

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2023/47-GC(67)/19
18 août 2023

Distribution générale
Français
Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 9 b) de l'ordre du jour provisoire du Conseil
(GOV/2023/38)
Point 23 b) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC(67)/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(65)/RES/15.B adoptée par la Conférence générale le 21 septembre 2021, 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 2021 au 1^{er} juin 2023.

Recommandations

- 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

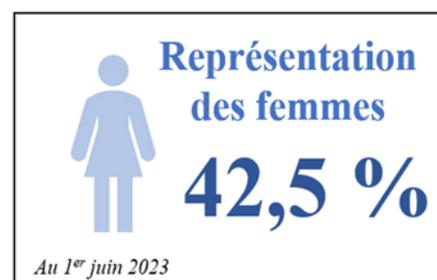
Rapport du Directeur général

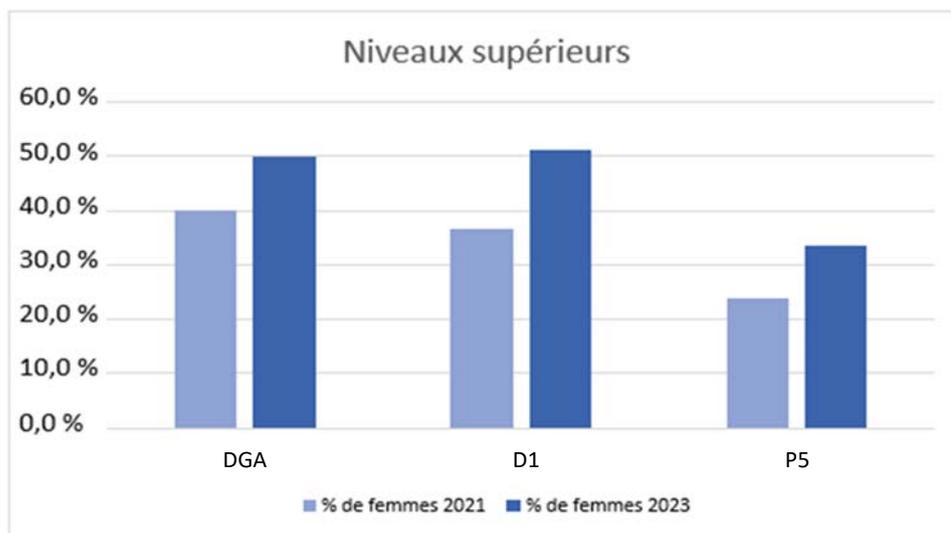
A. Introduction

1. Le présent rapport fait suite à la résolution GC(65)/RES/15.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. Le rapport qui est ici soumis couvre la période allant du 1^{er} juin 2021 au 1^{er} juin 2023.

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. Par conséquent, ainsi qu'il avait été procédé dans le document « Les femmes au Secrétariat » (GOV/2021/38-GC(65)/19), la population statistique de base prise en compte dans ce rapport comprend les fonctionnaires de la catégorie précitée titulaires d'engagements de durée déterminée, de contrats d'assistance temporaire et de contrats mensuels de courte durée, financés par le budget ordinaire ou par 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. Il ressort de la population statistique de base que la représentation des femmes à l'Agence atteignait 42,5 % au 1^{er} juin 2023 – taux le plus élevé à ce jour. Des progrès sensibles ont été enregistrés en matière de représentation des sexes aux niveaux supérieurs, avec un pourcentage de femmes s'établissant à 50 % dans la classe DGA, 51,1 % dans la classe D1 et 33,7 % dans la classe P5 (contre 40 % dans la classe DGA, 36,6 % dans la classe D1 et 23,7 % dans la classe P5 au 1^{er} juin 2021).





4. De nouveaux progrès ont en outre été accomplis en termes d'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et opérations de l'Agence. Les différentes 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 (OIOS), ont été mises en œuvre, tant et si bien qu'elles ont toutes pu être considérées comme clôturées. En 2023, s'appuyant sur celle qu'il avait menée en 2017, l'OIOS a procédé, au niveau de l'institution, à une évaluation de la mise en œuvre de la politique de l'Agence en matière d'égalité des sexes, qui passe notamment en revue les progrès obtenus dans la réalisation de ses objectifs relatifs à la parité hommes-femmes.

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, le Secrétariat a mis à jour sa politique en matière d'égalité des sexes et son plan d'action interne pour l'égalité des sexes pour l'exercice biennal 2023-2024. Ce plan d'action est une feuille de route interne destinée à appuyer la mise en œuvre de ladite politique de l'Agence. 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. Ces 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 ;
- 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.D 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 se fonde également sur la résolution GC(65)/RES/15.B, qui prie le Directeur général, conformément à l'article VII du Statut, « d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité, en faisant appel en particulier aux pays en développement et aux États Membres non représentés ou sous-représentés, et de se donner comme objectif une représentation égale des femmes dans tous les groupes professionnels et catégories de personnel à l'Agence, notamment aux postes de responsabilité et de décision ».

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 des mesures spéciales en faveur de la parité hommes-femmes, le Secrétariat a lancé plusieurs initiatives visant à inciter les femmes à postuler. 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 mené dans 14 États Membres¹, dont cinq 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. Il a aussi mis en place une formation consacrée aux initiatives en matière d'égalité des sexes au sein de l'Agence et appelé à ce qu'elle fasse l'objet d'une participation équilibrée d'hommes et de femmes.

10. S'efforçant sans relâche 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 2 400 femmes issues 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.

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

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. Le projet a permis d'embaucher des femmes qualifiées pour des postes à court terme de niveau intermédiaire et supérieur. En 2023, de nouvelles filières de recrutement ont été lancées à l'intention des femmes dans le domaine des technologies de l'information.

