



60 ans

IAEA *L'atome pour la paix et le développement*

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2017/39-GC(61)/19

21 août 2017

Distribution générale

Français

Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 8 b) ii) de l'ordre du jour provisoire du Conseil
(GOV/2017/33)

Point 24 b) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC(61)/1 et Add.1)

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

Résumé

- L'objet du présent document est de communiquer, conformément à la résolution GC(59)/RES/16.B adoptée par la Conférence générale le 17 septembre 2015, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre cette résolution, ainsi que des données statistiques sur la situation des femmes au Secrétariat. Le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} juin 2015 au 1^{er} juin 2017.

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 adressée par le Directeur général à tous les États Membres pour qu'ils 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 a été établi pour la soixante et unième session ordinaire (2017) de la Conférence générale en réponse à la résolution GC(59)/RES/16.B (« Les femmes au Secrétariat »). Au paragraphe 7 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. Ce rapport couvre la période allant du 1^{er} juin 2015 au 1^{er} juin 2017.

2. Des progrès ont été accomplis dans le cadre des activités menées pour accroître la représentation des femmes et intégrer des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et les opérations du Secrétariat. Au cours de la période à l'examen, le pourcentage de femmes occupant un poste inscrit au tableau des effectifs dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a progressé de 1,6 % et s'est établi désormais à 29,4 %.

B. Mesures prises par le Secrétariat pour accroître la représentation des femmes

3. Depuis 2007, le Secrétariat met en œuvre une politique complète en matière d'égalité des sexes, visant à œuvrer à une représentation équilibrée des hommes et des femmes et à renforcer les mesures facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au sein du Secrétariat, mais aussi à intégrer les questions d'équité entre les sexes dans l'ensemble de ses programmes et activités. La politique en matière d'égalité des sexes et le plan d'action relatif aux questions concernant les sexes, qui l'accompagne, sont exécutés dans le cadre des activités décrites dans le présent rapport.

B.1. Mesures relatives au recrutement

4. Le Secrétariat a poursuivi ses efforts afin de positionner l'Agence comme un employeur de choix, notamment en faisant preuve d'initiative sur les médias sociaux, en tissant des liens avec des organisations professionnelles et en organisant des webinaires mensuels ouverts à un grand nombre de participants d'un large éventail d'États Membres. En 2017, l'Agence a participé, aux côtés d'autres organismes du système des Nations Unies, à la campagne de promotion des carrières féminines à l'international, « Global Careers for Women ». Dans le cadre de cette initiative de recrutement novatrice, l'Agence a notamment fait la promotion de sa plateforme de campagne en ligne et a organisé un salon des métiers sur le web. Elle a profité de cette vitrine unique en son genre pour

présenter les perspectives de carrière qu'elle offre, en particulier dans le domaine des technologies de l'information, et elle a, à cet effet, animé plus de 100 forums de discussion en ligne avec des candidates potentielles des quatre coins de la planète. Le Secrétariat se tiendra au fait des initiatives d'information active de ce type menées à l'intention des femmes et continuera de s'y associer pour toucher le plus large public possible.

5. Le site web de l'Agence comprend une rubrique sur les femmes à l'AIEA (« Women at the IAEA »), qui met en évidence la volonté de l'Agence de veiller à l'égalité des sexes.

B.2. Partenariats avec les Nations Unies

6. Depuis 2012, le Secrétariat participe au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui a pour objet de mettre en œuvre la politique en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes approuvée en 2006 par le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination. Le Plan d'action comprend quinze indicateurs de performance servant à mesurer les progrès accomplis, qui sont évalués par les organismes participants à l'aide de la grille de notation suivante : sans objet, néant, se rapproche des normes, respecte les normes, dépasse les normes.

