



EMILIA SIWINGWA

TANZANIA

- Human Rights
- Rule of Law & Good Governance
- Accountability (Corporate & Development Finance)
- International Development
- Arbitration

(2019 Archbishop Tutu Leadership Associate)

According to the [UNDP](#), there are relatively more African women in the workplace compared to any other region. According to the [ILO](#), however, the majority of African women are self-employed in informal sectors – this adversely impacts the continent’s ability to attain the [AU Agenda 2063](#) and the [2030 Agenda for Sustainable Development](#).

Whilst strides are undoubtedly being made every day in breaking down gender barriers, there is still a huge opportunity imbalance in the workplace with regards to income, reputation, regard/respect, and position between women and male professionals.

A woman is almost always faced with a presumption of incompetence and emotional instability (from both male and female colleagues), surmountable only by being twice as good and as hard working as their male counterparts. And even then, women are sadly faced with the presumption that the vertical rise in their careers corresponds to their readiness to indulge in sexual relations with their senior, male counterparts thus often making them the object of unwanted sexual advances and abuse.

That said, the discrimination and abuse of women in the workplace can still be traced back to the treatment and perceptions of the girl-child, who remains the object of gender norms and stereotypes steeped in anachronistic cultural and traditional beliefs and practices. The impact being that young girls become more marginalized from educational and career opportunities as their confidence is slowly chipped away through the practice of outdated beliefs.

To transform the position of women in the workplace, it would be prudent to ensure:

- i. significant behavioral and mind-set shifts in society;
- ii. intentionality in creating equal opportunities for girls in education and the workplace (legislation, policy and practice); and

ratification and respect for international human rights instruments promoting and protecting the rights of women.



MILIA SIWINGWA

TANZANIE

- Droits de l'homme
- État de droit & bonne gouvernance
- Responsabilité (Entreprise et Financement du développement)
- Développement international
- Arbitrage

(2019 Archbishop Tutu Leadership Associate)

Selon le [PNUD](#), le nombre de femmes dans le milieu professionnel africain est relativement plus élevé que celui de toute autre région. Selon [l'OIT](#), cependant, la majorité des femmes africaines s'auto-emploient dans les secteurs informels, ce qui affecte négativement la capacité du continent à réaliser [l'Agenda 2063 de l'UA](#) et [l'Agenda 2030 pour le développement durable](#).

Alors que des progrès indéniables visant à faire tomber les barrières liées au genre sont, chaque jour, réalisés, un énorme déséquilibre des opportunités persiste dans le milieu professionnel en ce qui concerne les revenus, la réputation, l'estime/le respect et la position, entre les femmes et les hommes.

Une femme est presque toujours confrontée à une présomption d'incompétence et d'instabilité émotionnelle (tant de la part des collègues hommes que femmes), qu'elle ne peut surmonter qu'en étant deux fois plus performante et ardue à la tâche que ses collègues hommes. Et même dans ce cas, l'ascension verticale que les femmes connaissent dans leurs carrières est attribuée à leur supposée disposition à se livrer à des relations sexuelles avec leurs collègues hommes plus âgés ; ce qui les expose souvent à des avances et des abus sexuels non désirés.

Cela dit, le lien entre la discrimination et la maltraitance des femmes au travail et le traitement infligé à la petite fille ainsi que la manière dont elle est perçue peut toujours s'établir, car ils continuent de faire partie des normes et des stéréotypes sexistes imprégnés de croyances et de pratiques culturelles et traditionnelles anachroniques. Les jeunes filles deviennent, ainsi, de plus en plus marginalisées en termes d'opportunités à l'éducation et de carrière, car leur confiance en elles-mêmes est petit à petit érodée par la pratique de croyances dépassées.

Pour transformer la position de la femme dans le milieu professionnel, il serait prudent de s'assurer de :

- i. changements significatifs des comportements et des mentalités au sein la société ;
- ii. la volonté de créer l'égalité des chances pour les filles dans l'éducation et dans le milieu professionnel (législation, politique et pratique) et

la ratification et le respect des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme qui promeuvent et protègent les droits des femmes.