12. Le Secrétariat a continué de promouvoir l'Agence comme un employeur de choix, notamment par l'utilisation active des réseaux 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. Il a continué d'organiser régulièrement des webinaires – consultables sur le site web de l'Agence – consacrés à de nombreux sujets susceptibles d'intéresser les candidats, 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. L'Agence a en outre organisé sur les réseaux sociaux une série de brèves tables rondes présentant une composition diversifiée en termes de parité hommes-femmes et de représentation géographique, afin de sensibiliser les candidats potentiels et de permettre aux participants de poser des questions et d'en apprendre davantage sur le processus de recrutement, les possibilités d'emploi et les différents domaines de travail à l'Agence. À ce jour, plus de 100 000 personnes originaires de plus de 80 pays ont regardé les vidéos auxquelles ces échanges ont donné lieu.

13. En 2023, l'Agence a participé au salon de l'emploi virtuel Impactpool pour les femmes dans les STIM, au cours duquel elle a mis en avant les possibilités d'emploi qu'elle offre, en particulier dans les domaines des technologies de l'information, des sciences et de l'ingénierie. Elle a par ailleurs conclu avec d'autres organismes du système des Nations Unies des partenariats en vue de participer à des manifestations de recrutement et de renforcer sa capacité à toucher un public plus large, diversifié 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 2024-2025*, 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 sexospécificités 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 (CT) comportent une section consacrée aux questions transversales, dont la parité hommes-femmes, section qui décrit 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 efforts que l'Agence n'a de cesse de déployer pour intégrer les questions d'égalité des sexes dans ses programmes se sont ainsi traduits par l'élaboration d'un nouvel accord régional de coopération régionale pour la promotion de la science et de la technologie nucléaires en Amérique

latine et dans les Caraïbes (ARCAL) et par la mise sur pied d'un projet de coopération technique portant sur le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les institutions nucléaires nationales (*Strengthening Gender Equality in National Nuclear Institutions*), qui vise à faciliter la participation des femmes dans le secteur nucléaire. Dans le domaine de l'énergie nucléaire, un document technique de l'AIEA et un fonds documentaire en ligne sur les stratégies de ressources humaines pour l'égalité des sexes dans les organisations nucléaires sont en préparation, l'objectif étant ici de rassembler et diffuser les bonnes stratégies et pratiques en matière de ressources humaines qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du secteur nucléaire. L'Agence a en outre soutenu le groupe « Women in Fusion », dont l'ambition est de devenir une plateforme mondiale qui puisse souligner et encourager le rôle des femmes dans le domaine de la fusion, mettre à disposition un cadre de travail en réseau et réunir les données factuelles nécessaires à l'élaboration de politiques en faveur de l'égalité des sexes dans le domaine de la fusion nucléaire.

16. Les capacités du personnel pour ce qui concerne l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les programmes et activités ont été encore renforcées grâce à l'organisation trimestrielle d'une formation y relative et à la réalisation d'un manuel comportant des outils destinés à aider les responsables de l'Agence à tenir compte de ces questions dans l'ensemble du cycle des projets et programmes. Une liste de formateurs plus particulièrement spécialisés en la matière a été mise à disposition pour appuyer la formation interne dans chaque département, et l'atelier d'orientation propre aux projets de coopération technique comprend désormais une session spécifiquement consacrée aux « Considérations et politique générale relatives à l'égalité des sexes intégrées dans le programme de CT ».

17. Prenant appui sur l'approche tournée vers l'intégration des questions de parité hommes-femmes à l'échelle de l'Agence, un guide pratique destiné à en faciliter la prise en compte dans l'élaboration des programmes-cadres nationaux (PCN) a été établi. Ce guide donne des conseils et des recommandations pratiques destinés à celles et ceux qui définissent lesdits programmes-cadres, à leurs coordinateurs nationaux et aux responsables de la gestion de programmes de l'Agence. Il cherche à promouvoir l'égalité de résultats pour les femmes et les hommes qui participent au programme de CT et en bénéficient. Les aspects liés à la prise en compte des questions de parité hommes-femmes ont en outre été intégrés dans les évaluations des bureaux régionaux afin de faciliter l'obtention de résultats équitables pour les femmes et les hommes.

Programme de bourses Marie Skłodowska-Curie

Depuis son lancement en 2020, le programme de bourses Marie Skłodowska-Curie (MSCFP) a reçu 1 563 candidatures, parmi lesquelles ont été sélectionnées 360 boursières représentant 110 États Membres et étudiant dans 65 pays à travers le monde.

En juin 2023, elles étaient 110 étudiantes à avoir terminé leur programme de master dans le cadre du MSCFP et 60 à avoir obtenu un stage facilité par l'Agence. Ces stages se déroulent dans divers départements techniques de l'AIEA, dans des centres collaborateurs externes ainsi que dans des entreprises du secteur privé et d'autres organisations partenaires.

L'Agence a par ailleurs créé un groupe LinkedIn des étudiantes et anciennes étudiantes du programme, qui donne la possibilité aux étudiantes d'entrer en contact avec leurs pairs, d'échanger des connaissances et des données d'expérience, et d'accéder à des informations sur les programmes et les événements techniques qui pourraient les aider à évoluer sur les plans personnel et professionnel.

En juin 2023, le MSCFP était assuré de promesses de contributions d'un montant de 10,2 millions d'euros et de contributions en nature permettant la prise en charge de 55 étudiantes. Au nombre des donateurs qui lui apportent leur soutien figurent l'Union européenne, 21 États Membres, deux institutions d'États Membres, des acteurs de la filière nucléaire et un institut universitaire.

Le MSCFP se veut une initiative à long terme, financée par des contributions extrabudgétaires, y compris des contributions en nature, ce qui suppose de réunir des fonds suffisants pour la durée du programme. Quelque 7 à 8 millions d'euros par an seront ainsi nécessaires pour soutenir toutes les activités envisagées.

Pour le quatrième cycle du programme, les candidatures ont été ouvertes le 15 juillet 2023 et seront closes le 30 septembre 2023. L'examen et la sélection des dossiers devront être terminés avant la fin de 2023. Le quatrième appel à candidatures ambitionne de retenir 200 étudiantes pour le programme. L'organisation d'un certain nombre d'activités tient compte des enseignements tirés des cycles précédents du MSCFP, afin d'améliorer les processus existants. L'Agence envisage également d'élargir le groupe d'organismes qui proposent d'accueillir des stages MSCFP.

