Inde : Neelam Dhawan, directrice de Microsoft India

Autor(en): **Carroll, Arati Meno / Dussault, Andrée-Marie / Dhawan, Neelam**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[96] (2008)**

Heft 1519

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-284895

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Inde: Neelam Dhawan, directrice de Microsoft India

Le secteur des technologies est à l'avant-garde des programmes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes en Inde. Les femmes comptent pour 39% de la totalité des forces de travail de cette industrie. En 2010, elles devraient atteindre les 45%, selon Nasscom, l'organe qui représente le secteur technologique. Directrice de Microsoft India, Neelam Dhawan a oeuvré en faveur de l'intégration des femmes dans un bastion traditionnellement masculin. Interview.

Propos recueillis par Arati Meno Carroll, Economic Times, 6 mars 2008
Traduction libre d'Andrée-Marie Dussault

Arati Meno Caroll: Est-ce que l'égalité entre les sexes devient une réalité dans le monde corporatif?

Neelam Dhawan: Je pense que l'Inde corporative a considérablement mûri depuis quelques années et a connu plusieurs changements positifs quant aux attitudes et procédures concernant ses employées. Il existe des cas individuels de plafond de verre brisé. Néanmoins demeurent encore des résistances évidentes: en dernière analyse, dans les comités de direction, il y a encore moins de 1% de femmes. En revanche, les différences salariales sont un aspect dont les biais ont été corrigés.

AMC: Vous pensez donc qu'il y a encore des biais institutionnels ? Ceci est-il spécifique au secteur des technologies?

ND: Les femmes ont d'abord commencé à intégrer le marché des cols blancs vers la fin des années 70, après les hommes. Mais aujourd'hui, l'on devrait voir une partie d'entre elles passer à des postes de cadres supérieurs. Pourtant, dans tous les secteurs, je peux à peine vous citer quelques noms de femmes dans des positions de leadership. Dans les services bancaires il y en a quelques-unes, dans les services manufacturiers, il y en a deux. Le problème commence au niveau de l'éducation. La démographie suggérerait que 50% des postes de leaders soient occupés par des femmes, or seulement 35% des diplômé-e-s sont des femmes. Et au troisième cycle, elles sont moins de 15%.

AMC: Que préconisez-vous pour promouvoir le leadership féminin dans le monde des affaires?

ND: D'abord, nous avons besoin de politiques propres à attirer les femmes dans le monde du travail. Il s'agirait ensuite de les former comme managers avant qu'elles ne deviennent des leaders. Le processus doit être initié au niveau de l'entrée sur le marché du travail.

AMC: Est-ce que les quotas pourraient être la solution?

ND: Je ne pense pas que les quotas seuls suffiront. Malgré le projet de loi relatif aux quotas discuté au Parlement, je pense que la personne la plus compétente doit obtenir le poste mis au concours. Les entreprises doivent plutôt faire de gros efforts pour rendre l'environnement de travail plus *women friendly.*

AMC: Microsoft India est l'une des rares grandes sociétés de technologies de l'information à avoir choisi une femme pour diriger une région si importante; est-ce que Microsoft est une compagnie où les opportunités sont les mêmes pour les deux sexes?

ND: Oui, nous avons un certain nombre de politiques prévues à cet effet. Chez Microsoft, chaque employé-e passe par une formation de sensibilisation aux questions de genre. On contrôle régulièrement les ratios d'employées; pour nous, il s'agit d'une question de diversité. Il y a des mesures simples qui sont mises en place pour attirer les femmes, comme la flexibilité leur permettant de travailler à domicile ou encore la mise à disposition de crèches. La grande question est: à quel point le monde de l'industrie est-il ouvert à l'idée de réemployer une femme qui a fait une pause pour remplir d'autres obligations.

AMC: Est-ce que l'Inde corporative permet aux femmes de parler ouvertement des discriminations sexuelles?

ND: Les injustices entre les sexes doivent être exprimées ouvertement. Les femmes parlent plus aujourd'hui parce qu'elles ont davantage connaissance des politiques qui protègent leurs droits. Dans le secteur du Business Process Outsourcing (BPO) notamment, la force de travail est très jeune ; ces jeunes femmes ont plus confiance en elles et ont davantage l'impression qu'elles seront entendues par la direction. Ainsi, les questions de discriminations sont plus souvent abordées. Le BPO étant en voie de devenir le plus gros employeur du pays et un important moteur pour l'égalité, la conscientisation du monde corporatif ne peut que croître.