaucher et retenir plus de femmes sur le marché du travail. Il s'agit d'une première étape dans la constitution d'une main-d'œuvre inclusive, la mise en place d'un environnement de travail approprié pour lutter contre les préjugés inconscients ou conscients à l'égard des femmes lors du recrutement et la remise en question des stéréotypes sexistes. Il s'attaque au manque de représentation des femmes dans la hiérarchie de l'entreprise, en particulier aux échelons supérieurs.

Il est d'une importance cruciale non seulement d'attirer les femmes, mais aussi de développer, d'engager, de faire progresser et de retenir les femmes une fois qu'elles font partie de l'entreprise.

³¹ South Australian Office for Women (2017). *Guidelines for Gender Neutral Recruitment*. Adelaide, Australia: Office for Women. Parmi les outils utiles, on peut citer (1) [Gender Decoder](#) (outil en ligne gratuit pour vérifier si les offres d'emploi contiennent un langage qui décourage les femmes de postuler) et (2) [Textio](#) (logiciel en ligne pour aider à améliorer l'élaboration des descriptions de poste).



12. Perspective de genre dans les stratégies et les politiques

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Progresser vers l'égalité et la diversité nécessite l'intégration d'une optique de genre dans la conception et le fonctionnement des stratégies, des politiques, et des processus clés sur l'étendue du système organisationnel et du cycle de vie des employés.³² Pour réussir, la stratégie de diversité d'une entreprise doit faire partie de son ADN, être clairement identifiée comme fondamentale à son succès et être fermement ancrée dans la stratégie d'entreprise et ses volets humains et clients.³³

L'intégration d'une perspective de genre dans les stratégies et les politiques est le thème général qui guidera l'entreprise dans l'évaluation des préjugés qui entravent l'emploi rémunérateur et l'avancement des femmes. Étant donné que les préjugés sont omniprésents, les entreprises doivent procéder à une évaluation complète de l'égalité des genres afin d'identifier les champs d'améliorations et les opportunités et d'améliorer les pratiques en matière d'égalité des genres et de diversité.

Utilisez les questions suivantes du guide pour vous assurer que les politiques et les pratiques d'entreprise tiennent compte d'une optique de genre dans les politiques et les stratégies.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise a-t-elle des initiatives en matière de diversité, d'égalité des genres et de diversité, y compris des politiques et des objectifs spécifiques ?	✓	✓	✓
2. L'entreprise inclut-elle des hommes et des femmes dans la planification, la conception et la budgétisation des projets et des programmes mis en œuvre au niveau de l'unité opérationnelle ?		✓	✓
3. L'entreprise applique-t-elle une optique d'égalité des sexes et de diversité à la prise de décision au niveau d'une unité commerciale ?			✓
4. L'entreprise s'engage-t-elle à suivre les normes internationales d'inclusion des femmes ou les meilleures pratiques au-delà du respect des exigences minimales nationales et a-t-elle une politique déclarée à cet égard ? Par exemple, le congé parental au-delà du respect des exigences minimales nationales.			
Communication			
5. L'entreprise communique-t-elle son engagement à créer une culture diversifiée et inclusive à tous les employés et informe-t-elle les employés de tout changement ?	✓	✓	✓
6. L'entreprise partage-t-elle des indicateurs de genre avec ses employés ?	✓	✓	✓
7. L'entreprise offre-t-elle aux employés un moyen de donner leur avis sur les questions liées à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail ?	✓	✓	✓
Implémentation			
8. L'entreprise a-t-elle des politiques d'inclusion ou favorise-t-elle un milieu de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité et ont le droit de travailler dans une atmosphère professionnelle et dans un milieu de travail qui interdit la discrimination et le harcèlement ?	✓	✓	✓
9. L'entreprise dispose-t-elle d'une stratégie d'égalité des genres à l'échelle de l'organisation qui comprend une analyse de rentabilité ou une justification de l'investissement dans l'égalité des genres et la diversité ?		✓	✓
10. La stratégie d'entreprise en matière d'égalité des genres et la stratégie globale de l'entreprise sont-elles complémentaires ? L'entreprise a-t-elle tenu compte de sa		✓	✓

³² Workplace Gender Equality Agency (2019), *Gender equity diagnostic tool*. Canberra, Australie: WGEA.

³³ PwC (2016), *The PwC diversity journey: Creating impact, achieving results*. États-Unis: PwC.

Opportunités



	stratégie lors de l'élaboration de son programme en matière d'égalité des genres et vice-versa?			
11.	L'entreprise dispose-t-elle d'une stratégie d'égalité des genres à l'échelle de l'organisation qui a été élaborée en consultation avec une représentation égale des employés et des parties prenantes externes ?	✓	✓	✓
12.	L'entreprise crée-t-elle des groupes ou des réseaux de soutien pour les employées ? ³⁴			
13.	Ces groupes ou réseaux engagent-ils efficacement les hommes sur les questions de masculinité et d'égalité des genres ?			
14.	L'entreprise collabore-t-elle régulièrement avec ses pairs pour déterminer les meilleures pratiques de l'industrie en matière d'intégration de l'égalité des genres lors de l'élaboration de politiques et de procédures ?			
Mesure				
15.	L'entreprise se mesure-t-elle par rapport à ses objectifs en matière de diversité des genres ?	✓	✓	✓
Responsabilité et transparence				
16.	L'entreprise fait-elle participer les femmes à la formulation de ses stratégies, politiques et pratiques d'affaires ?	✓	✓	✓
17.	L'entreprise effectue-t-elle régulièrement des audits et des examens des politiques dans une optique d'égalité des genres, y compris le recrutement et la sélection, la performance, la gestion, la rémunération, la formation et le développement, l'identification des talents, les modèles de compétences, de leadership et de gestion des carrières? Modifie-t-il les politiques et les processus si nécessaire ?		✓	✓
18.	L'entreprise a-t-elle des politiques de protection envers les lanceurs d'alerte couvrant les violences et le harcèlement sexistes et d'autres formes d'inconduite ?		✓	✓
19.	La performance par rapport aux objectifs en matière d'égalité entre les genres fait-il l'objet d'un suivi et d'un rapport au conseil d'administration ?			✓
20.	L'entreprise a-t-elle publié une déclaration écrite publique décrivant son engagement en faveur de l'égalité des genres et du renforcement du pouvoir des femmes ? Par exemple, les Women's Empowerment Principles (WEP) ou la Déclaration de soutien du CEO.			
21.	L'entreprise rend-elle compte de ses performances par rapport aux objectifs fixés en matière d'égalité des genres dans son rapport annuel, son rapport d'impact, ses études de cas ou d'autres publications ?		✓	✓

Liens avec les opportunités : À l'échelle mondiale, les femmes sont sous-représentées dans les entreprises et la proportion de femmes diminue à chaque étape de la hiérarchie organisationnelle. Les femmes se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder à des postes de direction, et ces obstacles comprennent la discrimination fondée sur le genre ainsi que les préjugés sexistes inconscients. De nombreuses entreprises ont montré leur attachement à l'égalité des genres en mettant en place des politiques favorables à la famille et en facilitant le développement des carrières et des réseaux professionnels des femmes. Néanmoins, les préjugés sexistes inconscients continuent d'affecter les femmes sur le lieu de travail, et il faut faire davantage pour permettre aux femmes hautement qualifiées d'accéder à des postes de direction.³⁵ L'évaluation continue des stratégies et des politiques actuelles d'une entreprise pour obtenir les résultats souhaités pour les femmes est importante. En s'attaquant à ces obstacles, les femmes peuvent avoir des chances égales d'emploi rémunérateur et d'avancement.

³⁴ McKinsey & Company (2022), *Women in the workplace*. United States: McKinsey & Company.

³⁵ Organisation internationale du Travail (2017), *ACT/EMP Research Note: Breaking barriers – Unconscious gender bias in the workplace*. Genève, Suisse: OIT.



13. Evolution professionnelle : formation, networking et mentorat

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Dans la mesure où les organisations embauchent davantage de femmes pour parvenir à des effectifs équilibrés entre les genres, il est tout aussi important de garantir l'égalité d'accès à tous les programmes d'induction et de formations soutenus par l'entreprise, y compris les formations continues, les compétences techniques, les compétences en soft-skills et les programmes individuels.

L'entreprise offre aux employées participantes une formation pour améliorer les compétences dont elles ont besoin pour réussir, des conseils en matière d'évolution professionnelle, du mentorat et de networking.

Les programmes de mentorat ou de sponsoring sont des relations de formation structurées qui permettent aux employés d'être accompagnés par des professionnels ayant des compétences et des connaissances particulières. Le networking offre aux employées une communauté précieuse de soutien. Elles peuvent y forger des contacts d'affaires à long terme, écouter les conseils de pairs et d'experts, partager des connaissances et des expériences, le tout en mettant l'accent sur le développement de liens et de collaborations pour leur évolution professionnelle.

Utilisez les questions suivantes du guide pour vous assurer que les politiques et les pratiques d'entreprises reflètent une optique de genre pour l'évolution professionnelle par la formation, le networking et le mentorat. Utilisez votre jugement pour déterminer les questions appropriées qui reflètent les contextes locaux et les aspirations internationales.

		TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement				
1.	L'entreprise offre-t-elle à tous ses employés des possibilités de formation qui encouragent la participation des femmes ou offre-t-elle une formation spécialisée aux femmes ?	✓	✓	✓
2.	L'entreprise a-t-elle une politique ou un engagement stratégique qui inclut des opportunités d'évolution professionnelle pour les femmes et soutient-elle les talents féminins qualifiés pour les postes de management afin d'améliorer l'égalité des genres et la diversité ?		✓	✓
Communication				
3.	L'entreprise communique-t-elle ses programmes de développement professionnel et de formations à tous ses employés directement et par de multiples canaux (ex. courriel, intranet, Teams, Slack) ?	✓	✓	✓
4.	L'entreprise permet-elle aux employés de fournir des retours d'expérience pour améliorer les programmes de formation ?	✓	✓	✓
Implémentation				
5.	La formation est-elle pertinente pour les responsabilités et la gestion de carrière actuels des femmes ?	✓	✓	✓
6.	L'entreprise offre-t-elle des formations, des programmes de rotation ou des opportunités d'apprentissages spécifique pour les femmes ?		✓	✓
7.	L'entreprise a-t-elle pris des mesures pour planifier des programmes d'évolution professionnelle à des moments qui conviennent à la fois aux hommes et aux femmes (en tenant compte des responsabilités familiales) ?		✓	✓

Opportunités



8.	L'entreprise offre-t-elle des formations, des programmes de rotation et des opportunités d'apprentissage pour constituer un vivier de femmes qualifiées pour les postes de management et de direction ?	✓	✓
9.	L'entreprise offre-t-elle l'accès à des réseaux professionnels (internes et externes) avec un accompagnement spécifique pour les femmes ? <i>Il peut s'agir d'encourager la participation à des groupes, de payer les adhésions à des associations et des événements de networking, et d'offrir des programmes de mentorat ou de sponsoring.</i>	✓	✓
10.	L'entreprise encourage-t-elle l'intelligence collective et soutient-elle les réseaux ? <i>Cela pourrait inclure des réseaux de pairs parmi les employées.</i>		
Mesure			
11.	L'entreprise fixe-t-elle des buts et des objectifs pour la formation ?	✓	✓
12.	L'entreprise recueille-t-elle, analyse-t-elle et surveille-t-elle au moins une fois par an des données ventilées par genre sur le pourcentage d'employés participant à ces programmes ?	✓	✓
13.	L'entreprise a-t-elle des objectifs et des cibles mesurables et limités dans le temps pour constituer un vivier de femmes qualifiées pour les postes de direction ?		✓
Responsabilité et transparence			
14.	L'entreprise affecte-t-elle des ressources au développement professionnel de tous les employés ?	✓	✓
15.	L'entreprise rend-elle compte publiquement du nombre moyen d'heures de formation, ventilé par genre et par niveau d'employé ?	✓	✓
16.	L'entreprise communique-t-elle au Conseil d'Administration le nombre moyen d'heures de formation dispensées au personnel, ventilé par genre et par niveau d'employé ?		