7. Les résultats enregistrés par l'Agence se sont sensiblement améliorés entre 2013 et 2014, les normes étant respectées ou dépassées pour 40 % des indicateurs. L'Agence a maintenu ses efforts en 2015, relevant encore le nombre d'indicateurs pour lesquels elle dépassait les normes. Par rapport aux autres organismes des Nations Unies à vocation technique, l'Agence confirme des résultats bien au-dessus de la moyenne pour les indicateurs du Plan d'action.

8. Le Secrétariat a continué de coopérer avec les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes en poste dans d'autres organisations internationales sises à Vienne. Des manifestations conjointes ont été organisées en 2016 et en 2017 à l'occasion de la Journée internationale de la femme, ainsi que dans le cadre des rencontres de « mentorat express ».

B.3. Participation des États Membres

9. Pour que l'Agence puisse faire avancer ses travaux sur l'égalité des sexes dans un échange constructif centré sur les idées à creuser, les difficultés rencontrées et les meilleures pratiques en vigueur, il est impératif qu'elle collabore étroitement avec les États Membres. Le Secrétariat maintient un dialogue proactif avec les États Membres sur le recrutement de femmes, l'objectif étant d'encourager les candidatures de femmes qualifiées aux postes vacants.

10. Des États Membres ont conclu des arrangements avec le Secrétariat pour l'envoi d'administrateurs auxiliaires. Au cours de la période à l'examen, des États Membres ont financé les services de 53 administrateurs auxiliaires, dont 24 femmes. Parmi eux, un administrateur auxiliaire a été affecté à la problématique hommes-femmes.

11. En 2015, le Secrétariat a pris part à une réunion que l'association Women Ambassadors in Wien (WAW) avait placée sous le thème de « Women Scholarship for Peace », un programme de bourses d'études à l'intention des femmes. Le Secrétariat s'est à nouveau réuni avec la WAW en 2016 afin de discuter des actions récentes de l'Agence sur la problématique hommes-femmes et d'organiser une conférence expliquant comment prendre la parole comme un dirigeant.

12. Le Directeur général s'est félicité du lancement, en juin 2017, de l'antenne viennoise du réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes et, aux côtés du Directeur général adjoint chargé de la gestion, il a signé l'engagement pour la parité dans les panels d'experts et pris des engagements concrets pour faire avancer les travaux de l'Agence sur la problématique hommes-femmes. En juin 2017, des États Membres ont créé le groupe des amis des femmes dans le domaine nucléaire, avec

lequel le Secrétariat travaillera pour examiner les stratégies à mettre en œuvre afin d'accroître la représentation des femmes, en particulier dans le domaine des sciences nucléaires.

B.4. Équilibre travail-vie privée

13. Le Secrétariat continue d'assurer le suivi et l'examen des règles et dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les règles et dispositions en vigueur couvrent notamment les points suivants : horaires souples, travail à temps partiel, possibilité de travail à domicile, congé de maternité, congé de paternité et congé en cas d'adoption, temps de pause pour les mères allaitantes, congé pour urgence familiale et crèche située dans le Centre international de Vienne.

B.5. Établissement de rapports

14. Les chefs de département sont tenus de rendre compte chaque année des mesures prises et des activités menées en vue d'accroître le nombre de femmes dans la catégorie des administrateurs. Dans l'ensemble de ses domaines de travail, le Secrétariat continue d'accorder une attention particulière à la nomination de femmes parmi les candidats présélectionnés lors du processus de recrutement, et s'efforce aussi de donner à de jeunes femmes spécialistes l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle dans le domaine des technologies et des applications nucléaires. Il veille particulièrement à encourager la participation de femmes à des conférences, ateliers et projets de recherche, ainsi qu'au sein de comités et de missions de consultants.

