



IAEA

Agence internationale de l'énergie atomique

L'atome pour la paix et le développement

**Conseil des gouverneurs
Conférence générale**

GOV/2021/38 -GC(65)/19

Distribution générale

Français

Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

PERSONNEL

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2021/38-GC(65)/19

9 août 2021

Distribution générale

Français

Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 24 b) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC(65)/1 et Add.1)

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

Résumé

- Le présent rapport a pour objet de communiquer, conformément à la résolution GC(63)/RES/14.B adoptée par la Conférence générale le 19 septembre 2019, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ladite résolution, ainsi que des statistiques sur la situation des femmes au Secrétariat. Il couvre la période allant du 1^{er} juin 2019 au 1^{er} juin 2021.

Recommandation

- Il est recommandé que le Conseil des gouverneurs examine le présent rapport, en prenne note, le soumette à la Conférence générale pour examen et approuve la demande du Directeur général tendant à ce que tous les États Membres appuient activement les initiatives du Secrétariat en faveur du recrutement de femmes.

Personnel

Les femmes au Secrétariat

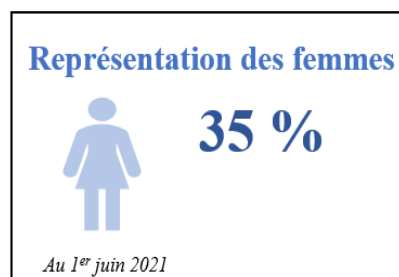
Rapport du Directeur général

A. Introduction

1. Le présent rapport fait suite à la résolution GC(63)/RES/14.B (« Les femmes au Secrétariat »). Au paragraphe 10 de cette résolution, la Conférence générale a prié le Directeur général de présenter tous les deux ans au Conseil des gouverneurs et à la Conférence générale un rapport sur l'application de cette résolution. Il couvre la période allant du 1^{er} juin 2019 au 1^{er} juin 2021.

2. En 2020, le Directeur général a fixé pour objectif d'atteindre la parité hommes-femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'horizon 2025. Comme le recommande la Stratégie pour la parité entre les sexes à l'échelle du système des Nations Unies, l'objectif de parité s'applique à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur quel que soit le type de leur engagement ou de leur contrat. La population constituant la base statistique du rapport concernant les données de 2021 a donc été étendue par rapport aux cycles précédents. Elle comprend les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et de rang supérieur titulaires d'engagements de durée déterminée, le personnel temporaire et le personnel sous contrat mensuel de courte durée, que l'engagement soit financé par le budget ordinaire ou des fonds extrabudgétaires. Elle n'inclut pas les jeunes experts associés, les experts fournis à titre gracieux ni les personnes employées dans le cadre d'un contrat journalier de courte durée.

3. Compte tenu de la base statistique de 2021, la représentation des femmes à l'Agence a atteint 35 %, le taux le plus élevé à ce jour. Des progrès sensibles ont été accomplis aux niveaux supérieurs : le pourcentage de femmes y a augmenté et atteint maintenant 40 % à la classe DGA, 36,6 % à la classe D1 et 23,7 % à la classe P5.



4. En outre, des progrès ont été accomplis dans l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et opérations de l'Agence et toutes les recommandations figurant dans l'évaluation de la prise en compte des questions d'équité entre les sexes dans les programmes et opérations de l'Agence, réalisée en 2017 par le Bureau des services de supervision interne, ont été appliquées. Toutes ces recommandations seront donc considérées comme clôturées.

B. Mesures prises par le Secrétariat pour appliquer la politique en matière d'égalité des sexes

5. Le Secrétariat est déterminé à respecter l'égalité des sexes et à aider toute personne, quel que soit son sexe, à contribuer en toute égalité à ses programmes et activités et à en bénéficier. À cette fin, il applique depuis 2007 une politique exhaustive en matière d'égalité des sexes qui couvre à la fois la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs et l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les programmes et les opérations de l'Agence. En 2021, il a mis à jour son plan d'action interne pour l'égalité des sexes, ajoutant de nouvelles tâches pour l'exercice biennal 2021-2022. Ce plan d'action est une feuille de route interne destinée à appuyer la mise en œuvre de la politique de l'Agence en matière d'égalité des sexes. Axé sur quatre objectifs assortis de tâches et d'objectifs d'étape, il décrit l'action menée pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Secrétariat et intégrer plus systématiquement les questions de parité hommes-femmes dans les activités programmatiques. Ses quatre grands objectifs sont les suivants :

- renforcer les efforts visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Secrétariat ;
- renforcer l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les programmes et les activités de l'Agence ;
- améliorer la communication interne et externe concernant les travaux de l'Agence en matière d'égalité des sexes ; et
- promouvoir un environnement favorable à l'égalité des sexes.

B.1. Mesures prises pour renforcer les efforts visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Secrétariat

6. Conformément à l'article VII du Statut, le Secrétariat continue d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Sous réserve de cette considération, il tient dûment compte des contributions des membres à l'Agence et de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Il est également guidé par la résolution GC(63)/RES/14.B de la Conférence générale, qui prie instamment le Directeur général d'intensifier la politique de l'Agence en matière d'égalité des sexes afin d'accroître la représentation des femmes, « en particulier venant d'États Membres en développement ainsi que d'États Membres non représentés et sous-représentés, dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'Agence ».

7. En 2020, le Directeur général s'est engagé à atteindre la parité hommes-femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'horizon 2025. Comme suite à cette annonce, en mai 2020, l'Agence a adopté des mesures spéciales en faveur de la parité hommes-femmes. Ces mesures visent à encourager davantage de femmes à postuler à des postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur afin d'obtenir une représentation plus équilibrée des femmes dans tous les départements, et comportent des mécanismes de responsabilisation destinés à mesurer les progrès accomplis.

8. Dans le cadre de ces mesures spéciales, le Secrétariat a adopté plusieurs initiatives pour inciter des candidates à postuler et à être compétitives tout au long du processus de sélection. Il a veillé à utiliser un libellé et une terminologie neutres dans les descriptions d'emploi, renforcé la présence des femmes

dans les jurys d'entretien et mis en œuvre des activités stratégiques et ciblées d'information active pour accroître le nombre de candidatures féminines.