Programme Lise Meitner

Le programme Lise Meitner a été lancé par le Directeur général en mars 2023, le but étant d'encourager les femmes à embrasser une carrière dans le secteur nucléaire et de favoriser leur maintien dans cette filière. Il donne à des femmes en début et en milieu de carrière la possibilité d'effectuer des visites professionnelles de plusieurs semaines pour améliorer leurs compétences techniques et générales.

Il prévoit des visites de diverses installations nucléaires – en construction, en exploitation ou en déclassement –, de centres de recherche, d'établissements scientifiques, de laboratoires, d'installations industrielles ou de jeunes entreprises. Il permet également aux participantes de tisser des relations professionnelles avec un large éventail de responsables et d'experts sur le terrain.

Le programme de visites professionnelles s'étale généralement sur deux à quatre semaines et rassemble à chaque fois 10 à 15 participantes. Le premier groupe de participantes a été accueilli aux États-Unis d'Amérique en juin 2023 ; un deuxième groupe se rendra dans ce même pays au mois d'octobre. De nombreuses activités d'information sont organisées pour promouvoir le programme Lise Meitner et inciter les pays et institutions à accueillir de futures visites professionnelles et/ou à fournir un soutien financier.

18. Le Secrétariat s'en remet aux États Membres pour recommander des femmes qualifiées mais s'emploie encore et toujours à 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 dans les activités de l'Agence. Un tableau de bord interne fournit des données actualisées sur le pourcentage de femmes dans ces groupes. Les gestionnaires ont ainsi accès à des données en temps réel, par exemple sur la représentation des femmes et le type d'événements, le domaine ou le type de participants, données qui peuvent être utilisées pour organiser une communication en prévision des événements en question. Lors des réunions en présentiel tenues au cours de la période considérée, les femmes ont représenté 26 % des chercheurs principaux et 25 % des experts des projets de recherche coordonnée aux manifestations de l'Agence, 28 % (24 % en juin 2021) des participants aux manifestations scientifiques et techniques et 26 % (21 % en juin 2021) aux manifestations scientifiques récurrentes.

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

- 67 % des participants à l'événement conjoint de l'AIEA et de l'Agence internationale de l'énergie intitulé *Climate Resilience for Energy Security* (La résilience climatique pour la sécurité énergétique) organisé lors de la 27^e session de la Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP27) ;
- 56 % des participants aux formations proposées dans le cadre du projet de l'Initiative sur les utilisations pacifiques baptisé « Renforcement de la capacité des États Membres à réagir rapidement en cas d'incident et de situation d'urgence concernant des denrées alimentaires » ;
- 55 % des participants au programme d'initiation aux garanties de 2022 ;
- 50 % des personnes chargées d'assurer la présidence des réunions du Réseau international d'éducation à la sécurité nucléaire ;
- 55 % des participants et 50 % des conférenciers à l'École INPRO conjointe du CIPT et de l'AIEA sur la planification stratégique pour le développement durable de l'énergie d'origine nucléaire ;
- 45 % des participants au Comité consultatif INES ;
- 43 % des membres du Réseau international de formation théorique et pratique à la préparation et à la conduite des interventions d'urgence ;
- 36 % des participants à l'École internationale sur la sécurité nucléaire organisée conjointement par le CIPT et l'AIEA en 2023 ;
- 38 % des experts au colloque de 2022 sur les garanties internationales.

20. Dans le cadre des événements consacrés à la CT, 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 2022, quelque 12 409 femmes au total (contre 5 602 en 2019-2020), issues des différentes régions, ont ainsi participé au programme de CT, soit 40 % des boursiers, visiteurs scientifiques, participants à des cours et réunions et autres personnes chargées de projets, ainsi que 29 % des experts et conférenciers auxquels il a été fait appel pour appuyer les activités de CT.

21. Outre la prise en compte des questions de parité hommes-femmes dans la planification des manifestations, l'Agence a mené plusieurs activités axées sur l'égalité des sexes. Un troisième cours sur la contribution des femmes à l'enseignement et à la communication dans le domaine nucléaire a ainsi été dispensé, en coopération avec l'Organisation australienne pour la science et la technologie nucléaires. Tenu dans le cadre d'un programme de formation continue destiné aux professeuses d'université dans des disciplines scientifiques et aux professionnelles de la communication scientifique, ce cours vise à expliquer la contribution de la science et de la technologie nucléaires à la réalisation des objectifs de développement durable. Le cours a été suivi par 28 femmes originaires de 17 pays d'Afrique, d'Asie et du Pacifique, d'Europe, d'Amérique latine et des Caraïbes. Autre exemple, plusieurs événements organisés dans le pavillon #Atoms4Climate lors de la COP27 ont mis en lumière le rôle des femmes dans l'action contre le changement climatique, notamment ceux intitulés *Gender-Responsive Climate Action in African Agriculture Using Nuclear Science and Technology* (Action climatique tenant compte de la problématique hommes-femmes dans l'agriculture africaine utilisant la science et la technologie

nucléaires) et *Changing the Game for Climate — Female Leaders in the Nuclear Space* (Changer la donne pour le climat – Des femmes aux postes de direction dans le domaine nucléaire).

22. Dans le cadre de l'Initiative pour les femmes dans la sécurité nucléaire lancée par l'Agence, près de 20 événements (webinaires et tables rondes) ont été organisés dans le but de partager des informations sur le parcours professionnel des femmes dans différents domaines de la sécurité nucléaire, de mettre en évidence les réussites et les difficultés, et de voir comment surmonter ces dernières. En 2022, quatre webinaires ont été consacrés au rôle primordial de l'éducation pour attirer un plus grand nombre de jeunes femmes dans les activités touchant à la sécurité nucléaire. Chaque webinaire a permis de découvrir les programmes d'éducation à la sécurité nucléaire proposés dans une région bien précise du globe. Une série de webinaires a aussi été lancée pour encourager les jeunes femmes à faire carrière dans les sciences et les applications nucléaires ; les premiers d'entre eux ont plus particulièrement porté sur la science des accélérateurs, la fusion et les sciences radiopharmaceutiques.