15. En 2017, le Directeur général a remis des orientations à tous les directeurs généraux adjoints afin d'appuyer la mise en œuvre du plan d'action relatif aux questions concernant les sexes, les invitant notamment à agir pour s'assurer que les candidates ayant les qualifications voulues sont nommées à des postes à haute responsabilité et à intégrer les questions d'équité entre les sexes dans les activités menées par les programmes de l'Agence. Le Directeur général a également demandé que davantage soit fait pour garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des groupes consultatifs permanents et veiller à ce que les questions d'équité entre les sexes soient prises en compte tant dans leurs ordres du jour respectifs que lors des débats à l'occasion de réunions et de conférences techniques et autres.

16. Pour mener son action sur les questions de parité, l'Agence est épaulée par la Coordinatrice des questions d'égalité entre les sexes, ainsi que par un coordonnateur dans chaque département, qui sont chargés d'assister les directeurs généraux adjoints dans les efforts qu'ils déploient pour assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les différents départements.

B.6. Initiatives visant à promouvoir l'égalité des sexes

17. L'Agence a poursuivi ses actions de promotion de l'égalité des sexes dans le cadre d'activités variées destinées à mieux faire connaître la problématique hommes-femmes et à la rendre plus visible, à mettre à l'honneur les femmes expertes du nucléaire et à éveiller des vocations parmi les jeunes générations afin de les encourager à s'orienter vers les filières d'études et les métiers scientifiques et technologiques.

18. En marge des 59^e et 60^e sessions de la Conférence générale, des manifestations parallèles organisées respectivement autour des thèmes « Les femmes et le nucléaire – la main-d'œuvre future » et « Les femmes et le nucléaire – les femmes à l'AIEA au cours des 60 dernières années » ont constitué un espace de discussion sur ces questions, avec notamment la présence d'experts invités d'États Membres, du Secrétariat et d'autres organisations internationales.

19. Le Secrétariat a continué d'organiser des événements divers pour célébrer la Journée internationale de la femme (8 mars). Une table ronde consacrée aux regards posés par les jeunes

professionnels sur les questions d'équité dans le nucléaire s'est tenue en 2016. En 2017, une autre table ronde a mis à l'honneur d'éminentes figures féminines occupant des postes à responsabilité dans le nucléaire, venues raconter leurs parcours et la manière dont elles s'étaient imposées dans un secteur où les femmes sont sous-représentées aux plus hauts échelons techniques.

20. Le Secrétariat a renforcé sa coopération avec Women in Nuclear (WiN) Global, suite à la 23^e conférence mondiale annuelle organisée par cette dernière au Siège de l'Agence, à Vienne (Autriche), du 24 au 28 août 2015, sur le thème « Le nucléaire au féminin et l'atome pour la paix ». En février 2017, le Secrétariat a organisé un déjeuner-rencontre pour WiN AIEA, les États Membres et les coordonnateurs des questions d'égalité entre les sexes de l'Agence et de ses départements afin de célébrer la Journée internationale des femmes et des filles de science. La rencontre a montré que, si d'importants progrès ont été enregistrés, en grande partie grâce à l'action de réseaux similaires, il fallait maintenir les efforts pour mettre en avant le rôle des femmes dans la science, en particulier dans le domaine nucléaire.

21. Le Secrétariat a participé en 2016 et en 2017 à la Journée des filles à Vienne (Töchertag), organisée chaque année par la ville de Vienne. Il a tenu une manifestation afin d'encourager les filles âgées de 11 à 16 ans à s'intéresser aux filières dans lesquelles les femmes sont généralement sous-représentées, telles que les métiers de la science et des technologies nucléaires. En 2015, le Secrétariat s'est associé à l'événement « Emmenez vos enfants au travail », une initiative des chambres de commerce autrichiennes dont l'objectif est de permettre aux enfants de 13 à 17 ans d'acquérir une expérience pratique et d'explorer différents choix de carrière. Ces manifestations ont permis de faire mieux connaître les métiers des filières STIM¹ et d'encourager les participants, en particulier les jeunes filles, à embrasser une carrière dans les secteurs scientifiques ou techniques.

