

DES QUESTIONS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES CHEZ VRA?

"Les femmes et les hommes sont différents. Ils sont complémentaires"

Croire dans la complémentarité des hommes et des femmes risque d'enfermer chaque sexe dans un rôle prédéterminé, où l'homme gagne de l'argent et la femme s'occupe des enfants.

L'égalité femmes hommes ne signifie pas que les hommes et les femmes deviennent identiques. Cela signifie qu'ils deviennent égaux en termes de droits et d'opportunités concrètes (travail, éducation, etc). L'égalité femmes hommes permet aux individus de développer leur véritable potentiel et de contribuer à des sociétés plus justes et résilientes.

"Les femmes sont déjà les bienvenues dans notre entreprise. Il n'y a pas de discrimination"

La plupart des structures, publiques ou privées, ne discriminent pas les femmes ou d'autres catégories de personnes, de manière volontaire. La faible représentation des femmes dans les fonctions techniques et de direction provient davantage de normes et stéréotypes sociaux présents dans la société. C'est pour surmonter ces stéréotypes et biais inconscients que les entreprises doivent mettre en place des mesures spécifiques (comme des annonces d'emploi inclusives) pour attirer les femmes ou d'autres catégories de personnes minoritaires. C'est ainsi qu'une entreprise attirera les candidat.es les plus qualifiés, quelque soit leur sexe !

L'égalité femmes hommes ne bénéficie-t-elle qu'aux femmes? Qu'est-ce que les hommes ont à y gagner ?

L'égalité femmes hommes promeut de meilleures conditions de travail pour tous.tes et bénéficie ainsi à la fois aux hommes et aux femmes. Par exemple, la VRA mettra en place un congé parental permettant aux jeunes pères de s'occuper de leur nouveau-né. La prévention de la violence et du harcèlement bénéficiera à l'ensemble des salariés, hommes et femmes.

QUIZ: ETES-VOUS UN.E SUPPORTER DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ?

Je pense que l'égalité entre les femmes et les hommes ne progresse pas naturellement mais qu'elle requiert des efforts constants et des interventions spécifiques



Je pense que plus d'égalité entre les hommes et les femmes dans mon entreprise bénéficiera à tous les salarié.es, pas seulement les femmes



Je crois que les hommes ont un rôle important à jouer pour faire progresser l'égalité dans mon entreprise



Si la plupart de vos réponses sont 'oui', alors oui, vous êtes un.e supporter de l'égalité femmes hommes !

Si la plupart de vos réponses sont 'non', alors parlons-en et venez à un des ateliers de sensibilisation organisés par la VRA ! Tout le monde est le bienvenu !

Pour plus d'informations sur le Plan d'Action Genre de la VRA, vous pouvez contacter:



sechrd@vra.com

ld&tm@vra.com

VRA SOUTIENT L'ÉGALITÉ DE GENRE



Chez VRA, nous croyons que l'égalité femmes hommes contribue au succès de notre entreprise!



Nous offrons les mêmes opportunités pour tous, femmes et hommes!



L'ÉGALITE FEMMES HOMMES : LES MEMES OPPORTUNITES POUR TOUS.TES !

UN OBJECTIF STRATEGIQUE POUR 2026 !

UN PLAN D'ACTION GENRE AVEC 40 ACTIVITES POUR FAVORISER L'EGALITE FEMMES HOMMES CHEZ LA VRA



L'égalité femmes hommes, c'est l'égalité en droits, opportunités et responsabilités pour tous les individus, quel que soit leur sexe.



L'égalité femmes hommes est un droit humain reconnu par la Constitution ghanéenne de 1992 qui interdit toute discrimination envers les personnes en raison de leur sexe.



L'égalité femmes hommes est également positive pour la performance des entreprises publiques et privées : elle améliore la réputation et l'attractivité des entreprises et favorise un management fondé sur le mérite et la performance.

En 2023, la Volta River Authority (VRA) a décidé de concrétiser ses engagements en faveur de l'égalité femmes hommes à travers un Plan d'Action Genre (PAG). Le PAG de la VRA a été réalisé avec le soutien de l'Agence Française de Développement (AFD).



L'atelier de conception de la stratégie genre et du plan d'action genre de la VRA en juillet 2023

Le plan d'action genre de la VRA a été conçu par la direction et le personnel de la VRA :

Début 2023: plus de 50 directeur.ices, managers et salarié.es de la VRA, femmes et hommes, se sont réunis, avec la VRA Academy et des organisations de femmes, pour identifier les faiblesses de l'entreprise en termes de genre. Ce diagnostic a été fait avec le soutien du cabinet de conseil AETS.

Le diagnostic a révélé que VRA est encore une entreprise très masculinisée avec 24% de femmes parmi son personnel et un accès limité des femmes aux postes techniques et de direction. Le diagnostic a également révélé d'importants stéréotypes sur le genre au sein des centrales électriques.

En juillet 2023, plus de 60 salarié.es de VRA, femmes et hommes, se sont réunis pour concevoir les objectifs stratégiques genre de la VRA et le Plan d'Action Genre (PAG) pour 2023-2026.

De 2023 à 2026, la VRA s'engage à augmenter le nombre de femmes:

- Dans le nombre total de salarié.es : de 24% à 28%
- Au sein du Conseil d'Administration: de 20% à 40%
- Parmi les directeur.ices: de 0% à 25%
- Parmi les managers: de 18% à 25%
- Parmi les ingénieurs: de 16% à 24% et parmi les techniciens supérieurs : de 3% à 9%
- 25% des Equipes de Gestion de Projets électriques seront des femmes.
- 70% des achats / passations de marché seront sensibles au genre.

Parmi les 40 activités du PAG, on trouve:

- Des solutions de garde pour les enfants.
- Des sanitaires pour les femmes et les hommes.
- Des activités de sensibilisation et de formation pour les équipes de la VRA, en partenariat avec la VRA Academy.
- Des offres d'emploi sensibles au genre pour prévenir toute discrimination involontaire envers les femmes, un congé pour les pères, une politique RH en faveur de l'équilibre vie professionnelle- vie personnelle pour améliorer la qualité de vie au travail de toutes les équipes.
- Un nouveau programme de mentoring, en partenariat avec la VRA Academy, pour soutenir les carrières des salarié.es femmes et hommes à fort potentiel.
- Une directive pour réduire la violence fondée sur le genre et le harcèlement en entreprise.
- Des pratiques de communication inclusives.
- Des activités auprès des écoles pour attirer plus de candidates femmes à moyen terme.

Un Comité de pilotage sur le genre au sein de VRA suivra la mise en oeuvre du PAG.

Les 4 piliers de l'égalité femmes hommes

1



Des équipes paritaires

2



Des équipes de direction paritaires

3



Culture de travail positive et sans violence

4



Egalité salariale