9. Le Secrétariat continue de collaborer étroitement avec les États Membres pour faire mieux connaître les possibilités d'emploi pour les femmes qualifiées. Au cours de la période considérée, il a entrepris dans neuf États Membres¹, dont quatre sous-représentés, des missions de recrutement en présentiel ou en ligne comportant une formation théorique et pratique sur le processus de recrutement et des informations sur l'égalité des sexes.

10. S'efforçant constamment d'attirer progressivement davantage de candidates qualifiées aux postes vacants, l'équipe de recrutement de l'Agence examine les profils professionnels d'expertes en ligne. À ce jour, plus de 1 000 femmes de diverses zones géographiques et dotées d'une expérience professionnelle pertinente dans des domaines fonctionnels techniques et non techniques ont été repérées, comparées aux descriptions d'emploi, contactées et encouragées à postuler à des postes de divers niveaux, notamment de direction.

11. En 2021, le Secrétariat a lancé un projet pilote de « viviers de talents » afin d'appuyer le recrutement de professionnelles pour des engagements temporaires, des examens par des pairs et des missions d'experts.

12. Le Secrétariat a continué de promouvoir l'Agence comme un employeur de choix, notamment par l'utilisation active des médias sociaux, la communication ciblée vers des professionnelles spécialisées dans des domaines où il est difficile de recruter, le recours aux pages internationales et scientifiques de postes vacants, la prise de contact avec des organisations professionnelles et l'envoi de lettres d'information mensuelles pour appeler l'attention sur les postes vacants et toucher un grand nombre de candidates potentielles de nombreux États Membres. En outre, il a continué d'organiser régulièrement des webinaires sur de nombreux sujets susceptibles d'intéresser les candidates, notamment la préparation d'une candidature à l'AIEA, le processus de présélection à l'AIEA, la préparation d'un entretien axé sur les compétences, un aperçu des prestations et droits, et les femmes à l'AIEA.

13. En 2019, l'Agence a pris part à la campagne *Global Careers for Women*, dans le cadre de laquelle une foire à l'emploi en ligne a été organisée. L'Agence a tiré parti de cet événement pour présenter ses possibilités d'emploi, notamment dans le domaine de la technologie de l'information. De plus, l'Agence participe aux manifestations de recrutement à l'échelle du système des Nations Unies pour renforcer sa capacité de toucher un public divers et ciblé.

B.2. Mesures prises pour renforcer l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les programmes et les activités de l'Agence

14. Pour rendre compte effectivement des résultats des programmes de l'Agence, il faut prendre en considération les aspects transversaux tels que la parité hommes-femmes lors de la planification et de l'exécution des activités programmatiques. Lors de la planification du *Projet de programme et budget de l'Agence 2022-2023*, une analyse de la parité a été rendue obligatoire pour tous les projets au stade de la conception. Les responsables de projet ont veillé à ce que leurs projets tiennent compte des sexes ou soient neutres du point de vue de la parité. Il a été demandé aux responsables des projets sensibles du point de vue de l'égalité des sexes de prévoir les objectifs, les effets et les indicateurs de performance nécessaires. De même, tous les descriptifs de projet de coopération technique comportent une section consacrée aux questions transversales, dont la parité hommes-femmes,

¹ Allemagne, Chine, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, France, Japon, Pakistan, République de Corée et Suisse.

dans laquelle sont décrites les mesures visant à évaluer les effets différenciés du projet pour les femmes et les hommes, le cas échéant. Les projets tenant compte de l'égalité des sexes portent notamment sur la santé des femmes et la nutrition maternelle et infantile, les femmes et l'agriculture.

15. Les capacités du personnel en matière d'intégration des questions de parité hommes-femmes ont été renforcées par l'élaboration d'une formation sur la question et d'un manuel comportant des outils qui aideront les responsables de l'Agence à intégrer les questions de parité hommes-femmes dans l'ensemble du cycle des projets et programmes. Le manuel a été mis à l'essai lors de séances de formation et on a dressé une liste de formateurs à l'intégration des questions de parité hommes-femmes de tous les départements qui effectueront des séances de formation et serviront de personne-ressource dans leur département.

Programme de bourses Marie Skłodowska-Curie

En mars 2020, le Directeur général a lancé le programme de bourses Marie Skłodowska-Curie (MSCFP), qui vise à accroître le nombre de femmes dans le domaine nucléaire, appuyant la constitution d'un personnel inclusif composé à la fois d'hommes et de femmes qui stimulent l'innovation scientifique et technologique dans le monde et y contribuent.

Le MSCFP comporte deux éléments principaux : des bourses pour un programme de master dans une des universités accréditées spécialisées en science et technologie nucléaires, en sûreté et sécurité nucléaires ou en études sur la non-prolifération, et la possibilité d'effectuer un stage rémunéré, organisé par l'Agence, d'une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Depuis le lancement du MSCFP le 9 mars 2020, son cadre de gouvernance de projet a été établi et le comité de sélection technique et l'équipe de gestion du projet sont devenus pleinement opérationnels. L'appel à candidatures pour le cycle 2020 s'est clôturé le 11 octobre 2020 avec 556 candidatures reçues de plus de 90 pays.

En décembre 2020, les 100 premières boursières, de 71 nationalités, ont reçu une bourse pour étudier dans des universités de 40 pays. Les activités d'information active et de mobilisation de ressources ont suscité un appui substantiel des États Membres et des organisations non gouvernementales, plusieurs fournissant des contributions financières et en nature. Au 1^{er} juin 2021, le MSCFP avait reçu des promesses de contributions à hauteur de 6 816 343 euros et des contributions en nature permettant de financer 18 boursières.

Les préparatifs du deuxième cycle du programme sont en cours : l'examen et la sélection des candidatures seront terminés à la mi-décembre 2021.

16. L'intégration des questions de parité hommes-femmes recouvre également l'accroissement de la représentation des oratrices et participantes aux conférences et autres événements de l'Agence. Le Secrétariat s'en remet aux États Membres pour recommander des femmes qualifiées mais il continue de s'efforcer d'accroître la participation des femmes aux formations et à d'autres activités, en tant que boursières, visiteuses scientifiques, contreparties de projet, chercheuses, expertes ou intervenantes.