C. Représentation des femmes au Secrétariat

22. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a progressé de 1,6 % pendant la période à l'examen, atteignant son plus haut niveau depuis la création de l'Agence, soit 29,4 %. On trouvera dans l'annexe des chiffres et des diagrammes illustrant les résultats présentés ci-après.

C.1. Données statistiques

23. Au 1^{er} juin 2017, le nombre total de femmes au Secrétariat occupant des postes inscrits au tableau des effectifs était de 898, soit 44,9 % de la totalité des effectifs :

- Agents des services généraux : 65 % (contre 61,1 % en juin 2015 et 62,4 % en juin 2013), et
- Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : 29,4 % (contre 27,8 % en juin 2015 et 26,0 % en juin 2013).

24. Les paragraphes qui suivent ne portent que sur le personnel occupant des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs.

¹ Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

25. Le pourcentage de femmes par groupe professionnel était le suivant :

- Domaine scientifique et technique : 22,6 % (contre 21,4 % en 2015 et 19,7 % en 2013) ;
- Domaine administratif : 40,4 % (contre 39,4 % en 2015 et 36 % en 2013).

26. Parmi les cadres supérieurs, les femmes demeurent mieux représentées dans le domaine administratif que dans le domaine scientifique et technique :

- Domaine scientifique et technique : 18,2 % (contre 21,4 % en juin 2015 et 19,7 % en juin 2013) ;
- Domaine administratif : 36,7 % (contre 39,4 % en juin 2015 et 36,5 % en juin 2013).

27. Les femmes sont sous-représentées dans tous les groupes d'âge, à l'exception de la tranche des 20-29 ans. Ce déséquilibre est le plus marqué dans les groupes d'âge des 46 ans et plus.

C.2. Candidatures et nominations

28. Au cours de la période à l'examen, sur les 43 553 candidatures reçues par l'Agence, 33,6 % ont été soumises par des femmes, contre 31,5 % au cours de la période précédente et 25,2 % pour la période 2011-2013.

29. Les femmes représentaient 41,2 % des candidats « ayant les qualifications voulues », contre 29,2 % au cours de la période précédente et 23,3 % pour la période 2011-2013 :

- Domaine scientifique et technique : 27,9 % (contre 20,9 % au cours de la période précédente et 13,9 % pour la période 2011-2013) ;
- Domaine administratif : 54,2 % (contre 36,7 % au cours de la période précédente et 32,9 % pour la période 2011-2013).

30. Les femmes représentaient 37,3 % des candidats nommés, contre 37,6 % au cours de la période précédente et 27,1 % pour la période 2011-2013 :

- Domaine scientifique et technique : sur les 109 nouvelles recrues, 23,9 % étaient des femmes (contre 26,7 % sur un total de 120 au cours de la période précédente, et 21,0 % sur un total de 138 pour la période 2011-2013) ;
- Domaine administratif : sur les 92 nouvelles recrues, 52,2 % étaient des femmes (contre 45,5 % sur un total de 99 au cours de la période précédente, et 47,4 % sur un total de 95 pour la période 2011-2013).

31. L'attention portée à la parité entre les sexes doit être placée dans le contexte des efforts déployés pour accroître la représentation des personnels issus d'États Membres non représentés et sous-représentés, selon les instructions données dans les résolutions de la Conférence générale et, plus récemment, dans la résolution GC(59)/RES/16.A.

C.3. Contrats de longue durée

32. La part de femmes ayant des contrats de longue durée est de 25,1 % (contre 29,4 % en juin 2015 et 30,5 % en juin 2013), celle des hommes étant de 33,7 % (contre 36,7 % en juin 2015 et 37,4 % en juin 2013).