23. En 2022, l'Agence a apporté son concours aux initiatives de la section régionale de Women in Nuclear en Amérique latine et dans les Caraïbes visant à soutenir la participation des femmes dans les sciences et technologies nucléaires. En septembre de la même année, un guide traitant de l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans le secteur nucléaire de la région a été publié. Il recense les principaux obstacles auxquels les femmes font face dans le secteur nucléaire et vise à renforcer les capacités des organismes nucléaires nationaux en présentant des stratégies possibles pour favoriser l'intégration de la parité femmes-hommes à tous les niveaux, et ainsi la participation active et égale des femmes.

24. Les questions d'égalité des sexes sont également prises en compte dans les activités d'évaluation de l'Agence. La fonction d'évaluation de l'OIOS intègre une approche axée sur l'être humain et prend cette problématique en considération à tous les stades de son processus d'évaluation, conformément aux normes et règles du groupe des Nations Unies pour l'évaluation, ce qui permet à l'OIOS d'apprécier la qualité et l'ampleur de l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes dans les programmes et projets de l'Agence, et de formuler des recommandations pour l'améliorer. L'OIOS évalue également les interventions sexospécifiques de l'Agence.

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

25. En interne, l'Agence a mis en avant 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 sur l'évolution de la situation et les faits marquants en matière d'égalité des sexes.

26. Le Secrétariat tient également à jour 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.

27. En 2022, l'Agence a une nouvelle fois pu accueillir les filles des membres du personnel au Centre international de Vienne (CIV) dans le cadre de la Journée des filles organisée par la Ville de Vienne (Töchertag). L'événement consistait notamment en des présentations proposées par chaque institution, assorties de démonstrations pratiques, sur la façon dont la science et la technologie sont mises à profit pour faire progresser la paix et le développement durable, ainsi

qu'en plusieurs activités pratiques destinées à illustrer l'utilisation au quotidien de la science et de la technologie au Centre international de Vienne (CIV). En 2023, l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et, pour la première fois, l'Office des Nations Unies à Vienne, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et le Bureau des affaires spatiales de l'ONU se sont joints à l'Agence et ont ainsi fait de cet événement une initiative à l'échelle du CIV. Outre les filles des agents employés au CIV, celles des membres du personnel des missions permanentes ont également été invitées, soit plus de 160 participantes.

B.3.2. Communication externe

28. 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.

29. L'Agence a continué à mettre en lumière son action en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ainsi que les efforts qu'elle déploie pour faire ressortir les offres ouvertes aux femmes sous forme d'avis de vacance de poste et de bourses, notamment dans le cadre du Programme de bourses Marie Skłodowska-Curie et du Programme Lise Meitner. En outre, les médias sociaux sont de plus en plus sollicités pour une communication ciblée et élargie concernant les avis de vacance de poste afin de recruter des femmes dans des domaines spécialisés.

30. L'Agence a par ailleurs spécifiquement évoqué les questions de parité hommes-femmes dans 31 articles publiés sur son site web externe entre juillet 2021 et juin 2022, et dans 22 articles postés entre juillet 2022 et juin 2023. La proportion d'articles présentant une ou plusieurs expertes a augmenté, passant de 25 % entre juillet 2021 et juin 2022 à 29,1 % entre juillet 2022 et juin 2023.

31. En 2022, l'Agence a renouvelé l'initiative consistant à mettre sur pied, aux côtés des autres organisations des Nations Unies sises au CIV, différents événements destinés à célébrer la Journée internationale de la femme. Étendue sur une semaine, une série de webinaires – un par organisation – a ainsi permis d'entendre des experts expliquer les articulations entre le mandat dont leur entité était investie, les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, et le thème retenu pour 2022, à savoir l'adaptation aux crises climatiques, l'atténuation de leurs effets et les réponses qui y étaient apportées. Cette approche a été maintenue en 2023 ; le thème central choisi pour cette édition était l'accessibilité des technologies numériques. Bien que principalement destinés au personnel, ces événements ont également été annoncés à l'extérieur et ont donné lieu, chaque année, à l'établissement d'un document commun de synthèse.

32. En 2023, le Directeur général a par ailleurs saisi l'occasion de la Journée internationale de la femme pour lancer le Programme Lise Meitner visant à encourager les carrières des femmes dans le domaine nucléaire.

33. 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. En voici quelques exemples :

- Un webinaire consacré au renforcement des capacités des femmes en matière de sécurité nucléaire dans le monde a été organisé en mai 2021 par l'Initiative pour les femmes dans la sécurité nucléaire (WINSI).
- Lors de la 65^e session ordinaire de la Conférence générale en septembre 2021, de nombreuses manifestations parallèles se sont intéressées aux questions d'égalité entre les femmes et

hommes, notamment un événement intitulé « Programme de bourses Marie Skłodowska-Curie de l'AIEA : situation et perspectives », et un autre, coprésidé par le Directeur général en lien avec le Groupe d'impact des Champions internationaux de l'égalité des sexes (IGC), portant sur la parité hommes-femmes dans les organismes de réglementation nucléaire.