17. Le Secrétariat a lancé un tableau de bord interne qui fournit des données actualisées sur le pourcentage de femmes dans ces groupes. Les gestionnaires peuvent ainsi accéder à des données en temps réel, par exemple sur la représentation des femmes et le type d'événement, le domaine ou le type de participant, et s'en servir pour une communication ciblée avant les événements prévus. Au cours de la période considérée, les femmes représentaient 26 % des chercheurs principaux et 24 % des experts des projets de recherche coordonnée aux manifestations de l'Agence, 24 % des participants aux manifestations scientifiques et techniques et 21 % aux manifestations scientifiques récurrentes.

18. Pendant la période considérée, les femmes ont notamment représenté :

- 86 % des participants aux ateliers de l'Accord régional de coopération pour la promotion de la science et de la technologie nucléaires en Amérique latine et dans les Caraïbes (ARCAL) consacrés aux dirigeantes (novembre 2019) ;
- 50 % des participants au programme d'initiation aux garanties de 2020 (décembre 2020) ;
- 39 % des participantes à l'École internationale sur la sécurité nucléaire organisée par l'AIEA et le CIPT (avril 2021) ;
- 45 % des participants au Comité consultatif INES (2020) ;
- 45 % des participants au Système des incidents et des urgences (2020) ;
- 38 % des participants au nouveau cycle 2021-2023 du Comité des normes de sûreté radiologique (RASSC) ;
- 50 % des présidentes du Réseau international de formation théorique et pratique à la préparation et à la conduite des interventions d'urgence (iNET-EPR).

19. Dans le cadre des événements de coopération technique, les États Membres sont encouragés à proposer des femmes comme agents de liaison nationaux, participantes aux réunions et ateliers, boursières, visiteuses scientifiques, et contreparties de projet. En 2019 et 2020, 5 602 femmes de toutes régions ont participé au programme, soit 37 % des boursiers, visiteurs scientifiques, participants à des cours et réunions et autres personnes chargées de projets, ainsi que 30 % des experts et conférenciers et 30 % des contreparties de projet.

20. Outre la prise en compte des questions de parité hommes-femmes dans la planification des manifestations, l'Agence a mené plusieurs activités aux fins de l'égalité des sexes. Ainsi, un cours régional de deux semaines sur la contribution des femmes à l'enseignement et à la communication dans le domaine nucléaire a été organisé en coopération avec l'Organisation australienne pour la science et la technologie nucléaires. Organisé dans le cadre d'un programme de formation continue destiné aux femmes professeurs d'université dans des disciplines scientifiques et professionnelles de la communication scientifique, ce cours a été suivi par 59 personnes de 36 États Membres d'Afrique, d'Amérique latine et Caraïbes, d'Asie et Pacifique, et d'Europe.

21. Dans le cadre de l'initiative « Les femmes et la sécurité nucléaire » de l'Agence, un webinaire sur le rôle de l'Agence dans le renforcement des capacités des femmes en matière de sécurité nucléaire dans le monde s'est tenu en mai 2021. L'initiative comprendra des activités destinées à souligner l'expérience et les accomplissements des femmes en matière de sécurité nucléaire, ainsi que leurs préoccupations et difficultés, et à mieux faire connaître le programme de sécurité nucléaire de l'Agence ainsi que ses travaux sur l'égalité des sexes.

22. Une série de webinaires a été lancée pour encourager les jeunes femmes à faire carrière dans les sciences et les applications nucléaires. Les premiers portaient sur la science des accélérateurs, la fusion et les sciences radiopharmaceutiques.

23. L'Agence a aidé à créer ou raviver des sections régionales ou nationales de Women in Nuclear en Afrique et en Amérique latine et Caraïbes. Ces sections visent à donner aux femmes davantage de pouvoir d'action et à promouvoir leur participation à des rôles techniques, scientifiques et directeurs dans le domaine du nucléaire. Il y a actuellement neuf sections nationales de WIN dans ces régions. En septembre 2020, en collaboration avec l'initiative Stand Up for Nuclear, les contreparties du projet Women in Nuclear-ARCAL ont organisé un événement en ligne appelé « Les femmes et le nucléaire : conquérir des espaces en Amérique latine et Caraïbes ». Cet événement comprenait une table ronde sur

les questions d'égalité des sexes et une série de débats, d'ateliers et d'activités diverses sur la communication et l'égalité des sexes dans le domaine de l'énergie nucléaire.

B.3. Mesures prises pour améliorer la communication interne et externe concernant les travaux de l'Agence en matière d'égalité des sexes

B.3.1. Communication interne

24. En interne, l'Agence a marqué les journées internationales liées à l'égalité des sexes, notamment la Journée internationale de la femme et la Journée internationale des femmes et des filles de science. En outre, le personnel de l'Agence a reçu par intranet des informations actualisées l'évolution de la situation et les faits marquants en matière d'égalité des sexes.

25. Le Secrétariat a également créé une page intranet sur la parité, qui contient des informations actualisées sur la parité hommes-femmes, l'intégration des questions de parité, le renforcement des capacités et les politiques et pratiques en la matière.

B.3.2. Communication externe

26. Le Secrétariat a continué de mener diverses activités pour faire mieux connaître les questions de parité hommes-femmes et y sensibiliser le public, mettant à l'honneur des expertes dans le domaine du nucléaire et encourageant les jeunes générations à s'orienter vers des études et des métiers scientifiques et technologiques.

27. En 2021, l'Agence a restructuré sa page web consacrée à la parité, soulignant l'action qu'elle mène en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et renforçant les liens vers les possibilités ouvertes aux femmes sous forme d'avis de vacance de poste et de bourses, notamment dans le cadre du MSCFP. En outre, les médias sociaux sont de plus en plus utilisés pour une communication ciblée et élargie concernant les avis de vacance de poste afin de recruter des femmes dans des domaines spécialisés.

28. En outre, l'Agence a appuyé la parité hommes-femmes en publiant sur son site web davantage d'articles faisant expressément référence aux questions d'égalité des sexes (32 articles de juillet 2020 à juin 2021 pour 14 articles de juillet 2019 à juin 2020), et un pourcentage accru d'articles concernant une ou plusieurs expertes (62,2 % de juillet 2020 à juin 2021 pour 50,4 % de juillet 2019 à juin 2020).