- Dans le domaine scientifique/technique, la part de femmes ayant des contrats de longue durée est de 33,3 % (contre 36,2 % en juin 2015 et 34,1 % en juin 2013), celle des hommes étant de 39,6 % (contre 42,1 % en juin 2015 et 41,6 % en juin 2013) ;

- Dans le domaine administratif, le pourcentage de femmes ayant un contrat de longue durée est de 17,5 % (contre 22,2 % en 2015 et 27,1 % en 2013) tandis que celui des hommes est de 21,0 % (contre 22 % en 2015 et 28,7 % en 2013).

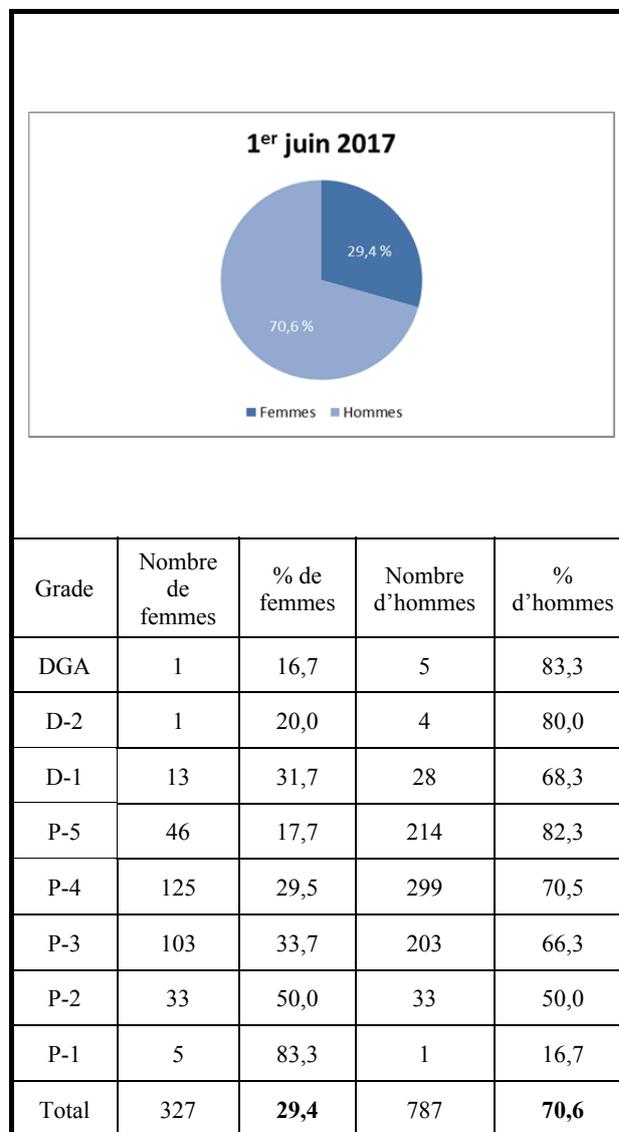
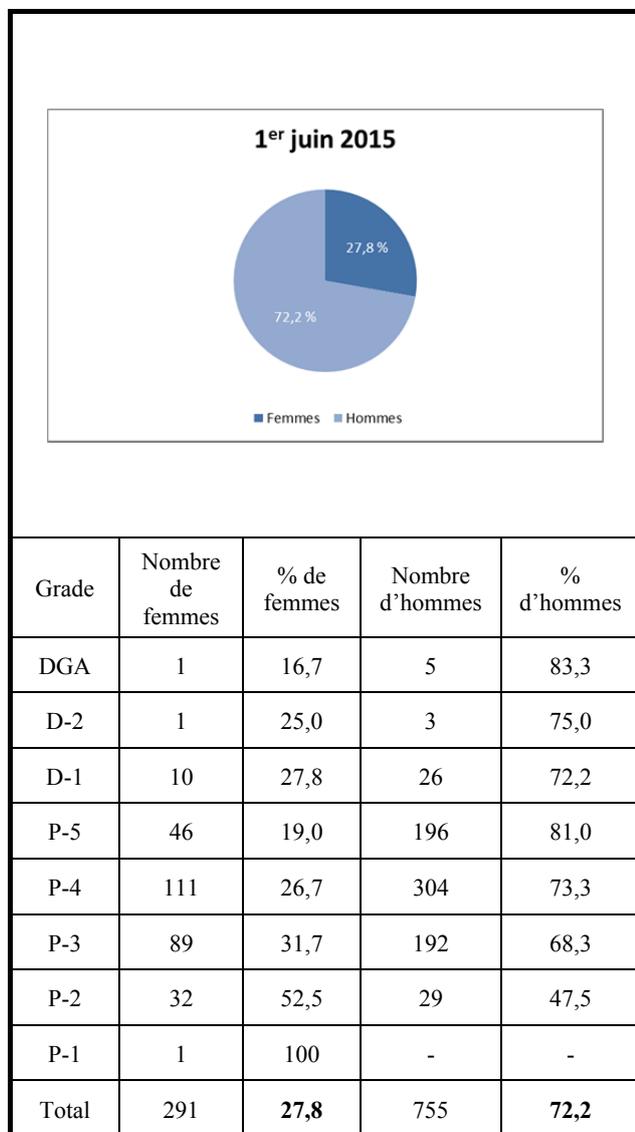
D. Prochaines étapes