- En septembre 2021, l'Agence a fêté l'inauguration de la section régionale de Women in Nuclear pour l'Amérique latine et les Caraïbes.
- En janvier 2022, l'Agence s'est associée à l'American Physical Society (APS) pour organiser une édition des conférences que propose cette dernière à l'intention des étudiantes du premier cycle universitaire en physique. Ces conférences ont pour but d'accroître la représentation des femmes dans le domaine de la physique nucléaire et s'appuient sur le succès d'une série de webinaires lancée au début de l'année 2021 pour inciter les femmes à faire carrière dans les sciences nucléaires.
- En février 2022, les premières stagiaires du MSCFP ont rejoint l'Agence. En octobre 2022, les boursières dudit programme ont présenté les résultats de leurs travaux de recherche lors de la Conférence internationale sur les questions d'actualité en matière de sûreté des installations nucléaires organisée par l'Agence sur le thème du renforcement de la sûreté des modèles de réacteurs évolutifs et innovants.
- À la 66^e session ordinaire de la Conférence générale en septembre 2022, l'Agence a proposé une manifestation parallèle intitulée « Stratégies de ressources humaines pour l'égalité des sexes dans les organisations nucléaires ».
- Un événement mis sur pied conjointement par Women in Nuclear IAEA et le Programme d'action en faveur de la cancérothérapie a eu lieu en février 2023.

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

34. Le Secrétariat continue d'assurer le suivi et l'examen des règles et dispositions relatives à un environnement favorable à l'égalité des sexes. Actuellement, ces règles et dispositions couvrent les points suivants : horaires souples, travail à temps partiel, possibilité de travail à domicile, congé pour urgence familiale, ainsi qu'une crèche et une salle d'allaitement fraîchement rénovée dans l'enceinte du Centre international de Vienne.

35. Les politiques de l'Agence en matière de congé de maternité, de paternité et d'adoption ont été remplacées par une politique unifiée de congé parental, qui a pris effet au 1^{er} janvier 2023. Cette politique s'appuie sur la décision de la Commission de la fonction publique internationale de doter le Régime commun des Nations Unies d'un nouveau cadre pour le congé parental, décision qui a été accueillie favorablement par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2022.

36. En 2022, soucieuse d'encourager la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, l'Agence a mis en place, en collaboration avec United Nations Nuclear Young Generation et Women in Nuclear IAEA, un programme de mentorat à l'échelle de l'organisation toute entière. Ouvert aux hommes et aux femmes de tous âges et de toutes catégories, y compris les agents des services généraux et les administrateurs, les consultants et les stagiaires, ce programme se poursuit cette année encore.

37. S'appuyant sur la collaboration fructueuse qu'elles ont tissée au cours des années précédentes pour promouvoir un environnement favorable, l'Agence et d'autres organisations sises au CIV ont

lancé, à la fin de 2021, une initiative axée sur le développement des aptitudes en termes de dignité et d'inclusion. Cette initiative consiste à encourager, à travers une série de modules de formation interactifs, la mise en pratique des valeurs communes des Nations Unies, afin de rendre le lieu de travail plus inclusif, plus respectueux et plus stimulant.

C. Partenariats

C.1. Partenariats au sein des Nations Unies

38. 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 (IANWGE). En mars 2023, à l'occasion de la réunion annuelle de l'IANWGE, l'Agence a été invitée à présenter les nouveaux enjeux et les bonnes pratiques de l'Agence en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le système des Nations Unies.

39. Depuis 2012, le Secrétariat participe à l'ONU-SWAP, plan d'action qui a pour objectif de mettre en œuvre 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. Au vu des résultats de 2021, l'Agence a atteint ou dépassé les objectifs de 76 % des indicateurs SWAP. Elle se situe ainsi au-dessus de la moyenne du système des Nations Unies (70 %) et des institutions spécialisées (41 %).

40. Durant la période considérée, le Secrétariat a continué de renforcer la coopération avec les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes en poste dans d'autres organisations sises au CIV. Outre leur participation aux réunions mensuelles de ce groupe, lesdites organisations ont poursuivi leur collaboration concernant la célébration de la Journée internationale de la femme en 2022 et 2023, et leur initiative axée sur le développement des aptitudes en termes de dignité et d'inclusion a donné lieu à de multiples activités tout au long de ces deux années.

C.2. Collaboration des États Membres

41. 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 et de bonnes 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.

42. Au total, 13 États Membres² ont conclu avec l'Agence des arrangements pour l'envoi de jeunes experts associés. Pendant la période considérée, différents États Membres ont financé 58 postes de jeunes experts associés, dont 37 sont allés à des femmes, la proportion de ces dernières ayant ainsi été portée de 51,8 % en 2021 à 63,8 % en 2023. Le Secrétariat continue de s'entretenir avec d'autres États Membres pour conclure d'autres accords analogues.

43. 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

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

d'égalité des sexes. En 2023, le Conseil mondial des Champions internationaux de l'égalité des sexes a approuvé le renouvellement pour deux ans du mandat du Directeur général en son sein.

44. Le Directeur général a tenu ses deux engagements de 2022, qui consistaient, d'une part, à 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, d'autre part, à accroître la sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes en organisant une manifestation de haut niveau lors de la Conférence ministérielle internationale sur l'électronucléaire en octobre 2022 à Washington DC afin de mobiliser de hauts responsables des États Membres et les réseaux de femmes.

45. Deux nouveaux engagements ont été pris pour 2023. Le premier était de chercher à retenir davantage les femmes qui travaillent dans le secteur nucléaire en lançant un programme de visites professionnelles (Programme Lise Meitner) afin d'élargir et d'approfondir leurs compétences et de créer des réseaux solides pour faire progresser leurs carrières ; le second consistait à multiplier les efforts en vue de favoriser l'émergence de lieux de travail répondant aux besoins des familles en mettant à la disposition du personnel de meilleures infrastructures. En juin 2023, ces engagements avaient été l'un comme l'autre respectés.

46. De plus, le Directeur général codirige le groupe d'impact sur l'égalité des sexes dans les organismes de réglementation nucléaire des Champions internationaux de l'égalité des sexes, mis sur pied en septembre 2020. En raison de la hausse notable du nombre de ses membres, ce groupe, qui comprend des dirigeants d'organismes nationaux de réglementation, est devenu indépendant des Champions internationaux de l'égalité des sexes au début de 2023, mais continue à maintenir des liens étroits de partenariat avec ces derniers afin de mettre en commun leurs progrès, leurs outils et leurs bonnes pratiques. Le groupe d'impact entend créer une communauté de chefs des organismes de réglementation qui s'engagent à traiter les questions d'égalité des sexes dans leurs institutions, dans leurs pays et avec leurs partenaires internationaux.