29. Le Secrétariat a continué d'organiser des événements pour célébrer la Journée internationale de la femme. En 2020, l'Agence s'est associée aux autres organisations du Centre international de Vienne pour produire une vidéo de sensibilisation concernant certains fonctionnaires, dont le Directeur général. Intitulée « Nous devons faire mieux », cette vidéo a souligné que malgré les progrès, il restait du travail à accomplir en matière d'égalité des sexes. En 2021, suivant le thème « leadership féminin » de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), l'Agence a produit pour les médias sociaux une vidéo où apparaissent le Directeur général et certains fonctionnaires, et organisé une table ronde de dirigeantes et anciennes dirigeantes de l'Agence. Pour souligner l'importance de la diversité aux postes dirigeants, toutes les femmes ayant été ou étant les premières à occuper un poste de dirigeante à l'Agence ont été interviewées pour le site web de l'Agence et beaucoup ont été présentées sur ses comptes de médias sociaux, où elles ont prodigué des conseils de carrière à l'intention des futures générations de dirigeantes.

30. Les départements ont organisé des tables rondes, des manifestations parallèles et d'autres événements portant spécifiquement sur l'égalité des sexes ou la participation des femmes dans leurs domaines techniques, notamment :

- durant la réunion annuelle du Réseau international de formation théorique à la sécurité nucléaire, tenue à Vienne en juillet 2019, l'Agence a organisé une table ronde sur le thème « Initiatives en faveur de la parité hommes-femmes dans le domaine de la sécurité nucléaire » ;
- en septembre 2019, un événement consacré aux femmes du secteur nucléaire et à la lutte mondiale contre le cancer, organisé conjointement par Women in Nuclear IAEA et le Programme d'action en faveur de la cancérothérapie, a mis en lumière les inégalités auxquelles se heurtent les patients souffrant de cancer, en particulier les femmes atteintes d'un cancer du sein ou du col de l'utérus dans les pays en développement ;
- la Conférence internationale sur la sécurité nucléaire : soutenir et intensifier les efforts, tenue à Vienne en février 2020, comportait une manifestation parallèle sur les femmes dans la sécurité nucléaire qui a coïncidé avec la Journée internationale des femmes et des filles de science et a permis de célébrer et saluer les contributions des femmes dans le domaine de la sécurité nucléaire ;
- durant la 64^e session ordinaire de la Conférence générale, une manifestation parallèle en ligne, intitulée « Sauver les femmes du cancer », a donné l'occasion de faire le bilan du Partenariat pour la lutte contre les cancers féminins, initiative de l'Agence et de la Banque islamique de développement ;
- en mars 2021, l'Agence a organisé un webinaire sur les parcours et accomplissements de femmes directrices de projet concernant la partie terminale du cycle nucléaire, avec des intervenants d'États Membres, du Secrétariat et de l'industrie nucléaire ; et
- en mai 2021, une manifestation parallèle sur les femmes dans la fusion s'est tenue en marge de la 28^e Conférence sur l'énergie de fusion, avec six intervenantes. Quatre expertes de la fusion y ont décrit leur parcours professionnel et débattu de l'appui institutionnel et personnel nécessaire pour aider les femmes à exceller dans la recherche-développement en matière de fusion et réduire finalement l'écart entre les sexes dans ce domaine.

B.4. Mesures prises pour promouvoir un environnement favorable à l'égalité des sexes

31. Le Secrétariat continue d'assurer le suivi et l'examen des règles et dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Actuellement, ces règles et dispositions couvrent les points suivants : horaires souples, travail à temps partiel, possibilité de travail à domicile, congé de maternité, congé de paternité, congé pour adoption, pauses pour allaitement, congé pour urgence familiale et crèche dans l'enceinte du Centre international de Vienne.

32. En 2020, l'Agence s'est associée aux autres organisations du Centre international de Vienne et au réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes (IGC) pour commémorer l'anniversaire du lancement des Directives pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies en organisant la première semaine pour un environnement favorable. Cette manifestation a consisté en huit webinaires portant sur chacun des cinq thèmes des Directives pour un environnement favorable, avec plus de 30 intervenants, dont des représentants d'États Membres, d'organisations internationales, de la société civile et d'établissements universitaires. Elle a touché en tout plus de 400 personnes au cours de la semaine. La Directrice exécutive d'ONU Femmes a considéré la manifestation comme un accomplissement remarquable en ce qui concerne l'application des Directives.

33. Pour accroître la capacité du personnel d'appuyer un environnement favorable, l'Agence a introduit deux nouveaux modules de formation obligatoire pour tous à titre d'orientation, dont une

séance sur les règles de conduite, animée par le Chargé de déontologie, et une sur l'inclusion, organisée par la Division des ressources humaines. Pour promouvoir un environnement de travail respectueux, décourager les comportements déplacés et aider les collègues qui y sont exposés, le Chargé de déontologie a organisé une formation sur l'intervention des témoins actifs. Pour ceux qui veulent en savoir plus sur l'égalité des sexes, l'Agence a encouragé les fonctionnaires à suivre un cours d'introduction dispensé par le centre de formation d'ONU Femmes. Ce cours portant sur les concepts essentiels de l'égalité des sexes et les cadres internationaux en la matière donne un aperçu des outils de promotion de l'égalité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies.

C. Partenariats

C.1. Partenariats au sein des Nations Unies

34. L'Agence continue de collaborer avec l'ensemble du système des Nations Unies sur la question de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) dirigé par ONU Femmes, et du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes. En 2020, dans le cadre de la conférence annuelle de l'ONU-SWAP, l'Agence a été invitée à présenter son engagement en faveur de la parité hommes-femmes à l'horizon 2025 et le MSCFP lors de séances en groupes sur les bonnes pratiques de culture organisationnelle et de parité hommes-femmes. Lors de la réunion 2020 des coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes d'ONU Femmes, l'Agence a présenté la semaine pour un environnement favorable en tant que meilleure pratique.

35. Depuis 2012, le Secrétariat participe à l'ONU-SWAP, plan d'action qui a pour objectif la mise en œuvre de la politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes adoptée en 2006 par le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination. D'après les résultats de 2020, l'Agence atteint ou dépasse les objectifs de 71 % des indicateurs SWAP. Elle se situe ainsi au-dessus de la moyenne du système des Nations Unies (68 %) et des institutions spécialisées (39 %).