33. 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. Cela dit, des difficultés persistent en ce qui concerne l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de rang élevé et dans les domaines scientifiques et techniques. Le Directeur général encourage vivement tous les États Membres à aider activement le Secrétariat à atteindre l'objectif ultime de parité entre les sexes dans l'ensemble du Secrétariat.

34. Le Secrétariat renforcera son cadre de politique en 2018, en révisant son plan d'action relatif aux questions concernant les sexes. Il poursuivra ses efforts pour intégrer les questions d'équité entre les sexes dans les programmes et activités de l'Agence et renforcer les capacités de son personnel dans ce domaine.

Annexe

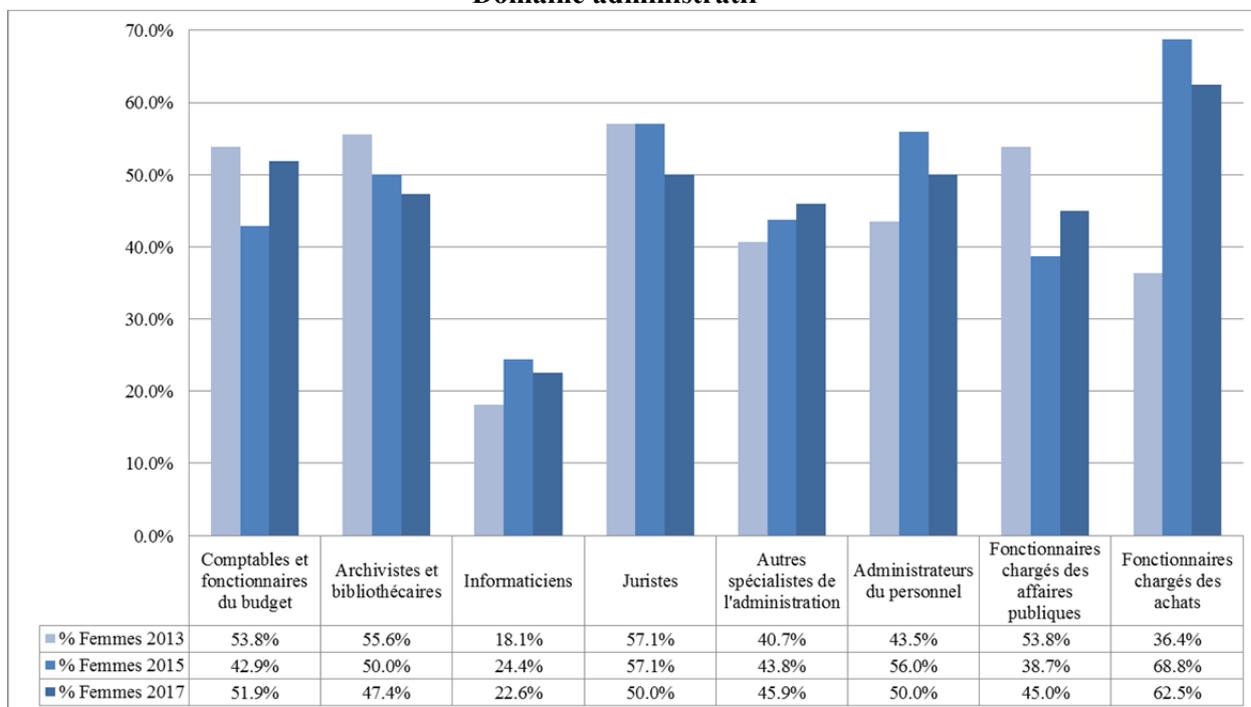
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur*
occupant des postes inscrits au tableau des effectifs
(Pourcentage des postes occupés par des femmes et des hommes)



