



13%

Les femmes dans le multilatéralisme 2024

À huis clos

Une analyse de la composition par sexe des organes de direction et des équipes de haute direction des principales organisations multilatérales dans le monde

Table des matières

Introduction	3
Changement en amont: Élections en 2022-2023	5
À l'avant-garde de la parité: Les femmes dans les équipes de haute direction	7
Faites ce que je dis, pas ce que je fais: Le monde des organes de direction dominé par les hommes	9
Focus sur: La parité hommes-femmes à l'Assemblée générale des Nations unies et la campagne pour l'alternance hommes-femmes aux Nations unies	11
Conclusion	13
Comment avons-nous procédé ?	13
Les organisations dans ce rapport	15
Approfondissons le sujet	17
À propos de GWL Voices	18
Pourquoi ? L'impératif d'égalité entre les hommes et les femmes dans la prise de décision multilatérale	18

Introduction

En 2023, GWL Voices a attiré l'attention du monde entier sur la rareté des femmes au sommet des organisations internationales. Notre rapport a établi une cartographie du sexe des dirigeants de 33 de ces organisations depuis 1945 et a révélé que les femmes n'ont été à la tête de ces organisations que pendant 12 % du temps.

Bien entendu, il s'agit là d'un aperçu très partiel du rôle des femmes dans ces institutions. La direction des organisations internationales n'exerce pas son autorité à la manière de la Directeur général d'une entreprise privée. Au contraire, le pouvoir dans les organisations internationales réside presque entièrement dans les organes de direction où chaque pays nomme un représentant officiel. En fonction de leur mandat, ces organes élisent souvent le dirigeant de chaque organisation, approuvent les budgets et définissent les stratégies opérationnelles qui sont ensuite mises en œuvre par des gestionnaires et des employés professionnels.

Les délibérations de ces organes de direction et de ces équipes de haute direction se déroulent en grande partie à huis clos. C'est pourtant dans ces espaces que sont prises des décisions qui concernent des millions de personnes dans le monde entier. Par conséquent, notre rapport de 2024, en plus d'inclure une liste élargie de 54 organisations, comporte deux nouvelles sections sur la composition des organes de direction et des équipes de haute direction en fonction du sexe.

Ces informations, qui n'ont jamais été regroupées et affichées auparavant, racontent deux histoires radicalement opposées. La première nous remplit d'espoir et de reconnaissance envers les dirigeants et les institutions qui prouvent que la parité hommes-femmes peut être rapidement atteinte, même dans des bureaucraties vastes et politiquement complexes.

Ces informations, qui n'ont jamais été regroupées et affichées auparavant, racontent deux histoires radicalement opposées. La première nous remplit d'espoir [...] et la seconde, malheureusement, est une histoire de double standard et d'exclusion continue des femmes.

Consultez la page 6 pour savoir quelles sont les organisations qui montrent la voie avec leurs équipes de haute direction.

La première nous remplit d'espoir [...] et la seconde, malheureusement, est une histoire de double standard et d'exclusion continue des femmes. La deuxième histoire, malheureusement, est celle du double standard et de l'exclusion continue des femmes. Quelque 189 pays ont ratifié la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Mais comme on peut voir sur la page 8, lorsqu'il s'agit de choisir leurs représentants dans les organes de direction des organisations internationales, une majorité de pays continuent d'exclure les femmes qualifiées.