36. Le Secrétariat a renforcé sa coopération avec les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes des autres organisations internationales basées à Vienne. Elle a participé aux réunions mensuelles de ce groupe ; en 2020 et 2021, des campagnes conjointes ont été organisées sur les médias sociaux pour marquer la Journée internationale de la femme ; en 2020, les organisations du Centre international de Vienne ont organisé ensemble la première semaine pour un environnement favorable.

C.2. Collaboration des États Membres

37. Une collaboration étroite avec les États Membres est indispensable pour que l'Agence continue de progresser vers l'égalité des sexes en s'appuyant sur un échange constructif d'idées, d'informations sur les difficultés rencontrées et de meilleures pratiques. Le Secrétariat maintient avec les États Membres un dialogue proactif sur le recrutement des femmes afin d'encourager les femmes qualifiées à postuler aux postes vacants.

38. Douze États Membres² ont conclu avec l'Agence des arrangements pour l'envoi de jeunes experts associés. Pendant la période considérée, des États Membres ont financé 56 postes de jeunes experts

² Allemagne, Autriche, Canada, Chine, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, République de Corée.

associés, dont 29 sont allés à des femmes, soit 51,8 %, en 2021 contre 45,5 % en 2019. Le Secrétariat continue de s'entretenir avec d'autres États Membres pour conclure d'autres accords analogues.

39. À son entrée en fonctions, le Directeur général a rejoint l'antenne viennoise des Champions internationaux de l'égalité des sexes, signé l'engagement pour la parité dans les groupes d'experts et pris des engagements concrets en vue de faire avancer les travaux de l'Agence sur les questions d'égalité des sexes. En décembre 2020, le Directeur général a accepté une invitation à siéger au Conseil mondial des Champions internationaux de l'égalité des sexes, devenant le premier membre viennois du Conseil.

40. Le Directeur général a tenu ses deux engagements de 2020. Il a pris des mesures pour accroître la représentation des femmes et atteindre la parité hommes-femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'horizon 2025 et fondé le MSCFP pour les étudiantes souhaitant effectuer un master en science et technologie nucléaires, en sûreté et sécurité nucléaires ou en non-prolifération.

41. Deux nouveaux engagements ont été pris pour 2021 : faire mieux comprendre l'égalité des sexes et renforcer les capacités en la matière en proposant un cours sur les notions d'égalité des sexes et la parité à tous les fonctionnaires intéressés et un cours sur l'intégration des questions de parité hommes-femmes aux fonctionnaires chargés de la mise en œuvre des programmes ; et renforcer la sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes en organisant une manifestation de haut niveau lors de la conférence ministérielle sur l'électronucléaire en octobre 2022 à Washington afin de mobiliser de hauts responsables des États Membres et les réseaux de femmes.

42. De plus, le Directeur général co-dirige le groupe d'impact sur l'égalité des sexes dans les organismes de réglementation nucléaire des Champions internationaux de l'égalité des sexes, lancé en septembre 2020. Le groupe d'impact vise à élargir la sphère d'influence des Champions internationaux de l'égalité des sexes et à créer une communauté de chefs des organismes de réglementation qui s'engagent à faire face aux questions d'égalité des sexes dans leurs institutions, dans leurs pays et avec leurs partenaires internationaux.

43. En juin 2017, des États Membres ont créé le Groupe des amis des femmes dans le domaine nucléaire. Le Secrétariat assiste aux réunions de ce groupe, qui comptait 35 membres au 1^{er} juin 2021 contre 14 à sa création et continue d'examiner les meilleures pratiques à l'appui des travaux de l'Agence sur l'égalité des sexes.

C.3. Autres partenariats

44. À l'occasion de la Journée internationale de la femme en 2021, l'Agence a signé des arrangements pratiques avec le réseau Women in Nuclear Global. Ces arrangements officialisent et renforcent la collaboration de longue date entre les deux parties, en particulier dans les domaines de l'acquisition de nouveaux talents, du mentorat, de la formation et de la sensibilisation.

D. Représentation des femmes au Secrétariat

45. Le Directeur général a fixé l'objectif d'atteindre la parité hommes-femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'horizon 2025. Comme recommandé dans la Stratégie pour la parité entre les sexes à l'échelle du système des Nations Unies, cet objectif s'applique à l'ensemble des fonctionnaires de l'Agence, quel que soit leur type d'engagement ou de contrat. L'objectif de parité hommes-femmes est donc poursuivi de manière plus inclusive, puisqu'il concerne l'ensemble de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, quels que soient le

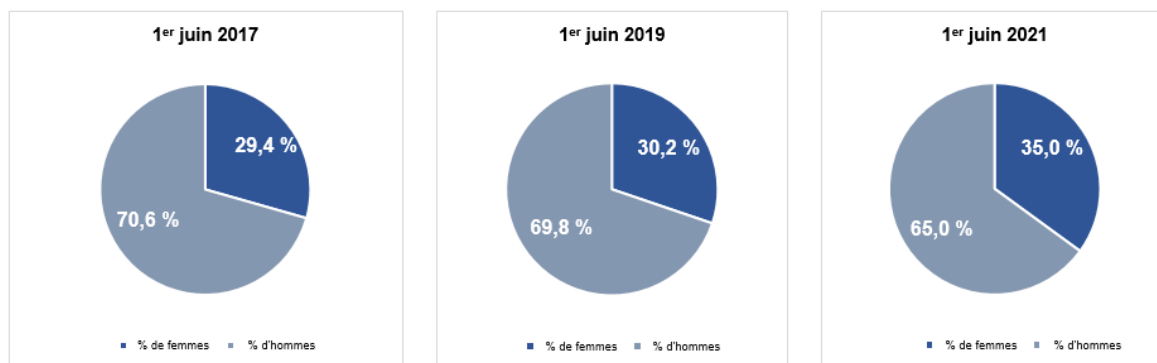
poste, le type de financement ou la durée de contrat. Par souci de cohérence avec le mécanisme d'établissement des rapports recommandé dans le système des Nations Unies, la population statistique de base de la section suivante a donc été élargie en 2021 par rapport aux cycles précédents. Les données de 2021 incluent le personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'engagements de durée déterminée, le personnel temporaire et le personnel sous contrat mensuel de courte durée, que l'engagement soit financé par le budget ordinaire ou des fonds extrabudgétaires. Elles n'incluent pas les jeunes experts associés, les experts fournis à titre gracieux et les personnes en contrat journalier de courte durée.