Liens avec les opportunités : L'égalité des chances pour l'avancement professionnel des femmes aide les entreprises à constituer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive. L'amélioration des possibilités de développement de carrière exige une plus grande transparence, afin de favoriser un environnement plus inclusif, donnant aux hommes et aux femmes davantage de possibilités de réaliser leur potentiel. Les employés doivent bien comprendre les attentes des deux côtés. C'est-à-dire qu'ils ont besoin d'informations sur la progression de carrière et devraient avoir des conversations ouvertes sur leur situation actuelle et sur ce que l'on attend d'eux pour faire progresser leur carrière, afin qu'ils puissent faire valoir leur propre cas avec succès et faire confiance aux commentaires qu'ils reçoivent.³⁶

Les employés bénéficieront de possibilités d'avancement et de développement professionnel grâce à des programmes de networking et de mentorat.

³⁶ World Economic Forum (2018), *3 things women need to succeed in their career – according to women*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.



14. Politiques d'achat sensibles au genre

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Les achats peuvent être un puissant levier stratégique pour accélérer l'égalité des genres sur le lieu de travail par le biais des chaînes d'approvisionnement. Les organisations devraient chercher à renforcer le pouvoir des femmes dans leurs processus d'approvisionnement. Il s'agit notamment d'ajuster les politiques, les pratiques et les investissements des entreprises afin de favoriser des pratiques commerciales responsables qui ont une incidence positive sur les femmes tout au long des chaînes d'approvisionnement en s'attaquant aux inégalités entre les genres, à la discrimination et aux abus à l'égard des femmes sur le lieu de travail et sur le marché.

Les politiques d'achat avec optique de genre implique la sélection des fournisseurs de services et de biens après avoir examiné les effets sur l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir des femmes. Il est fondé sur des normes, des accords et des principes internationaux pertinents pour améliorer les conditions de travail sensibles au genre. Il est essentiel pour faire respecter les droits fondamentaux des femmes dans la chaîne d'approvisionnement. Un solide code de conduite organisationnel pour la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise est fondamental pour la mise en oeuvre des Women's Economic Principles (Principes Economiques des Femmes).³⁷

Utilisez les questions suivantes du guide pour déterminer les politiques et les pratiques opérationnelles qui reflètent l'approvisionnement sensible au genre.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise utilise-t-elle différents canaux pour inclure davantage d'entreprises dirigées et détenues par des femmes ?	✓	✓	✓
2. L'entreprise examine-t-elle ses politiques et processus d'approvisionnement pour intégrer l'égalité des genres et la diversité ?		✓	✓
Communication			
3. L'entreprise communique-t-elle ses politiques et pratiques en matière d'achats sensibles au genre dans l'ensemble de l'organisation ?	✓	✓	✓
4. L'entreprise dispose-t-elle d'une stratégie de communication pour sensibiliser les parties prenantes concernées aux achats sensibles au genre ?		✓	✓
Implémentation			
5. L'entreprise fournit-elle un retour d'expérience ou une formation à ses fournisseurs pour améliorer leurs produits ou services ?	✓	✓	✓
6. L'entreprise effectue-t-elle des audits de fournisseurs et applique-t-elle un code de conduite en utilisant un langage exigeant pour la promotion par les fournisseurs de l'égalité des genres et de la diversité et du soutien des droits de l'homme ?			✓
7. L'entreprise offre-t-elle une formation à son personnel d'approvisionnement pour soutenir sa politique de diversité et d'inclusion ?		✓	✓
8. L'entreprise recrute-t-elle de manière proactive des femmes pour les postes d'approvisionnement et offre-t-elle une formation pour renforcer le vivier de talents et de leadership féminin dans ce domaine ?		✓	✓
9. L'entreprise fournit-elle un retour d'expérience ou une formation à ses fournisseurs, en particulier aux entreprises appartenant à des femmes, afin d'améliorer leurs produits ou services ?		✓	✓

³⁷ ONU Femmes (nd), *Women's Empowerment Principles: Gender Responsive Procurement*. New York, New York : ONU Femmes.

Opportunités



10. L'entreprise a-t-elle mis en place des objectifs spécifiques en matière de diversité et d'inclusion? *Pour les postes internes à tous les niveaux hiérarchiques ainsi que tout au long de la chaîne de valeur : clients/segments d'activité, fournisseurs, etc.*
11. L'entreprise encourage-t-elle et appuie-t-elle ses fournisseurs à adopter des politiques et des pratiques qui renforcent le pouvoir des femmes ?

Mesure

- | | | | |
|-----|--|---|---|
| 12. | L'entreprise utilise-t-elle des données ventilées par genre pour suivre ses initiatives en matière d'achats tenant compte d'une optique de genre ? | ✓ | ✓ |
|-----|--|---|---|

Responsabilité et transparence

- | | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 13. | Y a-t-il une personne responsable de la mise en œuvre de l'égalité des genres et de la diversité dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise ? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 14. | L'entreprise divulgue-t-elle des informations sur la manière dont elle promeut l'égalité des genres dans ses chaînes d'approvisionnement ? | | | |
| 15. | Le Conseil d'Administration fait-il le suivi des principaux indicateurs de performance de ses initiatives relatives à l'approvisionnement avec optique de genre, y compris le nombre de fournisseurs d'entreprises dirigées et appartenant à des femmes et les dépenses correspondantes ? | | ✓ | ✓ |
| 16. | L'entreprise paie-t-elle ses fournisseurs selon les conditions convenues ? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 17. | L'entreprise a-t-elle intégré des indicateurs de performance sur l'égalité des genres à tous les niveaux de l'organisation en ce qui concerne les plans et les évaluations de performance, de la part des cadres supérieurs, du personnel ainsi que des fournisseurs, des entrepreneurs et des vendeurs ? | | | |

Liens avec les Opportunités : Les entreprises sont bien placées pour promouvoir l'égalité des genres et renforcer le pouvoir des femmes sur leur lieu de travail, dans leurs communautés et par le biais de leurs politiques et pratiques d'achat. La taille et le volume des achats des entreprises dans le monde entier signifient que les entreprises ont le potentiel d'influencer considérablement le fonctionnement des fournisseurs et des chaînes d'approvisionnement. Chaque année, les entreprises dépensent des milliers de milliards de dollars pour acquérir des biens et des services, mais les achats auprès d'entreprises appartenant à des femmes ne représentent qu'un pour cent des dépenses totales.³⁸

Les femmes entrepreneures font face à des obstacles et à des défis pour accéder et participer pleinement aux chaînes de valeur locales et mondiales en raison de lacunes en matière de capital financier, humain et social, ainsi que pour opérer dans des environnements présentant des inégalités sociales, économiques, culturelles et juridiques.

³⁸ UN Women (2017), *The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses, Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement*. New York City, New York: UN Women.



15. Chaînes de valeur tenant compte des genres

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Les femmes jouent de multiples rôles dans les chaînes de valeur mondiales en tant que productrices, entrepreneures, cadres, employées, distributrices et consommatrices. Les femmes étant à l'origine de la plupart des dépenses de consommation, leurs besoins devraient être pris en compte dans les chaînes de valeur des produits et services, qui comprennent une gamme complète d'activités allant de la création du produit ou du service à l'utilisation finale: recherche et développement, production et fabrication, opérations et services, distribution et soutien au consommateur final et fin de vie du produit.³⁹ Les femmes devraient diriger cette approche.

Un personnel et une base de fournisseurs diversifiées en parfaite représentation des consommateurs peuvent aider l'entreprise à répondre aux besoins de ses clients en matière de produits et de services.

Les entreprises jouent un rôle essentiel dans la remise en question des normes sociales et de la discrimination dans leur marketing, leur publicité et leurs communications. Les communications marketing fournissent une plate-forme unique pour représenter les genres, leur rôle et leur pouvoir, permettant aux voix des filles et des femmes d'être entendues et représentant leurs besoins ainsi que ceux des garçons et des hommes. Il est également important de reconnaître les préjugés inconscients dans toutes les communications publiques ou internes.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques d'affaires qui tiennent compte des genres dans les chaînes de valeur.

	TPE	PME	Grande Entreprise	
Engagement				
1.	L'entreprise tient-elle compte des besoins de ses clients cibles dans la conception de ses produits et services ?	✓	✓	✓
2.	L'entreprise utilise-t-elle des données ventilées par genre dans ses processus opérationnels pour guider la conception de produits ou de services, les ventes et le marketing et le support après-vente ?		✓	✓
3.	L'entreprise inclut-elle des femmes dans ses équipes de conception, de vente et de marketing pour servir ses clients ?		✓	✓
Communication				
4.	L'entreprise communique-t-elle à ses employés son approche genrée des processus métier englobant le ciblage client, la R&D et le marketing ?	✓	✓	✓
5.	Les clients ont-ils la possibilité de partager leur retour d'expérience à l'entreprise pour l'informer des lacunes dans leur prestation de produits ou de services ?	✓	✓	✓
Implémentation				
6.	L'entreprise tient-elle compte des besoins et des préférences des femmes dans ses produits et ses systèmes de livraison ?	✓	✓	✓
7.	L'entreprise promeut-elle des images positives des femmes et des filles dans ses campagnes de marketing ?		✓	✓
8.	L'entreprise examine-t-elle ses documents de communication et de marketing pour s'assurer qu'ils ne perpétuent pas les stéréotypes sexistes ?		✓	✓
9.	L'entreprise étudie-t-elle le comportement et les préférences des consommateurs à l'aide de données et d'analyses ventilées par genre ?		✓	✓
10.	L'entreprise a-t-elle une stratégie de marketing différente pour ses clientes, respectueuse et exempte de stéréotypes préjudiciables ?			

³⁹ Grant Thornton (2020), *Rethinking gender representation across value chains*. New Delhi, India: Grant Thornton.



Mesure

- | | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| 11. | L'entreprise effectue-t-elle le suivi de l'expérience utilisateur pour déterminer leur satisfaction et les domaines d'amélioration par genre ? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 12. | L'entreprise mesure-t-elle les revenus générés par les clientes ? | | ✓ | ✓ |

Responsabilité et transparence

- | | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 13. | Le Conseil d'Administration examine-t-il les commentaires des clients pour s'assurer que les besoins non satisfaits des femmes et des hommes sont évalués et que des mesures sont prises pour combler les lacunes ? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 14. | L'entreprise lance-t-elle des produits qui répondent aux besoins non satisfaits des femmes ? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 15. | L'entreprise effectue-t-elle des tests de produits sur les hommes et les femmes pour s'assurer que leurs besoins spécifiques sont satisfaits par des offres de produits et de services ? | | ✓ | ✓ |
| 16. | L'entreprise communique-t-elle publiquement son engagement à adopter une optique de genre dans ses processus d'affaires ? | | | |

Liens avec les opportunités : Comprendre les segments de clientèle par genre ainsi que par revenu et âge révèle souvent des différences dans les besoins ou les préférences des consommateurs. Souvent, les femmes leaders au sein d'une entreprise sont les mieux placées pour fournir des informations essentielles sur la vie et les besoins des consommatrices. En créant des approches ciblées pour mieux servir les femmes en tant que clientes et employées, les entreprises peuvent se différencier et devenir l'employeur de choix pour les femmes sur leurs marchés respectifs.



16. Engagement sociétal par les initiatives de RSE

Renforcement du pouvoir économique des femmes : La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est un concept de gestion dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales et environnementales dans leurs opérations et leurs interactions avec leurs parties prenantes. La RSE est généralement comprise comme étant la façon dont une entreprise équilibre les impératifs économiques, environnementaux et sociaux, tout en répondant aux attentes des actionnaires et des parties prenantes.⁴⁰

La RSE a été saluée comme un nouveau moyen de lutter contre les inégalités entre les genres, notamment en renforçant le pouvoir économique des femmes. Les programmes de RSE axés sur cet impératif pour les femmes peuvent s'attaquer à l'inégalité entre les genres et aider à accroître l'accès des femmes aux ressources et aux opportunités. Les principaux enjeux en matière de RSE comprennent la gestion de l'environnement, l'éco-efficacité, l'approvisionnement responsable, l'engagement des parties prenantes, les normes du travail et les conditions de travail, les relations avec les employés et la société, l'équité sociale, l'équilibre entre les genres, les droits de l'homme, la bonne gouvernance et les mesures de lutte contre la corruption.