47. 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 41 membres au 1^{er} juin 2023 contre 14 à sa création et qui continue d'examiner les bonnes pratiques susceptibles d'appuyer les travaux de l'Agence sur l'égalité des sexes.

48. 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.

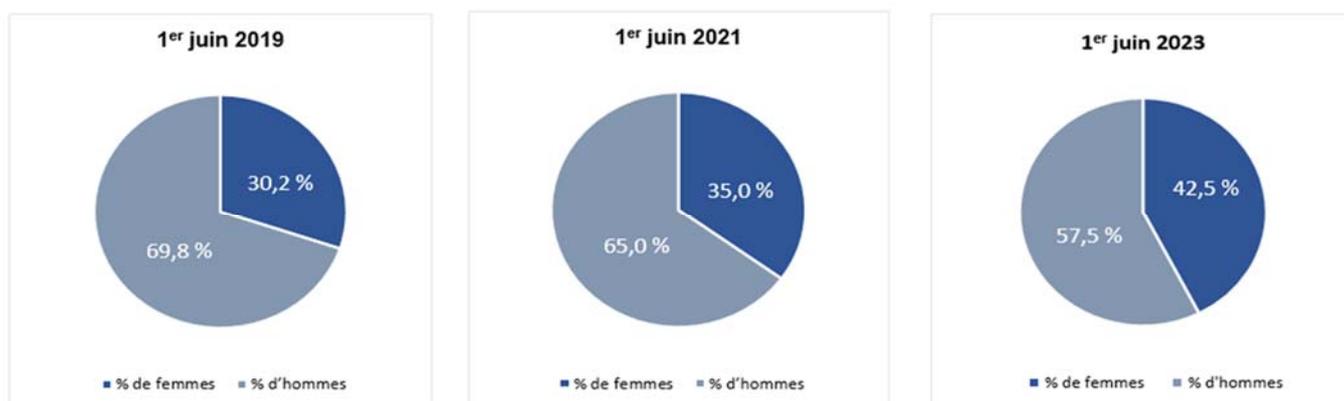
D. Représentation des femmes au Secrétariat

49. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a augmenté de 21,4 % pendant la période considérée et s'établit à présent à 42,5 %, soit son plus haut niveau depuis la création de l'Agence. On trouvera dans les paragraphes ci-après des chiffres et diagrammes illustrant ces résultats.

D.1. Statistiques

50. Au 1^{er} juin 2023, il y avait en tout 1 196 femmes au Secrétariat dans la catégorie des services généraux et la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, soit 50,5 % de l'ensemble du personnel. Parmi elles, il y avait 42,5 % de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (pour 35,0 % au 1^{er} juin 2021 et 30,2 % au 1^{er} juin 2019).

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



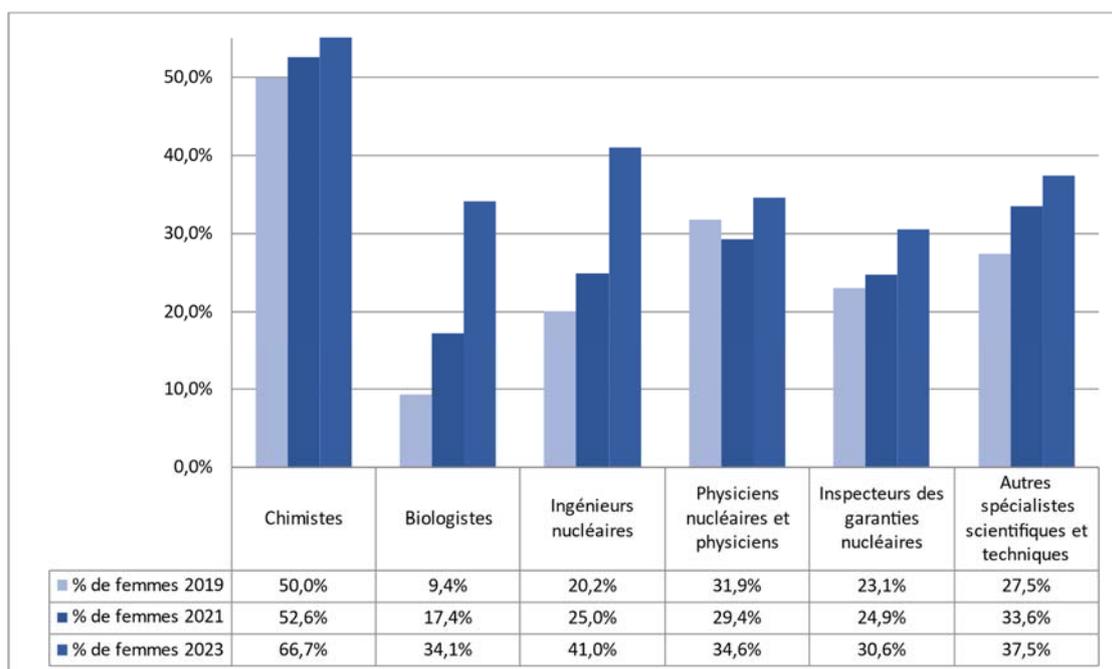
Répartition des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur										
au 1 ^{er} juin 2021					Évolution 2021 à 2023 (en %)	au 1 ^{er} juin 2023				
Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes		Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA	2	40,0 %	3	60,0 %	+10,0	DGA	3	50,0 %	3	50,0 %
D2	1	16,7 %	5	83,3 %	+8,3	D2	1	25,0 %	3	75,0 %
D1	15	36,6 %	26	63,4 %	+14,5	D1	24	51,1 %	23	48,9 %
P5	65	23,7 %	209	76,3 %	+10,0	P5	93	33,7 %	183	66,3 %
P4	164	34,7 %	309	65,3 %	+4,3	P4	187	39,0 %	292	61,0 %
P3	161	36,7 %	278	63,3 %	+7,2	P3	185	43,9 %	236	56,1 %
P2	59	51,3 %	56	48,7 %	+13,2	P2	69	64,5 %	38	35,5 %
P1	13	72,2 %	5	27,8 %	+5,1	P1	17	77,3 %	5	22,7 %
Total	480	35,0 %	891	65,0	+7,5	Total	579	42,5 %	783	57,5 %