46. On trouvera dans les paragraphes ci-après les chiffres et diagrammes illustrant les résultats.

D.1. Statistiques

47. Au 1^{er} juin 2021, il y avait en tout 1 146 femmes au Secrétariat dans la catégorie des services généraux et la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, soit 47,1 % de l'ensemble du personnel. Parmi elles, il y avait 35,0 % de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (pour 30,2 % au 1^{er} juin 2019 et 29,4 % au 1^{er} juin 2017).

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
(Pourcentage des postes occupés par des femmes et des hommes)



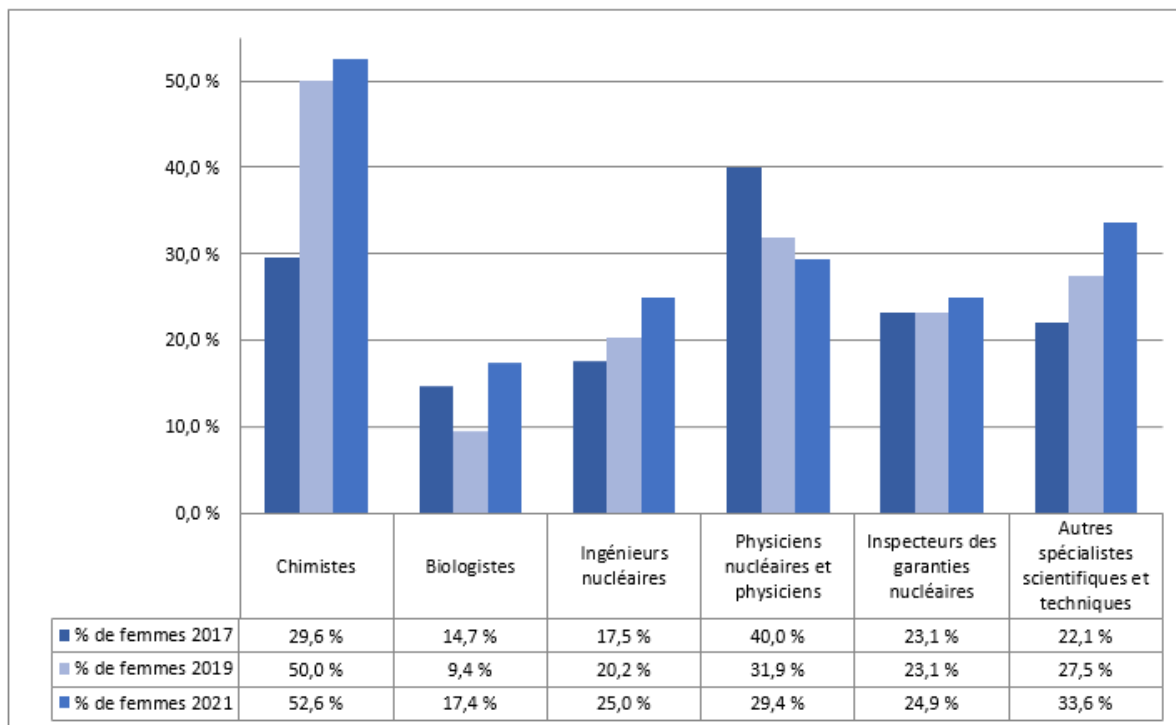
Répartition des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur										
Au 1 ^{er} juin 2019						Au 1 ^{er} juin 2021				
Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes	Évolution 2019-2021 (en %)	Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA	2	28,6 %	5	71,4 %	+ 11,4	DGA	2	40,0 %	3	60,0 %
D2	2	40,0 %	3	60,0 %	- 23,3	D2	1	16,7 %	5	83,3 %
D1	11	30,6 %	25	69,4 %	+ 6,0	D1	15	36,6 %	26	63,4 %
P5	46	17,8 %	213	82,2 %	+ 6,0	P5	65	23,7 %	209	76,3 %
P4	139	31,6 %	301	68,4 %	+ 3,1	P4	164	34,7 %	309	65,3 %
P3	117	33,7 %	230	66,3 %	+ 3,0	P3	161	36,7 %	278	63,3 %
P2	29	43,3 %	38	56,7 %	+ 8,0	P2	59	51,3 %	56	48,7 %
P1	7	87,5 %	1	12,5 %	- 15,3	P1	13	72,2 %	5	27,8 %
Total	353	30,2 %	816	69,8 %	+ 4,8	Total	480	35,0 %	891	65,0 %

48. Le pourcentage de femmes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les différents groupes professionnels s'établissait comme suit :

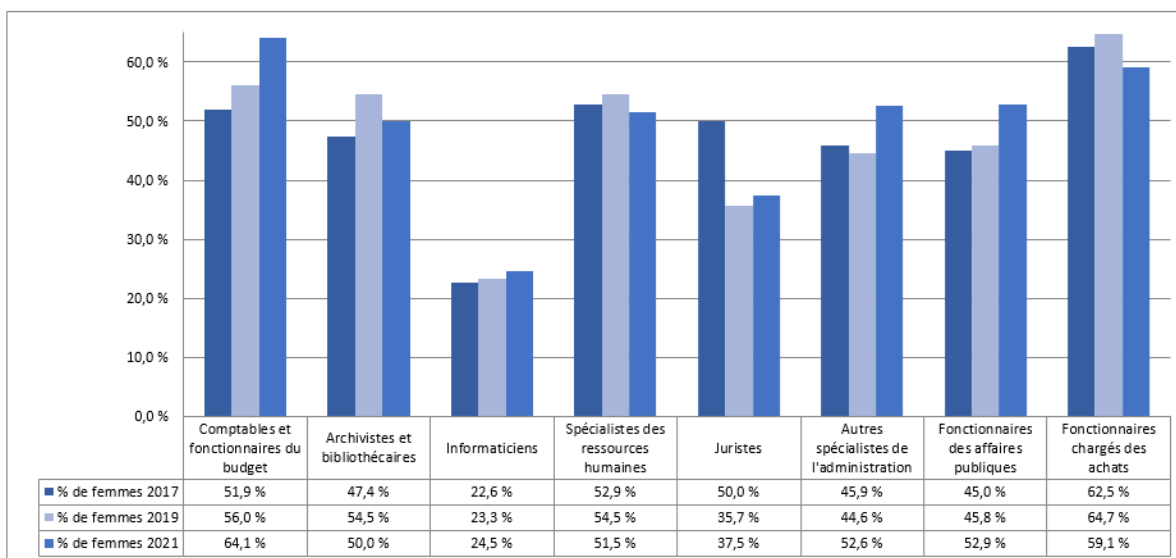
- domaine scientifique et technique : 27,4 % (23,5 % en 2019 et 22,6 % en 2017) ; et
- domaine administratif : 45,2 % (41,0 % en 2019 et 40,4 % en 2017).