Utilisez les questions suivantes du guide pour déterminer les politiques et les pratiques opérationnelles qui reflètent une optique de genre dans leur engagement sociétal par la RSE.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1.	L'entreprise a-t-elle des initiatives de RSE qui répondent explicitement ou intentionnellement aux besoins uniques des femmes et des hommes ?	✓	✓
2.	L'entreprise aligne-t-elle ses objectifs de RSE sur ses valeurs et ses objectifs stratégiques ?	✓	✓
3.	L'entreprise participe-t-elle à des campagnes ou à des initiatives de sensibilisation à la diversité des genres dans la société ?		
Communication			
4.	L'entreprise co-crée-t-elle son cadre de RSE avec les parties prenantes de la société pour répondre au mieux à leurs besoins ?	✓	✓
5.	L'entreprise communique-t-elle ses objectifs de RSE à ses employés et à ses parties prenantes ?	✓	✓
6.	L'entreprise communique-t-elle sa stratégie de RSE sur divers médias sociaux pour obtenir du soutien ?	✓	✓
7.	L'entreprise démontre-t-elle qu'elle comprend les besoins des femmes avant de lancer des initiatives axées sur les femmes ?		✓
Implémentation			
8.	L'entreprise encourage-t-elle activement ses employés à faire du bénévolat dans ses projets de RSE ?	✓	✓
9.	L'entreprise donne-t-elle la priorité à la création d'une équipe mixte responsable de la préparation et de la mise en œuvre de sa stratégie RSE ?	✓	✓
10.	L'entreprise a-t-elle alloué des crédits budgétaires appropriés à ses projets de RSE ?	✓	✓
Mesure			
11.	L'entreprise mesure-t-elle l'impact de ses activités, y compris le nombre de participants par genre et autres indicateurs de performance clés ?	✓	✓
12.	L'entreprise utilise-t-elle des mesures conformes aux norms & standards de l'industrie? <i>Par exemple, certification GRI, SASB, B Corp, etc.</i>		

⁴⁰ United Nations Industrial Development Organization (2023), *Our focus*. New York City, New York: UNIDO.



Responsabilité et transparence

13.	L'entreprise recueille-t-elle les commentaires des participants au programme et des employés en général afin d'améliorer les programmes futurs ?	✓	✓
14.	Les initiatives de RSE sont-elles appuyées par l'équipe de direction et les employés ? <i>Par exemple, les dirigeants participent à des événements et à la planification de la RSE et y assistent.</i>	✓	✓
15.	Les participants cibles évaluent-ils de manière formelle ou informelle les programmes de RSE de l'entreprise ?		✓
16.	L'entreprise assure-t-elle la transparence dans ses progrès vers les objectifs de RSE communiqués ?		

Liens avec les Opportunités : La société renforce les notions sur le rôle principal des femmes en tant que femme au foyer et mère. De plus, l'emploi est une deuxième priorité, et la participation au marché du travail pour compléter leur revenu familial crée des problèmes. Ces perceptions influent sur la capacité des femmes à travailler, ce qui se manifeste par différents aspects tels que la nature des emplois disponibles et les taux de rémunération relatifs. La RSE est un canal permettant aux organisations de dissiper ces idées fausses à travers différents programmes.

Une nouvelle dimension de la RSE axée sur le renforcement du pouvoir des femmes peut accroître leur accès aux ressources et aux opportunités en leur fournissant une éducation, une formation professionnelle et des capitaux. Ces activités contribuent à divers objectifs de développement durable, tels que l'élimination de la pauvreté, l'objectif zéro Faim, la fourniture d'une éducation de qualité et la promotion de l'égalité des genres et de la croissance économique.



17. Polices d'assurance santé inclusives

Renforcement du pouvoir économique des femmes : Elargir l'accès aux systèmes de santé est un élément essentiel de l'autonomisation économique des femmes. Dans les pays où la Santé parrainée par l'État est absente ou inadéquate, l'assurance maladie parrainée par l'employeur offre aux employés une sécurité lorsqu'ils sont confrontés à des urgences médicales inattendues et à des maladies pouvant exercer une pression financière extrême.

Faire face aux coûts d'une urgence sanitaire inattendue est la cause la plus fréquente pour les femmes de renoncer à leurs économies de toute une vie, ou de liquider ou de décapitaliser leurs entreprises. Ces circonstances perpétuent la spirale de la dette et de la pauvreté. Une optique de genre est nécessaire pour fournir aux femmes des services de santé qui répondent à leurs besoins fondamentaux et distincts, qui font actuellement défaut dans la plupart des programmes parrainés par l'employeur.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques d'entreprise qui reflètent les programmes d'assurance maladie inclusives. Utilisez votre jugement pour déterminer les questions appropriées qui reflètent les contextes locaux et les aspirations mondiales.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise fournit-elle une assurance maladie, y compris des prestations de maladie grave et d'invalidité pour tous les employés ?	✓	✓	✓
2. Cela comprend les employés à temps partiel et non salariés.			✓
3. L'entreprise fournit-elle des prestations d'assurance maladie supérieures à ce qui est exigé par la réglementation de manière égale pour tous les employés ?			
Communication			
4. L'entreprise communique-t-elle ses polices d'assurance aux employés et les informe-t-elle de tout changement ?	✓	✓	✓
5. L'entreprise informe-t-elle tous les employés sur les programmes d'assurance-santé, de bien-être et de prévention des maladies ?		✓	✓
Implémentation			
6. L'entreprise respecte-t-elle les réglementations en matière de santé et de sécurité et ses exigences connexes ?	✓	✓	✓
7. L'entreprise fournit-elle des informations relatives à la santé en fonction des contextes locaux ou nationaux, en particulier lorsqu'il y a des épidémies de santé publique qui peuvent toucher les femmes de manière disproportionnée ?	✓	✓	✓
8. L'entreprise fournit-elle une couverture santé au conjoint ou au partenaire domestique de l'employé et aux membres de sa famille par le biais d'une assurance médicale collective ? Les employés peuvent partager le paiement de la couverture.		✓	✓
9. L'entreprise consulte-t-elle les femmes et les hommes de son vivier d'employés pour déterminer si les services et les avantages sociaux répondent aux besoins des employés ?		✓	✓
10. L'entreprise fournit-elle des services de santé sur place ou établit-elle des liens avec les dispensaires et les prestataires de services locaux à des fins d'aiguillage qui couvrent les besoins spécifiques des femmes en matière de santé (y compris la santé sexuelle, maternelle et néonatale) ?			✓



	TPE	PME	Grande Entreprise
11. L'entreprise offre-t-elle des options pour des régimes d'assurance privés qui couvrent les besoins spécifiques des femmes en matière de santé (par exemple, gynécologie, santé maternelle, santé sexuelle) ?			
Mesure			
12. L'entreprise mène-t-elle des enquêtes de satisfaction des employés qui incluent les prestations de soins de santé ?	✓	✓	✓
13. L'entreprise examine-t-elle ses polices et pratiques d'assurance et les compare-t-elle à celles de ses pairs et aux normes de l'industrie ?		✓	✓
14. L'entreprise effectue-t-elle le suivi des types de services de santé fournis sur le lieu de travail et recueille-t-elle des informations ventilées par genre sur les utilisateurs de ces services ? <i>S'il n'y a pas de services de santé sur le lieu de travail, indiquez « N.A. » pour non applicable.</i>			✓
15. L'entreprise demande-t-elle un retour d'information à des tiers experts, tels que des ONG ou d'autres organisations indépendantes spécialisées dans les besoins des femmes en matière de santé, qui peuvent identifier les lacunes et les domaines à améliorer ?			✓
Responsabilité et transparence			
16. L'entreprise s'attaque-t-elle activement aux lacunes de ses polices d'assurance maladie pour les employés ?	✓	✓	✓
17. L'entreprise rend-elle compte de ses progrès et de ses objectifs d'amélioration (le cas échéant) au conseil d'administration ?		✓	✓

Liens avec l'Inclusion : Le renforcement du pouvoir économique des femmes exige d'améliorer les programmes de santé des femmes. Cela augmente leur productivité en réduisant les jours perdus pour cause de maladie ou d'invalidité et en diminuant les responsabilités familiales en matière de soins, un rôle que les femmes assument principalement. Les femmes accordent la priorité à la sûreté, à la protection et à la sécurité de leur famille, des personnes à leur charge et d'elles-mêmes. Les programmes d'assurance parrainés par l'entreprise aident les femmes entrepreneures et employées à couvrir certains risques et à préserver le bien-être financier et physique de la famille.

Les femmes, en particulier les mères qui travaillent, cherchent à inclure leurs parents, leurs conjoints et leurs enfants dans leurs polices d'assurance. Grâce au maintien en activité des femmes, elles sont en mesure de consacrer une part substantielle de leur revenu à une protection supplémentaire ainsi qu'aux besoins des enfants en matière d'éducation, de nutrition et de santé.



18. Prévention et interventions auprès des victimes de harcèlement et des violences sexistes

Fondements pour le renforcement économique des femmes : Le harcèlement et les violence sexistes en milieu de travail ont une incidence importante sur la santé physique et mentale des femmes. Cela mine leur bien-être et leur confiance, et se traduit par un environnement de travail basé sur la peur.⁴¹ Elle affecte la capacité des femmes à donner le meilleur d'elles-mêmes et leur volonté de participer au marché du travail.

Les violences basées sur le genre (VBG) en milieu de travail comprend l'intimidation ; la violence physique et verbale de la part de collègues de travail, de superviseurs ou de managers ; le harcèlement sexuel et les avances sexuelles non désirées ; les abus et violences sexuels y compris les relations sexuelles « coercitives » ou transactionnelles, le viol et l'agression sexuelle ; les abus et le harcèlement liés à la grossesse ; la violence psychologique et l'intimidation ; menaces et actes de violence physique et sexuelle ; des conditions de travail abusives telles que des problèmes de santé et de sécurité (y compris la sécurité des bâtiments et des équipements) ; des installations sanitaires inadéquates ou inappropriées et des règles concernant leur utilisation ; et les heures de travail excessives involontaires et les demandes imprévisibles ou tardives de faire des heures supplémentaires.⁴²

La forme la plus courante de violence sexiste sur le lieu de travail est le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est un comportement importun et offensant de nature sexuelle qui peut faire en sorte que les travailleurs se sentent humiliés, intimidés ou mal à l'aise. C'est une violation des droits des travailleurs. Le harcèlement sexuel crée un climat de peur qui affecte leur santé physique et mentale. Cela affecte également la productivité organisationnelle, car les travailleurs peuvent prendre des congés maladie ou éventuellement quitter leur emploi.⁴³

Les violences conjugales sont également un problème en milieu de travail, car elles peuvent causer de l'absentéisme chez les victimes de violence. Les violences conjugales sont des actes de violence familiale commise par un partenaire actuel ou ancien dans une relation intime. Elle peut prendre plusieurs formes, y compris la violence physique, verbale, émotionnelle, économique et sexuelle. Et cela peut toucher n'importe qui – quels que soient les groupes raciaux et ethniques, la classe et les groupes sociaux.⁴⁴

Les entreprises jouent un rôle important dans la prévention et la lutte globales contre les violences sexistes et conjugales. Des cadres juridiques émergent exigeant davantage d'actions et de responsabilisation de la part des entreprises, notamment en prenant des mesures pour prévenir la violence, protéger les victimes par des recours et un soutien, et élaborer des procédures de signalement et de réclamation.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques d'entreprise qui reflètent la prévention et les actions en soutien aux victimes de VBG et de harcèlement.

⁴¹ International Labour Organization (nd), *Gender-based violence in global supply chains: resource kit*. Geneva, Switzerland: ILO.

⁴² Ibid..

⁴³ Ibid..

⁴⁴ B Livingston et coll. (2021), « *Intimate Partner Violence Is a Workplace Issue* », Harvard Business Review.

