



IFEOMA OJEMENI OKALI (Mrs.)

NIGERIA

INTERNATIONAL CRIMINAL LAW, HUMAN RIGHTS LAW, INTERNATIONAL ADMINISTRATIVE LAW, DISPUTE SETTLEMENT – ARBITRATION & NEGOTIATION, GENDER & DEVELOPMENT AND PEACE & SECURITY.

Firstly, one would like to remark that the challenges abound but the obvious challenges have disappeared over the years due to tougher legislations and increased focus on diversity issues. However, from experience, the challenge of **stereotype** of women as responsible for domesticity and nurture is very strong and as the thinking goes, men “lead” and women “take care”. By its very nature, it shapes our perceptions, expectations and behaviors in workplace and governs the mindset of the employers irrespective of the laws and policies in place. Shifting mindset is key as other barriers flow from it, such as the following:

**Unconscious gender bias:** in performance appraisals, words like “supportive, collaborative and helpful” are easily utilized for women while for their male peers’ words such as “transformative, innovative and driven” are used to accord men recognition over women for the purposes of promotion, recruitment and other benefits. *We all recall how, after his wife spoke up on a political issue, one African President reminded her where she belonged: **the kitchen and “the other room”!***

**Inability to Keep the Pipeline of Female Talent Full** – Most times, women find it difficult to balance their personal and working lives, especially when raising children or working in an unfriendly environment, and so leave work. Employers exploit such situations to deny deserving women of recruitment or promotion, claiming that women are not interested in powerful positions or value personal over professional interests.

**Lack of Self Confidence:** Conscious of the stereotype, many women feel timid or threatened in male-dominated arenas and avoid speaking up on issues or taking ownership of their success for fear of being mocked. Similarly, women shy away from building good alliances with decision-makers or fostering their interests through advocating or creating strong personal brands to project themselves and earn recognition for leadership.



IFEOMA OJEMENI OKALI (Mme.)

NIGERIA

DROIT PÉNAL INTERNATIONAL, DROIT DES DROITS DE L'HOMME, DROIT ADMINISTRATIF INTERNATIONAL, RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS - ARBITRAGE ET NÉGOCIATION, GENRE ET DÉVELOPPEMENT ET PAIX ET SÉCURITÉ.

Tout d'abord, on peut remarquer que les problèmes abondent, mais que ceux les plus évidents ont disparu au fil des ans en raison de législations plus sévères et d'une focalisation accrue sur les questions de diversité. Cependant, par expérience, le **cliché** selon lequel les femmes sont responsables de la maison et de l'éducation est un problème de taille et, dans cet ordre d'idée, les hommes «dirigent» et les femmes «prennent soin». De par sa nature même, il façonne nos perceptions, nos attentes et nos comportements en milieu de travail et régit l'état d'esprit des employeurs, quelles que soient les lois et les politiques en vigueur. Le changement d'état d'esprit est essentiel car d'autres obstacles en découlent, tels que :

**Le préjugé sexuel inconscient** : dans l'évaluation du rendement des employés, des mots comme «soutien, collaboration et aide» sont facilement utilisés pour les femmes, tandis que les mots de leurs pairs masculins tels que «transformateur, innovateur et motivé» sont utilisés pour reconnaître la supériorité des hommes sur les femmes en termes de promotion, recrutement et autres avantages. Nous nous souvenons tous de la façon dont un Président africain, après que son épouse s'est exprimé sur une question politique, lui a rappelé sa place : ***la cuisine et « l'autre pièce »!***

**L'incapacité à maintenir à un niveau optimal le vivier de talents féminins** - La plupart du temps, les femmes ont du mal à concilier vie personnelle et vie professionnelle, en particulier lorsqu'elles élèvent des enfants ou travaillent dans un environnement hostile, et quittent donc leur travail. Les employeurs exploitent ces situations pour empêcher les femmes méritantes d'être recrutées ou promues, affirmant que les femmes ne sont pas intéressées par des postes de pouvoir ou ne valorisent pas les intérêts personnels par rapport aux intérêts professionnels.

**Le manque de confiance en soi** : conscientes de ces clichés, beaucoup de femmes se sentent timides ou menacées dans des arènes à dominance masculine et évitent de parler de problèmes ou de s'approprier leur succès par peur d'être ridiculisées. En outre, les femmes hésitent à nouer de bonnes alliances avec les décideurs ou à défendre leurs intérêts en mettant en avant ou en créant des identités personnelles fortes, afin de se projeter et d'être reconnues pour leur leadership.