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par groupe professionnel
(Pourcentage des postes occupés par des femmes)

Domaine scientifique et technique



Domaine administratif

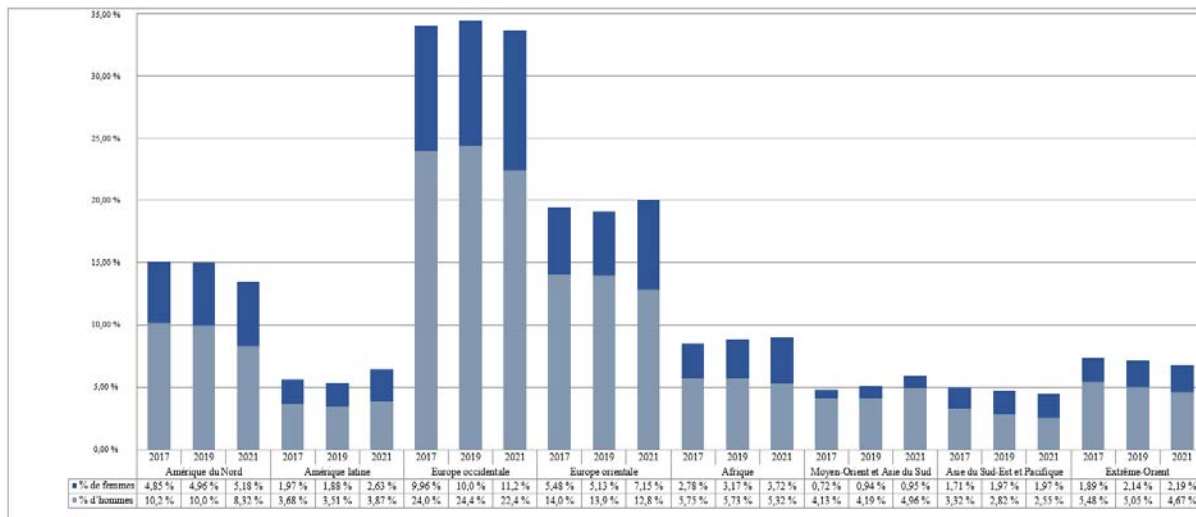


49. La représentation des femmes à des postes de classe D1, D2 et DGA dans le domaine scientifique et technique a progressé, mais elle reste tout de même plus importante dans le domaine administratif :

- domaine scientifique et technique : 30,0 % (27,3 % en 2019 et 18,2 % en juin 2017) ; et
- domaine administratif : 38,7 % (36,0 % en 2019 et 36,7 % en juin 2017).

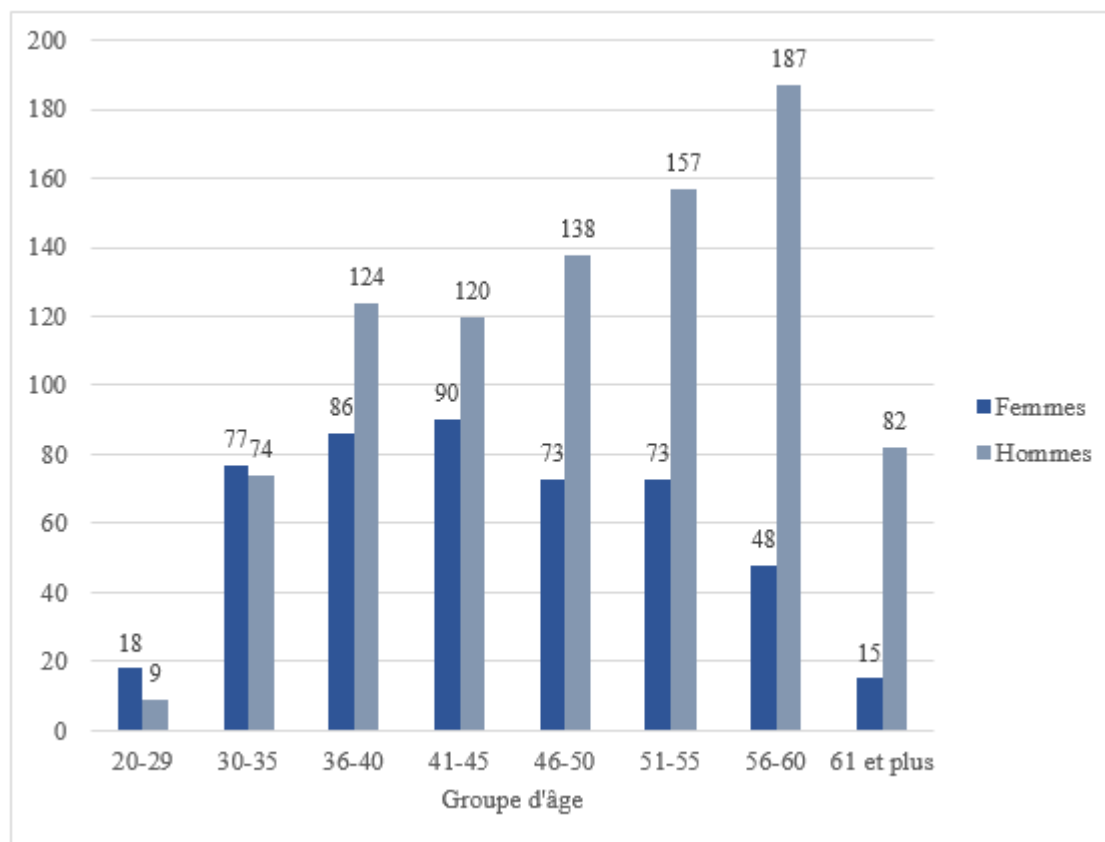
50. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur provenant de toutes les régions de l'Agence a augmenté par rapport à 2019.