Inclusion



	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise a-t-elle une politique ou un engagement qui stipule une tolérance zéro pour toutes les formes de VBG pour tous les types d'employés et de sous-traitants, y compris des numéros d'appel dédiés aux VBG ou des sites qui englobent le harcèlement, l'intimidation et la pornographie non sollicitée ?	✓	✓	✓
2. L'entreprise s'engage-t-elle à prendre des mesures globales pour prévenir les VBG et y répondre ?	✓	✓	
Communication			
3. L'entreprise communique-t-elle régulièrement sa politique à tous les employés ?	✓	✓	✓
4. L'entreprise communique-t-elle efficacement et sensibilise-t-elle ses employés, ses fournisseurs, ses clients, les membres de la société civile et du grand public à ses dispositifs confidentiels de plainte, y compris la protection des lanceurs d'alertes ? Le mécanisme de plainte est-il transparent, sûr et accessible à tous ?		✓	✓
Implémentation			
5. L'entreprise offre-t-elle une formation annuelle sur la tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violences à tous les employés, y compris le harcèlement sexuel, et sur les actes d'exploitation sexuelle des femmes et des filles lors de voyages d'affaires ? ⁴⁵	✓	✓	✓
6. L'entreprise dispose-t-elle de mécanismes confidentiels de signalement des griefs, de règlement et de non-représailles ouverts aux employés, aux membres de la société civile et aux fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement ?	✓	✓	✓
7. L'entreprise a-t-elle une politique ou des actions en soutien des victimes de violences conjugales et de mauvais traitements entre partenaires intimes de sexe opposé ou de même sexe et de tout âge, qui peuvent ou non être mariés ou vivre ensemble ? <i>Par exemple, les avantages sociaux, les services de soutien ou les congés personnels, de maladie ou de compassion.</i>	✓	✓	✓
8. Les entreprises qui s'occupent des enfants ont-elles une politique de protection de l'enfance ? <i>S'il ne s'applique pas, répondez « NA ».</i>	✓	✓	✓
9. L'entreprise fournit-elle des informations vitales sur les violences à l'égard des femmes, y compris des lignes d'assistance téléphonique, des centres de crise, des cabinets d'avocats et des contacts pour les refuges pour femmes et les organisations spécialisées qui offrent un soutien ?		✓	✓
10. L'entreprise exige-t-elle une formation sensible au genre pour le personnel (y compris le personnel contractuel) sur les procédures à suivre pour répondre aux plaintes de violences sexistes ou de harcèlement ?		✓	✓
11. L'entreprise dispose-t-elle de personnel doté des compétences nécessaires pour gérer et coordonner une réponse à la violence sexiste avec différents acteurs – santé/médical, sûreté/sécurité, aide psychosociale et protection juridique/justice ?		✓	✓
12. L'entreprise s'assure-t-elle que ses employés comprennent qu'elle n'autorise pas les voyages d'affaires et les divertissements des clients liés à l'exploitation sexuelle des femmes et des filles, y compris les visites dans les clubs de strip-tease, les quartiers chauds et les arrangements pour les relations sexuelles transactionnelles ?	✓	✓	✓
13. L'entreprise convoque-t-elle un comité d'enquête paritaire pour évaluer les incidents signalés ?		✓	✓
14. L'entreprise dispose-t-elle de stratégies de prévention qui réduisent ou éliminent les causes, les facteurs contributifs et les incidences de la VBG ? <i>Par exemple, fournir des formations, des reportings et cerner les risques.</i>		✓	✓

⁴⁵ ECPAT International (2023), *Working together to end the sexual exploitation of children*.

Inclusion



	TPE	PME	Grande Entreprise
15. L'entreprise a-t-elle ajusté ses politiques en matière de pratiques de travail à distance qui offrent un accès sécurisé à des espaces de travail sûrs où la violence sexiste peut être présente ? <i>S'il ne s'applique pas, répondez « NA ».</i>			✓
16. L'entreprise a-t-elle une politique pour les partenaires commerciaux (ex. politique sur les cadeaux et les invitations) qui indique explicitement que les invitations et les cadeaux liés à l'industrie du sexe ne sont pas autorisés ?			✓
17. L'entreprise a-t-elle éliminé le recours aux accords de non-divulgaration dans le règlement des plaintes pour harcèlement ou discrimination et éliminé les exigences d'arbitrage forcé des contrats et accords des employés ?			✓
18. L'entreprise développe-t-elle des activités de formation et de sensibilisation autour de l'égalité femmes-hommes et de la VBG pour ses employés ?			
19. Les politiques et pratiques des entreprises sont-elles alignées sur la Convention n°190 de l'OIT (Office International du Travail) sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ?			
20. L'entreprise développe-t-elle des moyens de lutter contre la violence sexiste dans la communauté environnante ?			
21. L'entreprise inclut-elle des clauses spécifiques relatives aux VBG et aux comportements sexistes dans le code de conduite des fournisseurs, y compris la traite des êtres humains et l'esclavage ?			
Mesure			
22. L'entreprise surveille-t-elle et évalue-t-elle toutes les plaintes et leur dimension spécifique de genre ?	✓	✓	✓
23. L'entreprise surveille-t-elle et vérifie-t-elle les frais de voyage d'affaires et de divertissement des clients pour détecter et s'assurer qu'il n'y a pas de comportement inapproprié ?	✓	✓	✓
24. L'entreprise mesure-t-elle l'efficacité des efforts de communication et de formation ? <i>Par exemple, au moyen d'enquêtes et de diagnostics visant à évaluer la sensibilisation des employés à la politique, leurs attitudes à l'égard des comportements sexistes et des VBG. De même des enquêtes peuvent évaluer l'engagement pris par les représentants de l'entreprise au regard des VBG et comment ces prises de position sont intégrées dans la culture de l'entreprise ?</i>		✓	✓
Responsabilité et transparence			
25. L'entreprise sanctionne-t-elle un employé qui enfreint la politique en matière de harcèlement sexuel, y compris les aspects liés aux voyages d'affaires et tous les autres aspects mentionnés ci-dessus ?	✓	✓	✓
26. L'entreprise rend-elle compte de son approche, de ses progrès et des améliorations ciblées (le cas échéant) au conseil d'administration afin d'assurer un environnement exempt de violence et de harcèlement ?		✓	✓
27. L'entreprise effectue-t-elle un audit de genre de toutes les politiques, actions et mesures relatives aux VBG ?			
28. L'entreprise a-t-elle éliminé les exigences d'arbitrage forcé des contrats et accords des employés ?			✓

Liens avec l'inclusion : Les VBG et les violences conjugales nuisent à la pleine et égale participation des femmes au marché du travail. Elles nuisent au bien-être physique et mental des employés, entraînant du stress, de l'anxiété, une perte d'estime de soi et de motivation, voire une perte d'emploi. De cette façon, il perpétue l'écart salarial entre les sexes et affecte les possibilités de promotions et d'évolution professionnelle des femmes. Le bilan économique pour les entreprises est lourd et pèse sur la productivité de l'entreprise, le moral des employés et sa réputation.



19. Politiques de soutien à la participation des femmes au marché du travail

Justification de l'autonomisation économique des femmes : Les politiques qui donnent la priorité à la sécurité des femmes et à leur bien-être les incitent à entrer et rester dans la vie active. Elles les aident à équilibrer leurs responsabilités familiales et d'aidant. La gestion des risques pour la sécurité et la santé au travail pour les femmes et les hommes favorise la création d'un environnement professionnel qui allie productivité et moral des employés.

Les conditions de travail dangereuses, les aléas environnementaux, la toxicomanie et la violence au travail impactent la sécurité en entreprise. La sécurité des travailleurs (également appelée santé et sécurité au travail) fait référence à un environnement de travail sécurisé, d'équipements, de politiques et de procédures de protection pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Les femmes sont confrontées à de nombreuses contraintes pour entrer et rester sur le marché du travail. Le temps des femmes est partagé entre le travail rémunéré, les loisirs et les activités domestiques (travail non rémunéré), y compris les tâches ménagères, les soins aux enfants et les soins aux personnes âgées. Ces responsabilités représentent une part importante du temps des femmes et empêchent de nombreuses femmes de participer au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes, ou limitent les possibilités d'emploi car elles cherchent un emploi avec moins d'heures.

Les entreprises disposent d'un large éventail d'approches pour atténuer les contraintes créées par le travail domestique non rémunéré des femmes, qui sont fortement influencées par les normes de genre. Ces normes contraignantes façonnent les relations de pouvoir et restreignent la mobilité et les réseaux des femmes, qui à leur tour façonnent les rôles de genre en ce qui concerne l'emploi du temps et les responsabilités ménagères.

En prenant conscience des défis auxquels les femmes sont confrontées, les entreprises peuvent concevoir des processus et des structures plus propices pour attirer et retenir les femmes dans la main-d'œuvre. Les mesures adoptées pour stimuler la participation des femmes au marché du travail comprennent la fourniture de services de garde d'enfants abordables, accessibles et de qualité, des services de planification familiale, ainsi que des efforts pour attirer les femmes sur le marché du travail.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques d'entreprise qui soutiennent la participation des femmes au marché du travail.

		TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement				
1.	L'entreprise démontre-t-elle qu'elle reconnaît l'inégalité des responsabilités en matière de soins en faisant preuve de souplesse quant au calendrier du travail afin d'aider les femmes à assumer des responsabilités familiales ?	✓	✓	✓
2.	L'entreprise a-t-elle des politiques de santé et sécurité au travail ?	✓	✓	✓
3.	L'entreprise a-t-elle des politiques ou des pratiques favorables à la famille sur le lieu de travail qui offrent un soutien égal aux employés, comme des congés parentaux payés, des congés maladie payés, des conditions de travail flexibles et l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité ? <i>Cela signifie également que l'entreprise ne peut pas pénaliser les employés qui utilisent ces politiques ou systèmes.</i>		✓	✓
4.	L'entreprise offre-t-elle ces avantages (décrits dans #3) à tous les employés ?			✓

Inclusion



Communication				
5.	L'entreprise communique-t-elle régulièrement ses politiques de soutien professionnel aux employés ?	✓	✓	✓
Implémentation				
6.	L'entreprise consulte-t-elle les femmes et les hommes pour déterminer si les services et les protections en matière de santé et de sécurité et d'hygiène au travail répondent aux besoins des employés ?	✓	✓	✓
7.	Y a-t-il une personne chargée de veiller à ce que l'entreprise respecte des normes adéquates de supervision et de sécurité physique pour les femmes et les hommes sur le lieu de travail, y compris des toilettes sûres pour les femmes qui répondent aux besoins d'hygiène tels que l'eau potable et le savon, et des méthodes d'élimination des produits d'hygiène féminine ?	✓	✓	✓
8.	L'entreprise a-t-elle une politique d'interdiction de fumer en milieu de travail ?	✓	✓	✓
9.	Les entreprises qui s'occupent des enfants ont-elles une politique de protection de l'enfance ? S'il ne s'applique pas, répondez « NA ».	✓	✓	✓
10.	L'entreprise offre-t-elle un congé de paternité payé et encourage-t-elle la participation de ses employés ?	✓	✓	✓
11.	L'entreprise offre-t-elle une protection de la maternité pour s'assurer qu'il n'y a pas de risques sur le lieu de travail, y compris des risques chimiques, biologiques et physiques (c'est-à-dire l'utilisation de pesticides, de métaux, de colorants et de solvants, de bruit et de vibrations, de radiations ou de maladies infectieuses) pour les femmes enceintes et allaitantes ?		✓	✓
12.	L'entreprise a-t-elle pour politique d'évaluer en permanence les risques liés à son impact négatif sur la santé et le bien-être des employés, y compris leur santé sexuelle et leurs droits reproductifs ? Existe-t-il des plans pour mitiger ces risques ?		✓	✓
13.	L'entreprise offre-t-elle des modalités de travail flexibles (par exemple, travail à distance, horaires de travail, possibilité de partir plus tôt pour des situations occasionnelles et utilisation de la téléconférence pour les réunions) ?	✓	✓	✓
14.	L'entreprise soutient-elle les femmes enceintes, les nouvelles mères et les mères allaitantes, y compris au travers de politiques de rétention des femmes après l'accouchement ?		✓	✓
15.	L'entreprise offre-t-elle une protection de la maternité qui préserve la santé de la mère et du nouveau-né et assure une certaine sécurité de l'emploi et du revenu ? <i>Cela comprend la protection contre le licenciement et la discrimination, le droit de reprendre le travail après un congé familial et le maintien des salaires et des revenus pendant la maternité.</i>		✓	✓
16.	L'entreprise forme-t-elle des managers pour inculquer des normes de travail qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?	✓	✓	✓
17.	L'entreprise fournit-elle des installations privées et hygiéniques pour l'allaitement maternel ou le pompage ?		✓	✓
18.	L'entreprise forme-t-elle son personnel à l'ergonomie, et à la lutte contre l'exposition à des matières dangereuses et à d'autres risques professionnels, en tenant compte des impacts biologiques différentiels de la santé et de la sécurité sur les femmes et les hommes ?		✓	✓
19.	L'entreprise fournit-elle un accès au transport pour se rendre au travail et en revenir et lors de voyages d'affaires (y compris dans des environnements où les transports publics ne sont pas sûrs ou indisponibles) ?		✓	✓
20.	L'entreprise impose-t-elle des pratiques de sécurité appropriées pour les employées en voyage d'affaires, telles que les modes de déplacement et les choix d'hébergement ?	✓	✓	✓

