



OSAI OJIGHO

NIGERIA

Human Rights
Gender
African Regional systems
International Law

In order to break down gender barriers, women professionals and employers often face criticism of unfairness and resistance to change. There is an inappropriate assertion that bringing more women into an organisation to balance the workforce means giving women applicants an advantage over men. This mindset ignores the historical exclusion of women in many aspects of life especially [leadership](#) and [decision-making](#) as well as cultural and societal bias which limits women's roles to domestic functions. It fails to see that there are many qualified women, but they have been excluded from these positions in the past due to unconscious bias rather than their abilities or qualifications. Some [analysts](#) have argued that this apparent suspicion of women's place at work has led to women striving to work harder than men to gain recognition that they deserve to be where they are.

When employers try to implement gender equality and inclusive policies in the organisation, there is resistance to change. The employer can invest resources in developing these policies and in consultative meetings to get staff buy-in only to find that efforts at gender mainstreaming and improving inclusion has delivered very little results or is failing. The way to mitigate this challenge is by improving [communication](#). Also recognizing that the way men communicate and receive information is different from women. Policies should not be developed for the sake of it but rather in a gender-sensitive manner that incorporates a balanced view and involves as many stakeholders as possible from the beginning.

We live in a world of women and men. While men have been holding forth in most workplaces, it is time for both women and men to recognize that "women hold up the other half of the sky," as Thomas Sankara once advocated, and entrenching a culture of gender balance is the fair thing to do.



OSAI OJIGHO

NIGERIA

Droits de l'homme

Genre

Système régionaux africains

Droit international

Afin d'éliminer les obstacles liés au genre, les femmes professionnelles et les employeurs font souvent face à des critiques d'injustice et de résistance au changement. Une assertion inexacte affirme qu'intégrer davantage de femmes dans une organisation, afin d'équilibrer la main-d'œuvre, signifie donner aux femmes candidates un avantage sur les hommes. Cette façon de voir les choses fait abstraction de l'exclusion historique des femmes dans de nombreux aspects de la vie, en particulier au niveau du [leadership](#) et de la [la prise de décisions](#), ainsi que les préjugés culturels et sociaux qui limitent les rôles des femmes aux fonctions domestiques. Elle ne reconnaît pas que nombre de femmes sont qualifiées, mais, ont, par le passé été exclues de ces postes en raison de préjugés inconscients plutôt que pour cause de capacités ou qualifications limitées. Certains analystes ont soutenu que cette suspicion apparente de la place des femmes dans le milieu professionnel a poussé ces dernières à doubler d'efforts pour travailler plus assidûment que les hommes, afin que l'opinion générale reconnaisse qu'elles méritent d'être où elles sont.

Les employeurs se heurtent à une résistance au changement lorsqu'ils s'embarquent dans la mise en œuvre des politiques d'égalité des sexes et d'inclusion au sein d'une organisation. L'employeur peut investir des ressources dans l'élaboration de ces politiques et dans des réunions consultatives afin d'obtenir l'adhésion du personnel pour, à la fin, constater que les efforts d'intégration de la dimension genre et d'amélioration de l'inclusion n'ont produit que très peu de résultats ou ont échoué. L'approche pour réduire cette difficulté est d'améliorer la [communication](#). Il faut également reconnaître que les hommes et les femmes communiquent et reçoivent les informations de manières différentes. Les politiques ne doivent pas être élaborées dans le seul but de l'être, mais d'une manière qui prend en compte la dimension genre, intègre une perspective équilibrée et implique autant de parties prenantes que possible dès le départ.

Nous vivons dans un monde fait de femmes et d'hommes. Même si les hommes ont toujours été présents, en grand nombre, dans la plupart des milieux professionnels, il est temps, pour eux, aussi bien que pour les femmes, de reconnaître que « les femmes portent sur elles l'autre moitié du ciel », comme le prônait Thomas Sankara et que la chose équitable à faire est d'ancrer dans les mentalités, la culture de l'équilibre des sexes.