Pourcentage d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par zone géographique et sexe



51. Les femmes sont sous-représentées dans tous les groupes d'âge sauf les tranches de 20 à 29 ans et de 30 à 35 ans, où elles représentent respectivement 66,7 % et 51,0 % du personnel. Le déséquilibre s'accroît progressivement selon l'âge et est le plus prononcé dans le groupe des plus de 61 ans, où les femmes ne représentent que 15,5 % du personnel.

Âge des fonctionnaires au 1^{er} juin 2021 (Nombre de femmes et d'hommes)



D.2. Candidatures et nominations

52. Pendant la période considérée, 35,9 % des 42 885 candidatures reçues dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur provenaient de femmes, contre 32,8 % en 2017-2019 et 33,6 % en 2015-2017.

53. Les femmes ont représenté 53,1 % des candidats nommés pendant la période considérée, contre 35,1 % au cours de la période précédente et 37,3 % en 2015-2017 :

- domaine scientifique et technique : 51,9 % des 131 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 28,0 % des 120 femmes recrutées au cours de la période précédente et 23,9 % des 109 recrutées en 2015-2017) ; et
- domaine administratif : 55,5 % des 211 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 45,5 % des 99 femmes recrutées au cours de la période précédente et 52,2 % des 92 recrutées en 2015-2017).

54. L'attention portée à la parité hommes-femmes doit être considérée parallèlement aux efforts déployés pour accroître le nombre de fonctionnaires d'États Membres non représentés et sous-représentés, comme l'a demandé la Conférence générale dans ses résolutions, et dernièrement dans la résolution GC(63)/RES/14.A.

D.3. Contrats de longue durée

55. En ce qui concerne les contrats de durée déterminée, 20,0 % des femmes ont un contrat de longue durée³ (23,2 % en 2019 et 25,1 % en juin 2017), contre 35,2 % des hommes (33,3 % en 2019 et 33,7 % en juin 2017).

56. En ce qui concerne les contrats de durée déterminée dans les domaines scientifiques et techniques, 27,5 % des femmes ont un contrat de longue durée (31,8 % en juin 2019 et 33,3 % en juin 2017), contre 41,4 % des hommes (39,2 % en juin 2019 et 39,6 % en juin 2017).

57. En ce qui concerne les contrats de durée déterminée dans le domaine administratif, 13,1 % des femmes ont un contrat de longue durée (15,3 % en 2019 et 17,5 % en 2017) contre 23,0 % des hommes (20,9 % en 2019 et 21 % en 2017).

E. Prochaines étapes

58. Dans l'ensemble, la représentation des femmes au Secrétariat dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a continué de progresser pendant la période considérée. La représentation des femmes aux niveaux supérieurs continue de s'améliorer mais il faut continuer d'y accroître leur nombre. Le Directeur général encourage vivement tous les États Membres à aider activement le Secrétariat à atteindre l'objectif de parité dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en diffusant les avis de vacance de poste, les annonces de recrutement et les événements ayant trait à l'égalité des sexes.

59. Le Secrétariat est en train de formuler une proposition ciblée soulignant la valeur de l'Agence comme employeur, afin de lancer des campagnes adaptées de recherche de nouveaux talents pour attirer des femmes qualifiées dans des domaines techniques. En outre, l'Agence renforce son réseau de recrutement et sa capacité interne de déceler et d'attirer des femmes qualifiées afin de constituer des réserves de talents. Enfin, le Secrétariat s'associe avec les États Membres et des réseaux professionnels pour mieux faire connaître aux femmes le processus de recrutement de l'Agence.

60. Le Secrétariat continuera de mettre en œuvre la politique actualisée en matière d'égalité des sexes et le plan d'action pour l'égalité des sexes 2021-2022 pour continuer d'aider toute personne, quel que soit son sexe, à contribuer en toute égalité à ses programmes et activités et à en bénéficier.

61. Conformément à la politique en matière d'égalité des sexes et au plan d'action pour l'égalité des sexes, le Secrétariat continuera de s'efforcer d'intégrer les questions de parité hommes-femmes dans les programmes et activités de l'Agence et de renforcer les capacités de son personnel dans ce domaine. Les États Membres sont encouragés à désigner des femmes pour participer aux formations ou comme boursières, visiteuses scientifiques, contreparties de projet, chercheuses, expertes et intervenantes.

62. Pour continuer à bénéficier d'une communauté de meilleures pratiques, l'Agence renforcera sa collaboration avec les partenaires existants et recherchera de nouvelles relations dans le domaine de l'égalité des sexes. Comme suite aux arrangements pratiques signés avec Women in Nuclear Global

³ Cette mesure est calculée en utilisant comme dénominateur le nombre total de fonctionnaires ayant un contrat de durée déterminée, ce qui signifie qu'une augmentation des engagements diminue le pourcentage de contrats de longue durée. La forte diminution du pourcentage de femmes sous contrat de longue durée constatée ici est donc un effet secondaire du nombre accru de femmes engagées sous contrat de durée déterminée au cours de la période considérée.

en 2021, l'Agence collabore avec Women in Nuclear IAEA pour élaborer un programme de mentorat à l'intention des membres du personnel.

63. Alors que l'Agence continue d'intensifier ses travaux en faveur de l'égalité des sexes au sein du Secrétariat et à travers ses programmes et activités, le Directeur général souligne l'importance de disposer de ressources humaines spécialisées dans la mise en œuvre de ces actions.



IAEA

Agence internationale de l'énergie atomique

L'atome pour la paix et le développement

www.iaea.org

Agence internationale de l'énergie atomique

B.P. 100, Centre international de Vienne

1400 Vienne (Autriche)

Téléphone : (+43-1) 2600-0

Fax : (+43-1) 2600-7

Courriel : Official.Mail@iaea.org