Inclusion



- | | | | |
|-----|---|---|---|
| 21. | Y a-t-il une formation des employés sur les normes et procédures de santé et de sécurité au travail pour tous les travailleurs, le cas échéant ? | ✓ | ✓ |
| 22. | L'entreprise fournit-elle des équipements de protection individuelle aux femmes et aux hommes, en particulier pour répondre aux besoins des femmes enceintes et allaitantes ? Non applicable – N/A : <i>Le personnel n'utilise pas d'équipement de protection individuelle.</i> | ✓ | ✓ |
| 23. | L'entreprise soutient-elle les responsabilités en matière de garde d'enfants au moyen de subventions ou d'autres formats ? | | |
| 24. | L'entreprise soutient-elle les parents qui travaillent par des mesures telles que le réseau familial des employés, des conseils, des références et des subventions pour la garde d'enfants ? | | |

Mesure

- | | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 25. | L'entreprise mène-t-elle des enquêtes de satisfaction au travail, ventilées par genre ? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 26. | L'entreprise surveille-t-elle l'utilisation par les employés des congés familiaux disponibles ? | | ✓ | ✓ |
| 27. | L'entreprise fait-elle le suivi de l'attrition des employés qui retournent au travail après un congé familial et de leurs taux de promotion ? | | ✓ | ✓ |
| 28. | L'entreprise évalue-t-elle les besoins les plus pressants des parents qui travaillent, en particulier des groupes vulnérables? <i>Les groupes vulnérables peuvent inclure les travailleurs temporaires, informels, migrants, enceintes ou allaitantes, les travailleurs handicapés et ceux qui n'ont pas accès à des avantages tels que les congés maladie payés.</i> | | | |

Responsabilité et transparence

- | | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| 29. | L'entreprise maintient-elle une ligne de communication ouverte avec les employés pour fournir un retour d'expérience sur l'efficacité de ses politiques et programmes ? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 30. | L'entreprise dispose-t-elle d'un processus d'examen de ses politiques en milieu de travail et les compare-t-elle aux normes de l'industrie ? | | ✓ | ✓ |
| 31. | L'entreprise signale-t-elle les incidents liés à la santé et à la sécurité au Conseil d'Administration ? | | ✓ | ✓ |
| 32. | Le Conseil d'Administration examine-t-il l'incidence des politiques de soutien au personnel, y compris les taux de maintien en poste et les paramètres de retour au travail? | | ✓ | ✓ |

Remarque : Le congé familial est une absence excusée du travail pour régler des questions familiales, en particulier la naissance ou l'adoption d'un enfant ou pour prendre soin d'un parent ou d'un conjoint malade.

Liens avec l'Inclusion : Les politiques favorables à la sécurité au travail et à la famille permettent aux femmes de rester sur le marché du travail et d'être économiquement actives, ce qui fait partie intégrante de du renforcement de leur pouvoir économique et de la diversité organisationnelle. De telles politiques incitent les femmes à travailler pour des entreprises, car elles peuvent équilibrer leurs responsabilités familiales et augmenter leurs chances de retourner au travail après un congé familial. Ils peuvent choisir parmi différentes possibilités d'emploi et s'assurer un emploi rémunérateur sans sacrifier leur salaire et leurs autres avantages.



20. Turnover des femmes

Renforcement du pouvoir économique des femmes : Le taux de turnover des femmes mesure l'efficacité des politiques, des programmes et des pratiques en matière de ressources humaines pour retenir les femmes sur le marché du travail. C'est aussi un indicateur avancé des raisons pour lesquelles les femmes quittent l'entreprise ou le marché du travail.

Les entreprises réévaluent ce qui compte vraiment pour leurs employés et comment elles peuvent retenir les talents et rester compétitives. La rétention des employés productifs est un défi clé en matière de ressources humaines pour les entreprises, compte tenu des défis liés à la recherche et à l'attraction de personnes qualifiées. Le turnover élevé du personnel affecte les résultats nets de l'entreprise et le moral des employés, et reflète la culture organisationnelle.

Le ratio de femmes à l'embauche par rapport aux femmes qui quittent l'entreprise est significatif. Il est impératif que les chefs d'entreprise adoptent une approche holistique pour augmenter et retenir les talents féminins dans la hiérarchie organisationnelle. Les dirigeants d'entreprise doivent intégrer la diversité des genres dans leurs objectifs, leurs stratégies et leur culture, permettant aux employés d'atteindre leur plein potentiel professionnel pour s'épanouir dans l'environnement concurrentiel d'aujourd'hui.

Taux de turnover des femmes

*(Nombre de femmes qui ont quitté l'entreprise au cours des 12 derniers mois) /
(Nombre moyen de femmes employées au cours des 12 derniers mois)*



*(Nombre d'hommes qui ont quitté l'entreprise au cours des 12 derniers mois) /
(Nombre moyen d'hommes employés au cours des 12 derniers mois)*

		Score
Débutant	>150 %	1
Conscient	131 % à 150 %	2
Tactique	116 % à 130 %	3
Intégré	106 % à 115 %	4
Rôle Modèle	<105 %	5

Liens avec l'Inclusion : Les entreprises doivent offrir une culture de travail inclusive qui tient compte des besoins et des responsabilités des femmes. Les stratégies, les politiques et les pratiques doivent combattre les préjugés et les stéréotypes sexistes. Les chefs d'entreprise peuvent mettre en œuvre des stratégies de renforcement du pouvoir et d'égalité des genres en assouplissant la culture organisationnelle, les politiques et les meilleures pratiques. La promotion d'une initiative d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au moyen de politiques de soutien à la participation au marché du travail permettra aux femmes de rester sur le marché du travail et de les motiver.



21. Femmes intérimaires et avec un contrat de travail temporaire

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : Les femmes sont surreprésentées dans les emplois en interim et à temps partiel parce que cela leur donne la flexibilité nécessaire pour s'occuper des enfants ou des personnes âgées. Une autre raison est leur incapacité à trouver un emploi à temps plein. Cependant, dans la plupart des cas, ces travailleurs intérimaires et à temps partiel bénéficient d'une protection sociale insuffisante. Dans certains cas, les femmes sont exclues de la couverture de sécurité sociale si elles travaillent moins d'un certain nombre d'heures.

En conséquence, les femmes sont plus vulnérables que les hommes face au chômage, aux problèmes de santé et aux régimes de retraite par capitalisation. Par exemple, la pandémie de COVID a particulièrement touché les femmes qui étaient employées de manière disproportionnée dans les secteurs des services les plus durement touchés par les fermetures.⁴⁶ Elles étaient concentrées sur des rôles occasionnels et à temps partiel et assumaient une part déjà disproportionnée des responsabilités de soins non rémunérées. Cela a forcé de nombreuses femmes à réduire leurs heures de travail ou à abandonner complètement leur travail rémunéré.

Ratio comparé femmes-hommes intérimaires et à temps partiel

1. Contrat de travail à temps partiel

Rémunération moyenne sur les 12 derniers mois pour les femmes à temps partiel



Rémunération moyenne sur les 12 derniers mois pour les hommes à temps partiel

2. Intérimaires

Rémunération moyenne sur les 12 derniers mois pour les femmes intérimaires



Rémunération moyenne sur les 12 derniers mois pour les hommes intérimaires

		Score
Débutant	0 % à 10 %, 91 % à 100 %	1
Conscient	11 % à 20 %, 81 % à 90 %	2
Tactique	21 % à 30 %, 71 % à 80 %	3
Intégré	31 % à 40 %, 61 % à 70 %	4
Rôle Modèle	41 % à 60 %	5

⁴⁶ International Labour Organization (2021), *Fewer women than men will regain employment during the COVID-10 recovery says ILO*. Geneva, Switzerland: ILO.



Note : Un travailleur à temps partiel est une personne active dont les heures normales de travail sont inférieures à celles de travailleurs à temps plein comparables. Ces modalités de travail peuvent comporter des heures très courtes ou aucune heure fixe prévisible, et l'employeur n'a aucune obligation de fournir un nombre fixe d'heures de travail.⁴⁷

On parle d'emploi saisonnier ou temporaire (=intérimaire) lorsque les travailleurs ne sont engagés que pour une période déterminée. Il comprend les contrats à durée déterminée, basés sur des projets ou des tâches, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel, y compris le travail journalier. Les contrats à durée déterminée, basés sur des projets ou des tâches, sont des accords contractuels de travail entre un employeur et un employé caractérisés par une durée limitée ou pour la seule durée d'un événement. Le travail occasionnel est l'engagement de travailleurs à très court terme ou sur une base occasionnelle et intermittente, souvent pour un nombre spécifique d'heures, de jours ou de semaines, en échange d'un salaire fixé par les termes de l'accord de travail quotidien ou périodique.⁴⁸

Liens avec l'Inclusion : Le travail intérimaire et à temps partiel peut faciliter l'équilibre travail-vie personnelle si on leur offre les bonnes conditions de travail et les bonnes options de temps (y compris le congé parental, les horaires flexibles, les heures de travail à temps plein plus courtes) et l'infrastructure (y compris les services de soins aux enfants et aux personnes âgées), semblables à celles du travailleur salarié à temps plein standard, de sorte que les hommes et les femmes aient plus d'options d'emploi. Cela est important pour éviter la discrimination fondée sur le statut professionnel et pour s'assurer que ce n'est pas un moyen de réduire les coûts de main-d'œuvre en offrant des conditions dégradées.

⁴⁷ International Labour Organization (1994), *Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)*. Geneva, Switzerland: ILO.

⁴⁸ International Labour Organization (2023), *What is temporary employment?* Geneva, Switzerland: ILO.



22. Taux de rémunération des femmes intérimaires et à temps partiel

Fondements du renforcement du pouvoir économique des femmes : Les femmes occupant un emploi intérimaire et à temps partiel reçoivent un salaire horaire ou un salaire minimum qui peut être fixé pour une heure, une semaine ou un mois. Il existe des inégalités dans les salaires du travail temporaire, ce qui empêche les femmes d'obtenir des emplois standards compte tenu du nombre d'heures et de la disponibilité requis par l'emploi standard. Les employeurs ont tendance à avoir des préjugés à l'égard des travailleuses en raison d'autres exigences en dehors du travail, telles que les responsabilités familiales.

Il y a une pénalité salariale associée au fait de travailler moins d'heures pour un emploi temporaire ou à temps partiel. L'écart salarial entre les genres est un problème pour les femmes à tous les niveaux de salaire. Les politiques en matière de salaire minimum et les conventions collectives visent à protéger les travailleurs à faible revenu en fonction de facteurs propres à chaque pays, tels que le coût de la vie, les politiques de protection sociale, les conditions du marché du travail, le taux d'inflation et d'autres facteurs et tendances économiques.

