

Femmes au sommet

Recommandations

Le renforcement de la représentation des femmes dans le processus décisionnel n'est pas un domaine politique inexploité. Au contraire, au cours des dernières années, diverses initiatives ont été prises afin d'améliorer l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et d'éliminer toute discrimination sur ce plan. Il ressort pourtant des résultats de la présente étude que le nombre de femmes qui parviennent jusqu'au sommet reste encore trop limité. En vue d'accélérer la disparition de cette sous-représentation, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes formule les recommandations suivantes.

1. Sensibilisation

Assez étrangement, il semble que certaines personnes doivent encore être convaincues du fait qu'il n'existe aucun lien entre le sexe d'une personne et sa capacité à bien diriger. En outre, les débats menés sur ce thème ne sont pas toujours de nature à clarifier les choses. La psychologie populaire véhiculée par les médias peut faire tomber facilement dans le piège de la différenciation : les hommes doivent se comporter de telle manière, les femmes de telle autre façon. Et les deux sont bien entendu fortement opposés. Plus encore, l'un commence où l'autre s'arrête. Ce genre de discours ne sert qu'un seul but : renforcer les stéréotypes.

En ce sens, il est encore et toujours nécessaire de sensibiliser sur ce qui concerne les femmes et la prise de décision. Les femmes au sommet sont tout simplement une question d'efficacité et d'équité : efficacité parce que les fonctions dirigeantes sont idéalement attribuées aux personnes les plus compétentes, quel que soit leur sexe, et équité parce que le fait d'entraver systématiquement les carrières de tout un groupe de population, quels que soient les préjugés avancés, est injuste et inacceptable. Sur le plan personnel, il s'agit toutefois d'une question d'approbation face à un choix ; trop souvent, les femmes sont encore insuffisamment soutenues par leur entourage direct lorsqu'elles s'investissent dans leur carrière, alors que – tout comme les hommes – elles méritent que leur entourage soit fier d'elles. C'est en outre également de cette façon que nous pallierons au manque de bons exemples pour la prochaine génération.

2. Des quotas lorsque c'est nécessaire

Personne n'apprécie les quotas, mais personne ne peut toutefois nier leur effet immédiat. Dans ce sens, les quotas constituent donc la façon la plus efficace de remédier à la sous-représentation et – provisoirement – la seule qui offre suffisamment de garanties de résultats. Les progrès réalisés au cours des dernières décennies en matière de représentation politique des femmes n'auraient pas été possibles sans système de quotas. Il semble dès lors évident que l'introduction de quotas soit envisagée dans d'autres domaines, surtout lorsque les progrès en matière d'égalité de genre sont insuffisants, voire même inexistantes.

3. Reconnaissance des bonnes pratiques

Même dans les domaines où aucune réglementation n'est en vigueur, nous pouvons malgré tout souvent observer une tendance vers davantage d'égalité. De très nombreux hommes et femmes font

des efforts pour briser le plafond de verre et assurer le passage du potentiel féminin. Ces efforts peuvent être reconnus, par exemple en énumérant les bonnes pratiques.

4. Soutien des initiatives

Les femmes qui se hissent jusqu'au sommet sont des femmes dynamiques. Il n'est donc pas surprenant de constater que de nombreuses initiatives apparaissent du fait que les femmes font du réseautage et se soutiennent et s'entraînent mutuellement. Ces initiatives nécessitent de bénéficier d'un soutien suffisant de la part des autorités.

Par ailleurs, les initiatives ne doivent pas nécessairement s'adresser spécifiquement aux femmes. La dimension de genre peut également être intégrée d'une autre façon. Par exemple, un programme de coaching général destiné aux jeunes talents dirigeants pourrait appliquer un principe selon lequel il y aurait au moins une femme coachée pour chaque homme coaché.

5. Votez femme/Soutenez les femmes

Les mécanismes spécifiques qui permettent d'atteindre le sommet et les obstacles rencontrés en chemin diffèrent selon le contexte. Parfois, la représentation des femmes est littéralement une question de délégation, par exemple parmi les membres qui siègent dans les conseils d'administration des ordres de professions libérales, ou parmi les partenaires sociaux. Dans un tel contexte, une campagne "Votez femme" pour sensibiliser à cette thématique peut se révéler utile.

De façon plus générale, "Soutenez les femmes" doit être le principe à appliquer en permanence. Dans la pratique, l'accès des femmes au sommet de la hiérarchie dépend souvent du réel investissement consenti dans le potentiel féminin.

6. Mesure de l'évolution

Nous avons reçu de très nombreuses demandes de mise à jour de cette brochure. Cela prouve que ces données sont importantes pour de nombreuses personnes directement ou indirectement concernées par la politique. Il est dès lors fortement recommandé de mettre systématiquement et régulièrement à jour ces données.

Les chiffres relatifs à la présence des femmes dans les conseils d'administration et le management des entreprises exigent un travail de recherche considérable. Pour permettre leur contrôle systématique, les données devraient être rapportées autrement. Ces statistiques pourraient être publiées annuellement par la Banque nationale.