
Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership

Quelles sont certains des obstacles face à la participation des femmes aux positions dirigeantes ?

Les contraintes pesant sur la participation des femmes aux positions dirigeantes peuvent varier, selon des facteurs comme l'origine raciale, l'origine ethnique, l'âge, la santé, le statut socio-économique, la situation de handicap, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Travail domestique et responsabilités au sein de la famille - Les femmes sont responsables d'une grande partie des tâches à la maison. Prendre soin des enfants et des membres de la famille et gérer le travail domestique, en plus du travail en-dehors du foyer, constituent de nombreuses responsabilités et limitent le temps que les femmes peuvent consacrer à leur participation aux affaires et à la direction de la communauté.

Normes et attentes culturelles et sociales - la participation des femmes aux positions dirigeantes peut être limitée à cause de rôles de genre marqués, où il est attendu que les hommes soient les chefs. Dans certaines situations, il est établi que les femmes ne devraient pas se déplacer sans être accompagnées, ni parler publiquement, voyager ou participer à d'autres activités qui peuvent être essentielles pour diriger.

Stéréotypes et préjugés - des rôles de genre marqués peuvent également être liés à des stéréotypes selon lesquels il est considéré que les femmes n'ont pas les attributs de cheffes. Par exemple, les femmes peuvent être stéréotypées comme étant attentionnées, prévenantes, ou indécises, ce qui peut ne pas être considéré comme les qualités de bons dirigeants. Les femmes peuvent également reculer devant les possibilités de devenir dirigeantes si elles ont peur d'être associées à des caractéristiques mal vues pour une femme.

Manque de soutien de la famille - Les partenaires des femmes ou les membres de leurs familles n'approuvent pas la participation des femmes, souvent à cause des normes sociales et des stéréotypes.

Représentation et réseaux limités - Les femmes n'ont pas de rôle modèle de dirigeante et n'ont pas accès aux réseaux d'influence essentiels pour monter dans la hiérarchie de la direction.¹²

Violence basée sur le genre - les chemins vers les positions dirigeantes sont minimisés ou bloqués lorsque les femmes et les filles font face à des menaces, à du harcèlement sexuel, et à d'autres formes de VBG. Le mariage précoce/mariage forcé, les lois discriminantes en matière d'héritage, ou le déni des possibilités et des services essentiels, y compris les services d'éducation et de planification familiale, représentent des obstacles de taille face à la participation des femmes dans les rôles dirigeants.

¹² AAUW. (2016). *Barriers and Bias THE STATUS OF WOMEN IN LEADERSHIP*. https://www.aauw.org/app/uploads/03/2020/Barriers_and_Bias_summary.pdf

Accès limité aux ressources financières - Les femmes ont une autonomie financière limitée et peu de contrôle des ressources financières au niveau de la communauté et du foyer. Ces contraintes limitent les possibilités des femmes et entretiennent les perceptions selon lesquelles les femmes ne sont pas faites pour être dirigeantes.

Obstacles pratiques - Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par un certain nombre d'obstacles, dont le transport, la langue, l'alphabétisation, et les locations de salles pour exercer le rôle de dirigeantes.

Pourquoi résoudre les obstacles pesant sur la participation des femmes ?

Résoudre ces obstacles peut aider les femmes à participer pleinement aux affaires communautaires. Lorsque les femmes participent à la direction, le bien-être de la communauté s'en trouve amélioré.

Que peut-on faire pour résoudre les obstacles qui pèsent sur la participation des femmes ?

Il existe de nombreux moyens de régler les obstacles face à la participation des femmes, avec un soutien de haut niveau apporté par les législateurs, ou en travaillant avec les familles et les femmes et les filles à titre individuel.

➔ Offrir des possibilités de formation et de renforcement des connaissances et des compétences aux femmes et aux filles.

➔ Impliquer les dirigeants communautaires pour comprendre et résoudre les contraintes qui pèsent sur la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Encourager les hommes à participer à la garde des enfants et au travail domestique.

➔ Consulter les femmes sur le calendrier des réunions ou des activités de direction.

➔ Offrir des espaces sûrs où les femmes puissent se réunir pour construire des réseaux et des stratégies de direction.

➔ Organiser des formations sur les droits humains et les droits des femmes.

➔ Choisir des endroits pour les réunions sur les positions dirigeantes qui sont facilement accessibles pour les femmes et les filles. Envisager de fournir des services de transport, ou de faire tourner les endroits choisis pour élargir la participation.

➔ Créer et renforcer des possibilités de mentorat.

➔ Organiser des discussions et des réunions pour aborder les obstacles face à la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Envisager de fournir des services de transport, ou de faire tourner les endroits choisis pour élargir la participation

➔ Organiser des événements de réseautage et des possibilités sociales.

➔ Interdire le mariage précoce/mariage forcé et promouvoir l'éducation des filles.

➔ Promouvoir des relations saines et une prise de décision conjointe au niveau du foyer.

➔ Organiser des réunions dans une langue commune ou dans plusieurs langues, en s'adaptant aux différents niveaux d'alphabétisation.

➔ Plaider auprès des législateurs pour changer les politiques et les structures sectaires.

➔ Remettre en question les normes sociales et culturelles, les stéréotypes et les préjugés néfastes qui limitent la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Faire appliquer des politiques de tolérance zéro face au harcèlement sexuel et autres formes de VBG.

➔ Reconnaître les importantes contributions des femmes qui occupent des postes de dirigeantes formels et informels.