L'emploi à temps partiel et temporaire peut être avantageux lorsqu'il permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (choix volontaire), mais il se traduit souvent par des salaires plus bas, l'absence de systèmes de protection sociale, des possibilités de formation plus faibles et de moins bonnes perspectives de carrière pour les femmes (travail à temps partiel imposé). Le nombre et la qualité des emplois disponibles dépendent en grande partie de la manière dont les employeurs utilisent les travailleurs à temps partiel dans leurs politiques en matière de personnel et de temps de travail, dans le contexte des cadres politiques nationaux.

L'emploi à temps partiel qui est marginalisé en tant que forme secondaire d'emploi est pénalisant par des taux de rémunération horaires plus bas et une protection sociale inférieure ou des possibilités plus limitées de progression de carrière.⁴⁹

Taux de rémunération comparé femmes-hommes dans le travail intérimaire et à temps partiel

(Rémunération totale des 12 derniers mois pour les travailleurs horaires intérimaires et à temps partiel (femmes))



(Rémunération totale des 12 derniers mois des travailleurs horaires intérimaires et à temps partiel (hommes))

		Score
Débutant	0 % à 60 %	1
Conscient	61 % à 75 %	2
Tactique	76 % à 85 %	3
Intégré	86 % à 95 %	4
Rôle Modèle	> 95 %	5

⁴⁹ C Fagan et al. (2014), *In search of good quality part-time employment*. Geneva, Switzerland: ILO.

Inclusion



Note : La rémunération moyenne des travailleurs intérimaires et à temps partiel au cours des 12 derniers mois correspond à la rémunération moyenne totale de tous les employés intérimaires et à temps partiel divisée par le nombre d'employés. La rémunération moyenne est le total de la rémunération quotidienne ou mensuelle de chaque employé au cours des 12 derniers mois divisé par le nombre de jours ou de mois que l'employé a travaillé au cours des 12 derniers mois.

Liens avec l'inclusion : Les femmes devraient avoir les mêmes possibilités que les hommes, qu'elles choisissent d'occuper un emploi temporaire ou à temps partiel (volontaire). L'application de la réglementation sur le salaire minimum atténue le déséquilibre de pouvoir entre les entreprises et les employés et protège les employés qui acceptent des salaires inférieurs pour obtenir un emploi. Les entreprises peuvent améliorer la qualité de ces emplois en remédiant aux insuffisances des conditions de travail. Elles peuvent aussi faciliter les transitions vers des emplois de meilleure qualité, y compris des emplois standard.



23. Traitement équitable des travailleurs intérimaires ou à temps partiel

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : outre les jeunes et les migrants, les femmes sont souvent surreprésentées dans les emplois temporaires ou à temps partiel en raison des responsabilités familiales des enfants, des parents âgés ou d'autres parents adultes. Cela est en partie associé aux inégalités entre les genres dans les rôles familiaux, qui attribuent aux femmes les responsabilités principales du travail domestique et de l'éducation des enfants, ce qui réduit leur disponibilité pour un emploi à temps plein ou limite leurs options au travail à temps partiel ou temporaire. Les femmes sont également employées à temps partiel pour d'autres raisons – involontairement parce qu'elles n'ont pas pu trouver un emploi à temps plein, sont étudiantes ou ont des problèmes de santé. Mais, dans presque tous les pays, elles sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales.⁵⁰

Sweef Capital reconnaît que le marché du travail informel a un impact disparate sur les femmes. Cependant, le manque de données et la réticence des entreprises qui se livrent à des pratiques de travail illégales à fournir ces données signifient que l'outil Gender ROI™ n'inclut pas le marché du travail informel.

Les entreprises doivent fournir des emplois temporaires ou à temps partiel de bonne qualité qui seront volontairement occupés par les femmes et les hommes, en garantissant l'égalité de traitement des travailleurs temporaires ou à temps partiel avec des travailleurs à temps plein comparables. Les politiques en matière de personnel et de temps de travail devraient s'inscrire dans des cadres nationaux visant à fournir des emplois à temps partiel de qualité disponibles et à soutenir l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre. Les femmes peuvent réaliser leur plein potentiel en tant que travailleuses temporaires ou à temps partiel sous l'angle de l'égalité des genres.

Utilisez les questions suivantes du guide pour déterminer les politiques et les pratiques d'entreprise qui reflètent le traitement équitable des travailleurs intérimaires ou à temps partiel.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise applique-t-elle des politiques d'égalité des genres aux employés temporaires ou occasionnels ? <i>Cela inclut les travailleurs familiaux, tels que les femmes dans les petites entreprises familiales qui sont les moins susceptibles d'être rémunérées pour leur travail.</i>	✓	✓	✓
2. L'entreprise utilise-t-elle des agences d'intérim qui traitent équitablement leurs employés ?		✓	✓
Communication			
3. L'entreprise communique-t-elle à ses employés sa politique sur le traitement équitable des travailleurs intérimaires ou à temps partiel ? <i>Cela signifie que les travailleurs temporaires ou à temps partiel bénéficient des mêmes protections de base que les employés salariés à temps plein.</i>	✓	✓	✓
4. L'entreprise communique-t-elle au public et aux parties prenantes (par le biais d'offres d'emploi et autres) un traitement équitable des employés intérimaires et à temps partiel ?			✓
Implémentation			
5. L'entreprise respecte-t-elle la législation sur le salaire minimum et les autres réglementations du travail de la même manière que les femmes et les hommes ?	✓	✓	✓

⁵⁰ C Fagan et al. (2014), *In search of good quality part-time employment*. Geneva, Switzerland: ILO.

Inclusion



	TPE	PME	Grande Entreprise
6. Les femmes et les hommes reçoivent-ils le même salaire horaire ?	✓	✓	✓
7. L'entreprise forme-t-elle ses travailleurs temporaires ou à temps partiel, de manière égale entre les femmes et les hommes ?	✓	✓	✓
8. L'entreprise assure-t-elle une protection d'hygiène, de santé et de sécurité à ses travailleurs temporaires ou à temps partiel et de manière égale entre les femmes et les hommes ?	✓	✓	✓
9. L'entreprise demande-t-elle à ses travailleurs temporaires ou à temps partiel s'ils cherchent un emploi à temps plein ?	✓	✓	✓
10. L'entreprise conduit-elle des due diligence auprès de ses agences d'intérim pour s'assurer qu'elles respectent les réglementations nationales relatives aux travailleurs temporaires ou à temps partiel ou ?		✓	✓
11. L'entreprise accorde-t-elle aux employés temporaires ou à temps partiel des congés payés égaux entre les femmes et les hommes ?			
12. L'entreprise fournit-elle des horaires cohérents et permet-elle le changement d'horaire entre ses employés temporaires ou à temps partiel également entre les femmes et les hommes ?			
Mesure			
13. L'entreprise suit-elle la composition par genre des travailleurs temporaires ou à temps partiel ?	✓	✓	✓
14. L'entreprise suit-elle le nombre de travailleurs temporaires ou à temps partiel qui deviennent des travailleurs à temps plein au sein de l'entreprise ?		✓	✓
Responsabilité et transparence			
15. L'entreprise communique-t-elle sa politique d'égalité de traitement pour ses employés temporaires ou à temps partiel à tous ses employés et au public ?	✓	✓	✓
16. Le Conseil d'Administration examine-t-il le recours aux travailleurs temporaires ou à temps partiel pour remédier aux pénuries temporaires de main-d'œuvre ou pour les programmes de réduction des coûts ?		✓	✓

Liens avec l'inclusion : Les femmes et les hommes devraient avoir la liberté de choisir les types de travail qu'ils veulent accomplir. Cela ne devrait pas être limité par des normes, des rôles et des préjugés sexistes. Les entreprises ont la responsabilité de veiller à ce que tous les employés, y compris les travailleurs temporaires ou à temps partiel soient traités avec dignité, respect et équité. En tant que telles, les femmes peuvent choisir de leur plein gré de travailler à temps partiel ou en interim via des emplois de qualité avec des options de temps de travail, d'emploi et de protection sociale et d'infrastructures.

Les femmes doivent être traitées sur un pied d'égalité avec les hommes dans les emplois à temps partiel et temporaires comme avec des employés à temps plein pour changer la dynamique des genres dans la main-d'œuvre.



24. L'égalité des genres au-delà du lieu de travail

Fondements pour le renforcement du pouvoir économique des femmes : l'égalité des genres est un droit humain fondamental qui nécessite une action collective de la part de multiples parties prenantes – entreprises, gouvernements, organisations du secteur privé et organismes industriels, universités et société civile. À leur tour, ces parties prenantes peuvent prendre des mesures urgentes pour donner les moyens de créer un environnement propice au plein potentiel des femmes en tant que dirigeantes, employées, entrepreneuses et consommatrices.

Les entreprises peuvent agir en tant qu'agents de changement dans leur industrie ou leur communauté en préconisant l'égalité des genres au-delà du lieu de travail. Comprendre les causes profondes de l'inégalité entre les sexes peut approfondir les connaissances et éclairer les plans d'action. Transformer les normes sociales en s'attaquant à l'accès inégal à l'éducation, au manque de qualité de l'emploi, à la ségrégation professionnelle, au manque de protection juridique, au manque d'autonomie corporelle, aux soins médicaux insuffisants, au manque de liberté religieuse, au manque de représentation politique, au racisme et aux mentalités sociétales aura un effet positif profond sur la vie des femmes, des hommes, des filles et des garçons.

Les dirigeants d'entreprise et les employés peuvent agir par le biais d'initiatives organisationnelles ou de plaidoyers personnels.

Utilisez les questions suivantes du guide pour identifier les politiques et les pratiques d'entreprises qui favorisent l'égalité des genres au-delà du lieu de travail.

	TPE	PME	Grande Entreprise
Engagement			
1. L'entreprise dispose-t-elle d'un programme pour aborder les normes de genre au-delà du lieu de travail et s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité ? <i>L'inégalité entre les genres trouve ses racines dans les différences entre les hommes et les femmes dans la société qui résultent de la construction sociale des relations. Elle recoupe également d'autres formes de discrimination telles que le racisme, l'agisme et le handicap.</i>		✓	✓
2. L'entreprise encourage-t-elle et soutient-elle ses employés à participer au partage externe des connaissances et aux plaidoyers publics en faveur de l'égalité des genres ?			✓
Communication			
3. L'entreprise communique-t-elle son travail sur l'évolution des normes de genre aux employés et au public ?	✓	✓	✓
4. L'entreprise est-elle à l'avant-garde de la lutte contre les violences sexistes dans la société ?			
5. L'entreprise plaide-t-elle en faveur de l'égalité des genres et du renforcement du pouvoir des femmes dans les forums publics ?			
Implémentation			
6. L'entreprise aide-t-elle à connecter les gens aux systèmes de soutien social et économique ?	✓	✓	✓
7. L'entreprise forme-t-elle des travailleurs pour améliorer les possibilités d'emploi dans son industrie ?	✓	✓	✓

Inclusion



	TPE	PME	Grande Entreprise
8. L'entreprise aborde-t-elle les stéréotypes de genre dans ses programmes pour changer les histoires que les enfants consomment et intériorisent à travers les médias, les livres ou la télévision ? <i>Ces histoires influencent la façon dont les femmes et les filles se perçoivent.</i>		✓	✓
9. L'entreprise dirige-t-elle ou participe-t-elle à des programmes ou à des initiatives visant à aborder les questions d'égalité entre les genres dans son industrie ou sa communauté ?			
10. L'entreprise facilite-t-elle les discussions qui informent les femmes de leurs droits, en particulier de la santé sexuelle et reproductive ?			
11. L'entreprise sensibilise-t-elle au rôle et à la responsabilité des hommes dans le démantèlement des systèmes qui perpétuent la discrimination ?			
12. L'entreprise travaille-t-elle avec les organisations internationales, les gouvernements, la société civile, les organisations de filles et de femmes, les mouvements et le secteur privé pour changer les normes de genre ?			
13. L'entreprise aide-t-elle les filles à atteindre l'égalité des chances en matière d'éducation, en tenant compte de l'idée que les garçons sont un meilleur investissement pour la famille que les filles ? <i>Cet état d'esprit donne aux garçons un meilleur accès aux ressources et aux options éducatives que les filles.</i>			
14. L'entreprise participe-t-elle à la recherche de solutions aux responsabilités familiales non rémunérées assumées de manière disproportionnée par les femmes ?			
15. L'entreprise parraine-t-elle des programmes visant à modifier les programmes scolaires dès l'enfance pour y inclure l'égalité des sexes et les droits des femmes ?			
16. L'entreprise parraine-t-elle des programmes qui abordent des questions liées à la justice sociale ?			
17. L'entreprise collabore-t-elle avec les chefs religieux et traditionnels pour soutenir les changements apportés aux normes de genre au profit de la société ?			
18. La direction de l'entreprise encourage-t-elle activement et ouvertement le recrutement et la promotion à partir de divers bassins de talents ?			
Mesure			
19. L'entreprise suit-elle les progrès des différentes initiatives en faveur de l'égalité des genres ?	✓	✓	✓
20. L'entreprise mesure-t-elle les progrès de son égalité des genres par rapport à des objectifs prédéfinis ?			✓
Responsabilité et transparence			
21. L'entreprise rend-elle compte de l'avancement de ses programmes à ses parties prenantes et au public ?	✓	✓	✓
22. Le conseil d'administration ou la haute direction dirige-t-il des initiatives axées sur la modification des normes de genre en collaborant avec d'autres intervenants ?			
23. L'entreprise démontre-t-elle son engagement envers l'égalité des genres et l'influence de ses fournisseurs et/ou partenaires existants et potentiels ?			