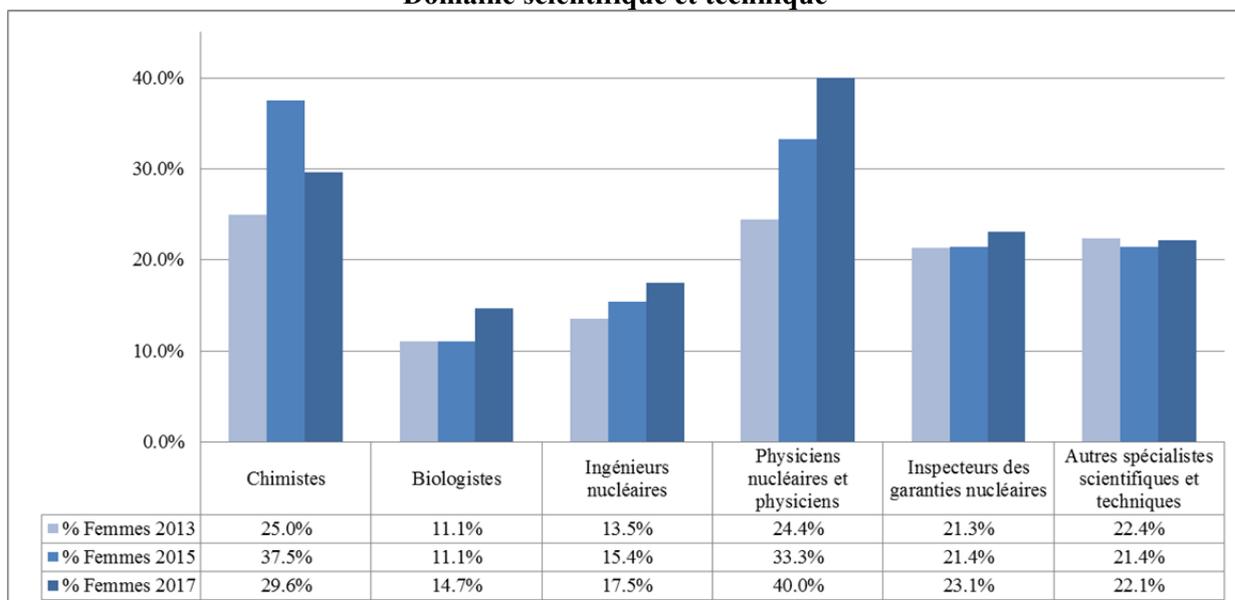
* Dont des fonctionnaires occupant un poste P5 auxquels le grade D1 a été attribué à titre personnel.
En 2015 : 1 femme et 5 hommes, en 2017 : 2 femme et 3 hommes.

