

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

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

**Heft:** 1519

**Artikel:** Inde : Neelam Dhawan, directrice de Microsoft India

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

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-284895>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 13.10.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://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 Carroll: 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 employée 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.