Liens avec l'Inclusion : Changer les normes de genre est un processus itératif qui nécessite des approches multisectorielles, holistiques et culturellement sensibles. Un processus de transformation du genre implique un examen rigoureux, des questions, une remise en question et une modification des inégalités structurelles et des dynamiques de pouvoir afin de donner aux femmes les moyens d'atteindre leur plein potentiel. Agir délibérément et mobiliser les différentes parties prenantes pour s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité entre les genres est un voyage graduel et complexe. Les individus, les entreprises, les gouvernements, les employeurs, les organisations de travailleurs et la société civile jouent un rôle dans la réalisation des objectifs communs de transformation des normes de genre et de construction d'une société inclusive.

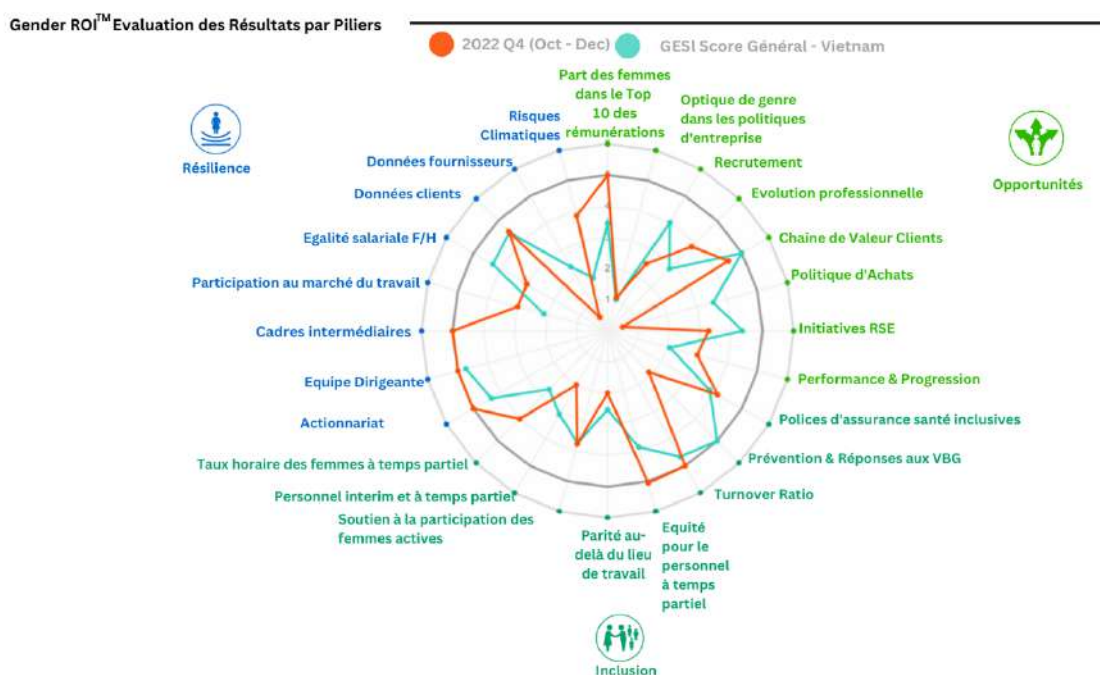


Calcul du score Sweef Capital Gender ROI™

Le Sweef Capital Gender ROI™ guide l'entreprise pour la mise en oeuvre de la diversité, l'équité et l'inclusion dans ses processus.

L'outil génère un score agrégé pour suivre la performance globale de l'entreprise, ventilé selon les 3 piliers de résultats Résilience, Opportunités et Inclusion, comme présenté à la figure 4. L'évaluation identifie les écarts entre les genres dans les structures organisationnelles, les systèmes de valeurs, les processus et les pratiques. Les entreprises peuvent alors élaborer le plan d'action le plus approprié pour combler ces écarts, en obtenant de meilleurs résultats pour les femmes, puis pour l'entreprise, les investisseurs et la société dans son ensemble. L'intégration des interventions avec optique de genre dans ses valeurs, ses systèmes et ses structures garantit qu'elles deviennent un élément essentiel de la performance de l'entreprise. C'est ainsi que les liens entre les programmes de renforcement du pouvoir économique des femmes et les résultats financiers sont le mieux démontrés.

Figure 4 : Échantillon d'évaluation du Gender ROI™



Les 24 indicateurs qualitatifs et quantitatifs sont présentés dans une série de données bidimensionnelles dans la représentation graphique de la performance en toile d'araignée (figure 4). Les scores à l'extrémité la plus éloignée du pic représentent un « 5 », c'est-à-dire que l'entreprise est un rôle modèle dans la démonstration de politiques et de pratiques pertinentes. Les scores au centre représentent un « 0 », c'est-à-dire que l'entreprise n'a pas la politique pertinente et ne se concentre pas sur cette dimension dans ses pratiques, ce qui signifie que l'indicateur nécessite une action immédiate.

La plateforme Equilo dispose d'une fonction automatisée et intelligente prescrivant un plan d'action de genre basé sur l'évaluation.

L'échantillon d'entreprises illustré à la figure 4 affiche de solides performances dans des indicateurs tels que l'entrepreneuriat féminin, la représentation des femmes dans les équipes de direction, la représentation des femmes dans les cadres intermédiaires, le traitement équitable des emplois temporaires ou à temps partiel et

le taux de turnover des femmes. Cependant, l'entreprise est sous-performante en ce qui concerne les données ventilées par genre dans les chaînes d'approvisionnement, la perspective de genre dans les politiques et les stratégies, l'approche des achats sensible au genre, l'égalité des genres au-delà du lieu de travail et la gestion des risques climatiques. Ainsi, ces indicateurs se sont les priorités du plan d'action sur l'égalité des genres.

Calcul du score du Gender ROI™

Le Gender ROI™ comprend 24 indicateurs qualitatifs et quantitatifs résultant en un score global pour mesurer la performance. L'évaluation de base identifie les écarts entre les genres et éclaire les plans d'action en matière d'égalité femmes-hommes que les entreprises doivent entreprendre dans le but d'améliorer la notation au fil du temps. L'évaluation sera effectuée périodiquement au niveau de l'entreprise afin de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre des plans d'action en faveur de l'égalité des genres.

L'outil est disponible pour les praticiens via la plateforme Equilo. Les indicateurs quantitatifs utilisent des formules prédéfinies intégrées à l'outil. Les indicateurs qualitatifs sont mesurés à l'aide de questions guides visant à évaluer les politiques et les pratiques existantes. Ils sont calibrés en fonction de la taille et de la maturité des entreprises adaptées à trois catégories d'entreprises – (i) micro, (ii) petites et moyennes et (iii) grandes entreprises.

Les catégories d'entreprises sont évaluées en fonction des définitions de la Société Financière Internationale (IFC- International Finance Corporation), en fonction du nombre d'employés.

Catégorie d'entreprise	Salariés
TPE	< 10
Petite et moyennes entreprise	10–300
Grande entreprise	> 301

Indicateurs quantitatifs

Les indicateurs quantitatifs évaluent la performance par rapport à une échelle de score. Chaque indicateur est noté sur une échelle de 5 points de 1= « Débutant » à 5= « Rôle Modèle », comme le montre la figure 5.

Figure 5 : Échantillon d'indicateur qualitatif et son échelle de notation

Participation des femmes actives								
Participation des femmes actives		Nombre moyen de femmes salariées sur les 12 derniers mois Nombre moyen total des employés sur les 12 derniers mois						
	Femmes	Hommes	Total	Ratio	Score	Echelle de maturité		
Senior manager	9	5	14	64%		Débutant	0 to 10%, 91% to 100%	1
Manager	25	22	47	53%		Conscient	11% to 20%, 81% to 90%	2
Employee	352	128	480	73%		Tactique	21% to 40%, 71% to 80%	3
Women workforce participation	386	155	541	71%	3	Intégré	31% to 40%, 61% to 70%	4
						Rôle modèle	41% to 60%	5

Indicateurs qualitatifs

Les indicateurs qualitatifs sont évalués, selon les facteurs suivants :

- **Engagement:** une entreprise a:
 - un **engagement tacite** à l'égard de la question, mais cette politique, cette stratégie ou les pratiques connexes ne sont pas officiellement documentées.
 - un **engagement formel** qui peut être écrit dans une charte ou une déclaration officielle ou intégré dans des politiques ou stratégies organisationnelles plus larges.
- **Communication :** une entreprise communique son engagement et sa stratégie au personnel et, le cas échéant, aux autres parties prenantes.
- **Mise en œuvre :** une entreprise met en œuvre une ou plusieurs pratiques opérationnalisant son approche.
- **Mesure :** une entreprise suit sa performance réelle liée à une question spécifique grâce à des mesures pertinentes de genre.
- **Responsabilité et transparence :** une entreprise examine chaque année son approche et ses performances et donne suite aux états des lieux. Cette étape peut inclure la divulgation publique d'informations sur l'approche et les performances de l'entreprise sur une question de genre.

Les professionnels évaluent les indicateurs qualitatifs par rapport à cinq facteurs, en utilisant des questions guides pour déterminer l'existence de politiques pertinentes et leur mise en œuvre par le biais de pratiques. Différents seuils sont établis pour les TPEs, les PME et les grandes entreprises. Les praticiens devraient utiliser leur jugement pour déterminer les questions appropriées qui reflètent les contextes locaux et les aspirations mondiales.


Chaque question comporte les clés de réponse suivantes pour démontrer la solidité de la performance :

Clés de réponses	Description
0	Non
1	Informel/ad hoc/à l'état de projet
2	Adopté mais pas pleinement mis en œuvre ou opérationnalisé
3	Pleinement opérationnalisé et systématiquement réalisé

Si l'entreprise démontre que la politique pertinente est pleinement opérationnelle et systématiquement appliquée pour atteindre le seuil minimum pour le type d'entreprise, elle reçoit une note de 1 pour ce facteur. Si l'entreprise est active sur les cinq facteurs, elle obtiendra cinq points pour l'indicateur qualitatif. Les entreprises qui démontrent toutes les politiques et pratiques au-delà du seuil minimum reçoivent un point bonus. Les questions bonus représentant les politiques et pratiques exemplaires sont ombrées en bleu. Si l'entreprise présente des bonnes pratiques au travers de certaines politiques et actions telles que décrites dans les questions bonus, elle reçoit un point partiel.

Accédez au Sweef Capital Gender ROI™ via la plateforme Equilo

Le Gender ROI™ est accessible via la plateforme Equilo en suivant ce lien et en créant un compte – <https://www.equilo.io/sweefcapitalgender-roi>. La version numérique offre une interface conviviale et une facilité de reporting et de notation des données, avec les résultats présentés grâce à une visualisation



révélatrice des performances. La plateforme génère un plan d'action intelligemment automatisé et modifiable basé sur les écarts évalués.