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
occupant des postes inscrits au tableau des effectifs par groupe professionnel
(Pourcentage des postes occupés par des femmes)**

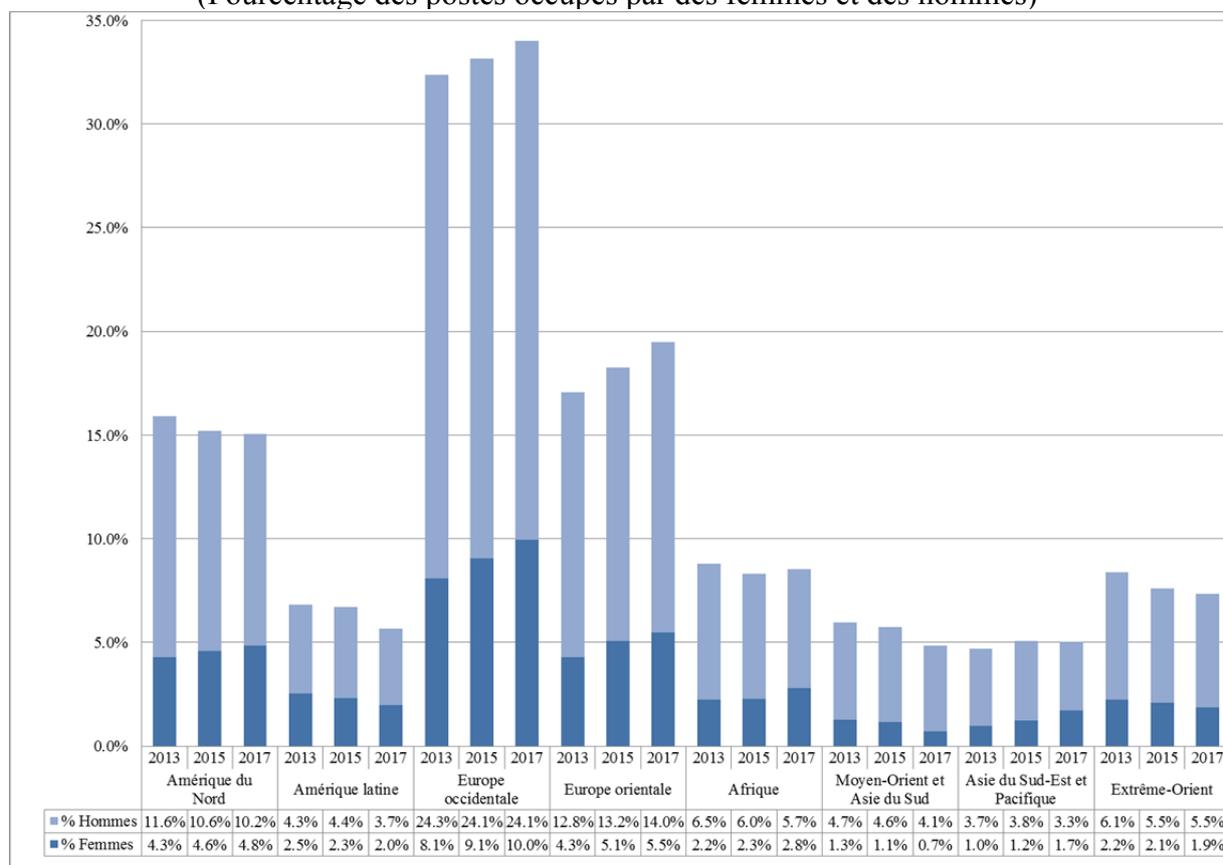
Domaine administratif



Domaine scientifique et technique



**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
occupant des postes inscrits au tableau des effectifs par région géographique et par sexe
(Pourcentage des postes occupés par des femmes et des hommes)**



Âge des fonctionnaires occupant un poste inscrit au tableau des effectifs au 1^{er} juin 2017

(Nombre de femmes et d'hommes)