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

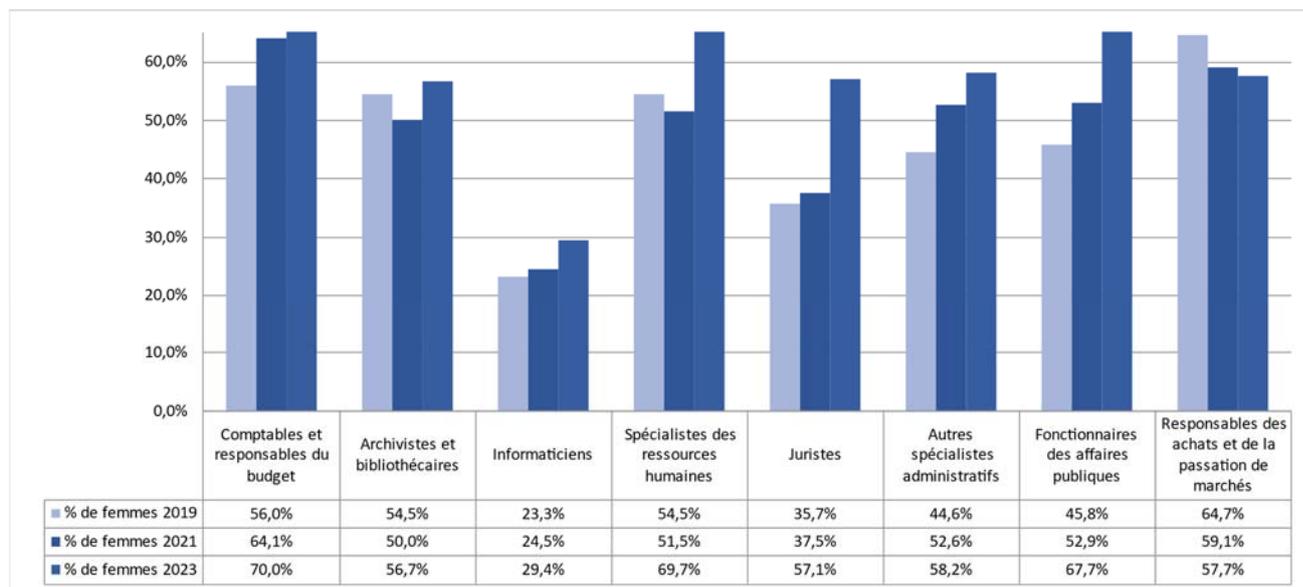
- domaine scientifique et technique : 35,0 % (27,4 % en 2021 et 23,5 % en 2019) ; et
- domaine administratif : 52,6 % (45,2 % en 2021 et 41,0 % en 2019).

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

Domaine scientifique et technique



Domaine administratif

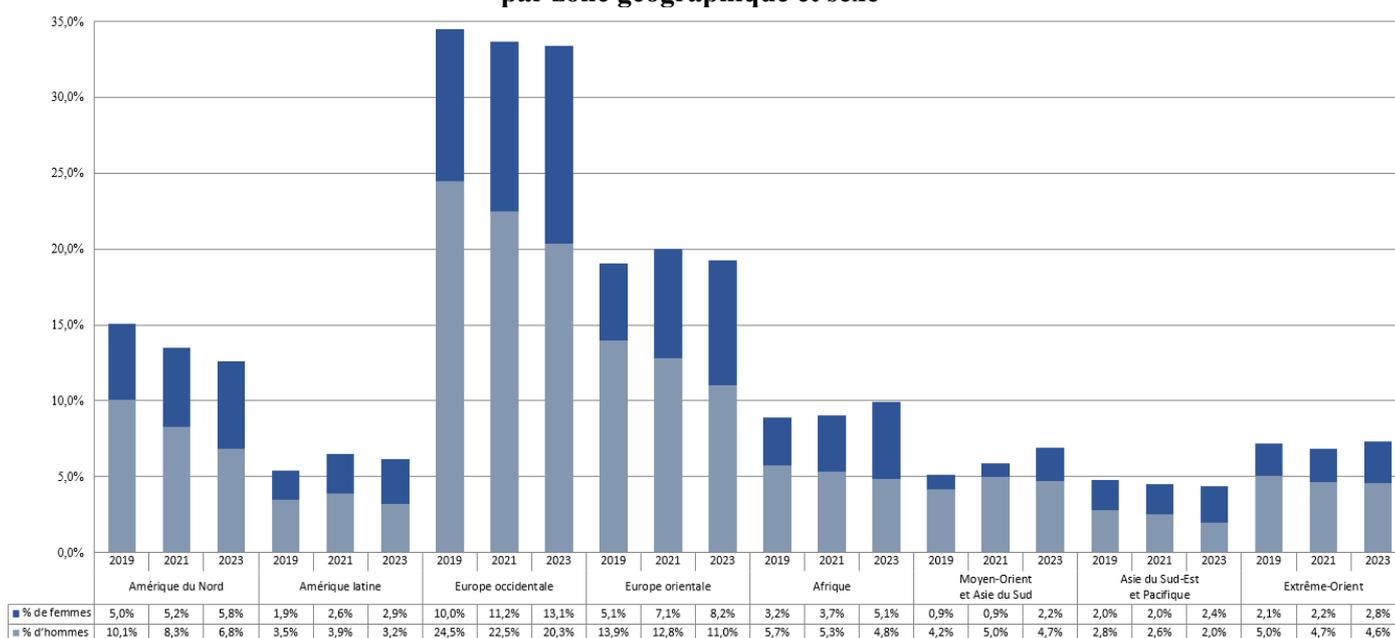


52. La représentation des femmes à des postes de classes D1, D2 et DGA dans le domaine scientifique et technique a considérablement progressé :

- domaine scientifique et technique : 48,1 % (30,0 % en 2021 et 27,3 % en juin 2019) ; et
- domaine administratif : 50,0 % (38,7 % en 2021 et 36,0 % en juin 2019).