L'entreprise peut alors commencer à concevoir des actions stratégiques basées sur les données. La plateforme dispose également d'une fonction de suivi, d'évaluation et d'apprentissage, qui permet des évaluations périodiques pour suivre les progrès des interventions en matière de genre. L'outil peut être utilisé par différentes organisations pour l'auto-évaluation ou par les investisseurs dans le cadre de due diligence des participations potentielles ou existantes.

La plate-forme est capable de consolider au niveau du portefeuille. L'analyse de portefeuille intégrée permet aux directeurs de participation d'agrèger, de synthétiser et de faire la moyenne de leur portefeuille pour voir les résultats et les progrès de toutes les participation, avec une analyse comparative pour l'ensemble du portefeuille et à l'échelle mondiale.

Intégrer l'égalité des genres dans les plans d'action



En permettant une analyse approfondie du genre, le Sweef Capital Gender ROI™ révèle comment les politiques, les pratiques et les procédures formelles et informelles d'une entreprise peuvent renforcer les inégalités de genre et les stéréotypes sexistes.

L'outil établit une feuille de route pour intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans les systèmes de valeurs, les opérations et les structures d'entreprise. En particulier, l'outil révèle les écarts, les faiblesses et les forces qui constituent les fondations d'un plan d'action approprié en faveur de l'égalité des genres.

Les entreprises peuvent également fixer des objectifs et des priorités en matière d'égalité des genres, mettre en œuvre des interventions et évaluer leurs performances par le benchmark. L'organisation peut ainsi faire évoluer sa culture d'entreprise pour incarner les principes de diversité, d'équité et d'inclusion dans tous ses processus opérationnels.

L'entreprise réalisera une meilleure performance lorsque la diversité, l'équité et l'inclusion seront reconnues comme des avantages concurrentiels et intégrées intentionnellement dans toutes les dimensions.

La diversité peut améliorer les viviers de talents et la culture organisationnelle, renforcer la présence et la participation sur les marchés et créer un environnement de travail favorable qui contribue à la résilience des entreprises, à l'augmentation des bénéfices, à la croissance et à l'innovation.

Suivi et amélioration

Nous examinerons périodiquement le Sweef Capital Gender ROI™ lors de développements importants dans les normes et les standards applicables, puis publierons une nouvelle version pour garantir son actualité.

Nous améliorerons et mettrons à jour ce guide périodiquement afin de refléter les principaux développements en matière de normes, de données tangibles et de pratiques. Les mises à jour reflèteront l'évolution des exigences de publications pour la performance extra-financière dans le cadre de l'évolution des normes de développement durable et de reporting. Au fil du temps, le document d'orientation comprendra des études de cas supplémentaires et des recommandations pratiques.

Le Guide montre que les facteurs qui contribuent à l'inégalité entre les genres sont variés, profondément enracinés, évolutifs et fortement interdépendants. Il est important de comprendre les causes sous-jacentes et les conditions des inégalités afin d'orienter des interventions tout aussi complexes et efficaces visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.

Par iteration ce Guide permettra de suivre les innovations pour la promotion de la diversité, l'équité et l'inclusion. Il sera enrichi par les principaux enseignements tirés des plans d'action sur l'égalité femmes-hommes mis en œuvre et partagés dans l'ensemble de la communauté de l'optique des genres. L'outil inspirera, espérons-le, les différentes parties prenantes à partager leur travail alors qu'elles innovent pour créer des organisations sensibles au genre.

L'amélioration continue et le partage des meilleures pratiques des apprentissages renforcent les fondements de l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans les processus opérationnels de l'entreprise. Il est important d'établir une base de données tangibles grâce au Gender ROI™ pour valider la rentabilité de

La base de données sur le Gender ROI™ favorisera la recherche sur les liens entre les programmes de renforcement du pouvoir économique des femmes et une stratégie d'investissement qui génère des rendements sociaux, économiques et financiers.

l'investissement d'une approche axée sur le genre dans les opérations, en soutenant les ressources nécessaires à la mise en œuvre des programmes de changement.

Sweef Capital s'associe à une institution académique pour développer la base de données mondiale qui exploitera les ensembles de données issus d'une large utilisation de l'outil. La base de données favorisera également la recherche sur les liens

entre les programmes de renforcement du pouvoir économique des femmes et une stratégie d'investissement qui produit des rendements sociaux, économiques et financiers.

La rigueur intégrée de l'outil et les fonctionnalités de la plateforme Equilo permettront d'effectuer des analyses comparatives dans différentes dimensions sectorielles et géographiques et selon la taille des entreprises. Et ce faisant, il favorise l'apprentissage détaillé d'une approche axée sur le genre.

Grâce à cet outil, les différentes parties prenantes peuvent appuyer leur action sur l'analyse et les connaissances approfondies. En particulier, un plus grand nombre de gestionnaires de fonds et d'organisations seront encouragés à optimiser les activités fondées sur le genre, dans le cadre de leur culture, de leurs valeurs et de leurs efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Le référentiel peut être facilement adapté à d'autres groupes ou communautés confrontés à la discrimination en raison de facteurs tels que la race et l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'emploi et le statut socioéconomique, le handicap et le statut d'immigration, la géographie et plus encore.

En collaborant avec différentes organisations engagées pour la parité, le Gender ROI™ peut être utilisé pour reconnaître des formes multiples et coexistantes de discrimination et développer les meilleures pratiques pour éliminer les inégalités diffuses dans les systèmes structurels.

Résilience



	Modèle				
Leadership					
Entrepreneuriat féminin - Nombre d'actions détenues par des femmes par rapport au nombre total d'actions	0%	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 45 %	>45 %
Représentation dans les équipes dirigeantes - Nombre de femmes dans les équipes dirigeantes par rapport au nombre total d'employés dans la haute direction	0%	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 45 %	>45 %
Ressources Humaines					
Représentation des femmes cadres intermédiaires - Nombre de femmes cadres intermédiaires par rapport au nombre total de cadres intermédiaires	0%	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 45 %	>45 %
Égalité salariale - Ratio de rémunération des femmes et des hommes salariés (pourcentage de femmes par rapport aux hommes)	0 à 60 %	61 à 75 %	76 à 85 %	86 à 95 %	>95 %
Participation des femmes au marché du travail - Nombre de femmes par rapport au nombre total d'employés salariés	0 à 10 %; 91 à 100 %	11 à 20 %; 81 à 90 %	21 à 30 %; 71 à 80 %	31 à 40 %; 61 à 70 %	41 à 60 %
Chaînes de valeur					
Diversité des genres chez les fournisseurs - Nombre d'entreprises appartenant à des femmes ou dirigées par des femmes (occupant des postes de direction) engagées par l'entreprise en tant que clients et fournisseurs par rapport au nombre total de clients et de fournisseurs	0%	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 45 %	>45 %
Diversité des genres chez les clients - Nombre de clientes par rapport au nombre total de clients	0%	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 45 %	>45 %
Société					
Faire face aux risques climatiques - Approche visant à sensibiliser les fournisseurs, les clients, les entreprises et les employés aux risques climatiques, les former et les sensibiliser sur le changement climatique afin d'atténuer les risques sociaux et environnementaux	<p>Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				



	1 Débutant	2 Conscient	3 Tactique	4 Intégré	5 Rôle Modèle
Leadership					
Évaluation et progression de la performance - Approche visant à promouvoir la diversité dans les évaluations et la progression de la performance des femmes	Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				
Représentation des femmes dans les 10% des employés les mieux rémunérés - Ratio femmes/hommes des 10 % d'employés de l'entreprise les mieux rémunérés	0 à 60 %	61 à 75 %	76 à 85 %	86 à 95 %	>95%
Ressources Humaines					
Diversité des genres dans le recrutement - L'approche du recrutement et de la sélection favorise la diversité des genres au sein des effectifs	Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				
Optique de genre dans les stratégies et les politiques - Approche visant à appliquer une optique de genre à toutes les politiques et stratégies, y compris la promotion de l'inclusion, de la transparence et du respect	Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				
Evolution professionnelle : formation, networking et mentorat - Approche visant à promouvoir l'évolution professionnelle et la formation des femmes, y compris le mentorat et le networking	Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				



Chaînes de valeur

Politiques d'achats sensibles au genre -

Approche visant à promouvoir le renforcement du pouvoir économique des femmes dans les organisations et les partenaires commerciaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Un maximum de 5 points pourrait être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes obtient un score de 1, si elle a l'ensemble des cinq pratiques scores 5:

- Engagement (preuve de consultation des intervenants)
- Communication
- Implémentation
- Mesure
- Responsabilité et transparence

Chaînes de Valeur tenant compte des genres -

Approche visant à promouvoir le renforcement du pouvoir économique des femmes par sa clientèle

Un maximum de 5 points pourrait être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes obtient un score de 1, si elle a l'ensemble des cinq pratiques scores 5:

- Engagement (preuve de consultation des intervenants)
- Communication
- Implémentation
- Mesure
- Responsabilité et transparence

Société

Engagement sociétal par les initiatives de RSE -

Approche pour contribuer aux ODD et à l'engagement sociétal par les initiatives RSE (au-delà des profits, contributions des entrepreneurs à la société)

Un maximum de 5 points pourrait être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes obtient un score de 1, si elle a l'ensemble des cinq pratiques scores 5:

- Engagement (preuve de consultation des intervenants)
- Communication
- Implémentation
- Mesure
- Comptabilité et transparence

Inclusion



	1 Débutant	2 Conscient	3 Tactique	4 Intégré	5 Rôle Modèle
Leadership					
Polices d'assurance santé inclusives - Approche des polices d'assurance maladie qui reconnaît et répond aux différents besoins de santé des femmes et des hommes	Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5:				
	<ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				
Prévention et interventions auprès des victimes du harcèlement et des violences sexistes - Approche de prévention et d'interventions auprès des victimes du harcèlement et des VBGs, soutien aux employés victimes de violences domestiques	Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5:				
	<ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				
Ressources Humaines					
Politiques de soutien à la participation des femmes au marché du travail - Approche du congé payé parental, du congé d'aidant et des horaires de travail flexibles / des modalités de travail à domicile comme indicateurs de la culture d'entreprise	Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5:				
	<ul style="list-style-type: none"> ● Engagement (implication des parties prenantes) ● Communication ● Implémentation ● Mesure ● Responsabilité et transparence 				
Turnover des femmes - Nombre de femmes quittant l'entreprise par rapport au nombre total d'employés quittant l'entreprise	>150 %	131 à 150 %	116 à 130 %	106 à 115 %	<105 %
Femmes intérimaires et à temps partiel - Main-d'œuvre temporaire ou à temps partiel - Nombre de femmes employées à temps partiel et temporaires	0 à 10 %; 91 à 100 %	11 à 20 %; 81 à 90 %	21 à 30 %; 71 à 80 %	31 à 40 %; 61 à 70 %	41 à 60 %
Chaînes de valeur					
Taux de rémunération des femmes travaillant à taux horaire – le nombre de travailleuses horaires au cours des douze derniers mois sur le nombre total de travailleurs horaires au cours des douze derniers mois	0%	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 45 %	>45 %

Inclusion



Traitement équitable des femmes à temps partiel et temporaires - Approche visant à promouvoir la diversité des genres et l'équité au sein de la main-d'œuvre temporaire et à temps partiel

Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5:

- Engagement (implication des parties prenantes)
- Communication
- Implémentation
- Mesure
- Responsabilité et transparence

Société

Égalité des genres au-delà du lieu de travail - Approche de la promotion de l'égalité femmes-hommes au-delà du lieu de travail par les engagements de l'industrie et de la société adressant les normes de genre

Un maximum de 5 points pourra être attribué sur ce paramètre en fonction du cadre de gestion appliqué. C'est-à-dire si l'entreprise pratique l'une des dimensions suivantes, elle obtient un score de 1, si elle maîtrise l'ensemble des cinq pratiques, elle score 5:

- Engagement (implication des parties prenantes)
- Communication
- Implémentation
- Mesure
- Responsabilité et transparence



Sweef Capital Management Pte Ltd

20 McCallum Street #19-01
Tokio Marine Centre
Singapore 069046

Telephone: +65 6823 8304

www.sweefcapital.com

Company Number 201812881M