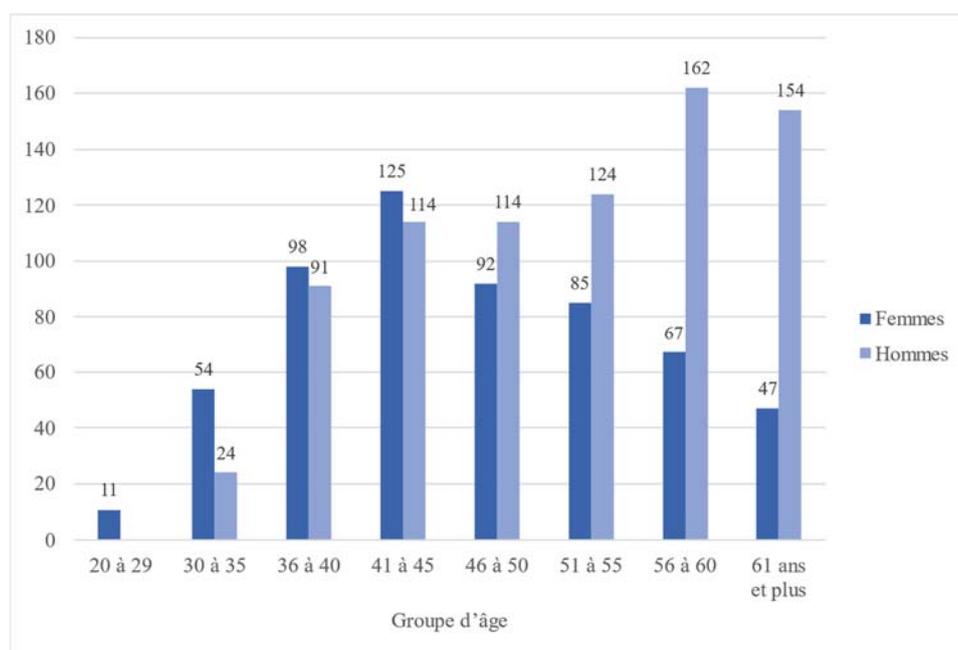
53. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur provenant de toutes les régions a augmenté par rapport à 2021.

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



54. Les femmes sont représentées dans tous les groupes d'âge, en particulier les tranches de 20 à 29 ans et de 30 à 35 ans, où elles représentent respectivement 100 % et 69,2 % 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 23,4 % du personnel.

Âge des fonctionnaires au 1^{er} juin 2023
(Nombre de femmes et d'hommes)



D.2. Candidatures et nominations

55. Pendant la période considérée, 36,1 % des 38 641 candidatures reçues dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur provenaient de femmes, contre 35,9 % en 2019-2021 et 32,8 % en 2017-2019.

56. Les femmes ont représenté 70,6 % des candidats nommés pendant la période considérée, contre 54,1 % au cours de la période précédente et 35,1 % en 2017-2019 :

- domaine scientifique et technique : 66,1 % des 82 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 51,9 % des 131 femmes recrutées au cours de la période précédente et 28,3 % des 120 recrutées en 2017-2019) ; et
- domaine administratif : 75,2 % des 91 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 55,5 % des 211 femmes recrutées au cours de la période précédente et 45,5 % des 99 recrutées en 2017-2019).

57. 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(65)/RES/15.A.

D.3. Contrats de longue durée

58. En ce qui concerne les contrats de durée déterminée, 17,7 % des femmes ont un contrat de longue durée³ (20,0 % en 2021 et 23,2 % en juin 2019), contre 38,7 % des hommes (35,2 % en 2021 et 33,3 % en juin 2019). Le pourcentage de femmes titulaires d'un contrat de longue durée en juin 2023 est en baisse par rapport au pourcentage relevé en juin 2021. Cela s'explique par le fait que le nombre total de femmes ayant un contrat à durée déterminée a augmenté de 19,5 % entre ces deux dates.

59. En ce qui concerne les contrats de durée déterminée dans les domaines scientifiques et techniques, 23,8 % des femmes ont un contrat de longue durée (27,5 % en juin 2021 et 31,8 % en juin 2019), contre 45,5 % des hommes (41,4 % en juin 2021 et 39,2 % en juin 2019).

60. En ce qui concerne les contrats de durée déterminée dans le domaine administratif, 11,7 % des femmes ont un contrat de longue durée (13,1 % en 2021 et 15,3 % en 2019), contre 24,7 % des hommes (23,0 % en 2021 et 20,9 % en 2019).

E. Prochaines étapes

61. 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. 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.

62. Le Secrétariat poursuit la collaboration mise en place avec les États Membres et des réseaux professionnels en vue de mieux faire connaître aux femmes le processus de recrutement de l'Agence.

63. Le Secrétariat continuera de mettre en œuvre sa politique en matière d'égalité des sexes et le plan d'action pour l'égalité des sexes afin de veiller, encore et toujours, à ce que toute personne, quel que soit son sexe, puisse contribuer en toute égalité à ses programmes et activités et à en bénéficier.

64. 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.

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. Sur cette base, le pourcentage de femmes titulaires d'un contrat de longue durée en juin 2023 est en baisse par rapport au pourcentage relevé en juin 2021, ce qui s'explique par le fait que le nombre total de femmes titulaires d'un contrat de durée déterminée a augmenté de 19,5 % entre ces deux dates.

65. Pour continuer à bénéficier d'une communauté de bonnes pratiques, l'Agence renforcera sa collaboration avec les partenaires existants et recherchera de nouvelles relations dans le domaine de l'égalité des sexes.

66. 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.