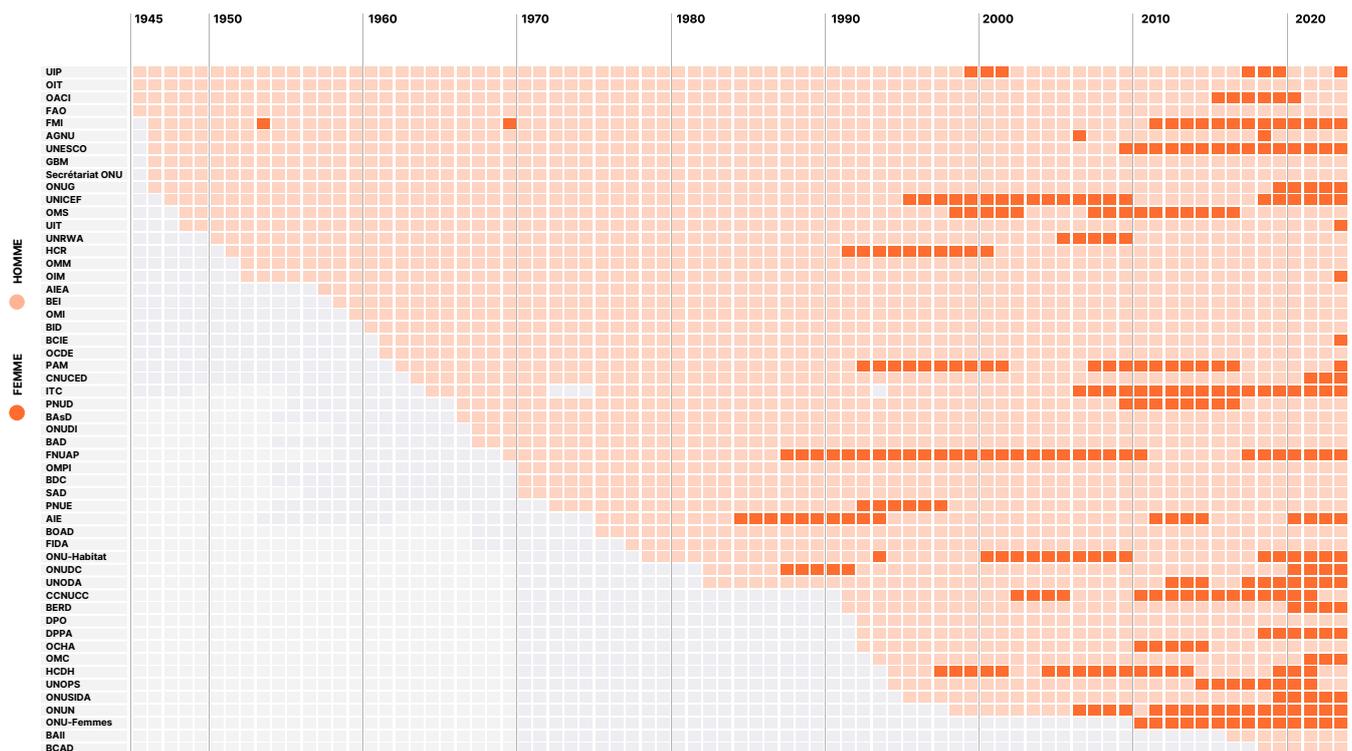
Les membres de GWL Voices estiment qu'il est grand temps de mettre fin à cette tradition. En partenariat avec plusieurs gouvernements et avec le soutien de centaines de partenaires partageant les mêmes idées, nous avons lancé la **campagne pour l'alternance hommes-femmes aux Nations unies**. Consultez la page 10 de notre article focus pour savoir comment cette simple réforme pourrait apporter la parité hommes-femmes à la présidence de l'Assemblée générale des Nations unies à partir de 2025.

Changement en amont : Élections en 2022-2023

Chaque année, GWL Voices suit l'évolution du sexe des dirigeants des principales organisations multilatérales mondiales. Nous présentons ces données à partir de 1945 afin de mettre en lumière les schémas d'exclusion en fonction du genre qui caractérisent aujourd'hui de nombreuses organisations. En effet, ce graphique montre que 21 de ces organisations n'ont jamais élu de femme à leur tête et que 15 ne l'ont fait qu'une seule fois depuis 1945.

Depuis 1945, seuls 13 % des dirigeant(e)s élus ont été des femmes

Sexe des dirigeant(e)s d'organisations multilatérales par année



DONNÉES MISES À JOUR LE 07/12/23.

SI UN(E) DIRIGEANT(E) A ÉTÉ ÉLU(E) EN 2023, MAIS QUE SON MANDAT DEVAIT COMMENCER EN 2024, IL/ELLE NE SERA PAS PRIS EN COMPTE DANS CES DONNÉES.

Les progrès ont été lents. En fait, le pourcentage moyen de femmes dirigeantes au cours des cinq dernières décennies du siècle dernier était de 4 %.

Mais après des décennies d'inertie, l'évolution vers la parité hommes-femmes prend de l'ampleur. Entre les années 2000 et 2010, le pourcentage moyen de femmes élues dirigeantes dans ces organisations est passé de 17 % à 31 % (consultez la page 15 pour plus d'informations).

Au cours des deux dernières années, huit femmes ont été nommées à des postes de direction sur un total de 23 organisations élisant de nouveaux dirigeants. Sept de ces femmes ont été élues ou nommées en 2023.

Quatre de ces organisations sont entrées dans l'histoire en élisant pour la première fois une femme à la tête de leur organisation. Après 157 ans de direction masculine ininterrompue, **l'Union internationale des télécommunications** a élu Doreen Bogdan-Martin au poste de secrétaire générale. Amy Pope est devenue la première femme directrice générale de **l'Organisation internationale pour les migrations** en 71 ans d'existence. Celeste Saulo a permis à **l'Organisation météorologique mondiale** de mettre fin à 73 ans de secrétaires généraux exclusivement masculins, Nadia Calviño a été élue première femme présidente de la **Banque européenne d'investissement**, et Gisela Sánchez est devenue la première femme à la tête de la **Banque centraméricaine d'intégration économique**.

La **Banque mondiale**, la **Banque interaméricaine de développement** et **l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture**, le **Fonds international de développement agricole** et **l'Organisation internationale du travail** ont également organisé des élections au cours des deux dernières années. Pour l'instant, elles restent dans le groupe de plus en plus restreint des institutions qui n'ont été dirigées que par des hommes.

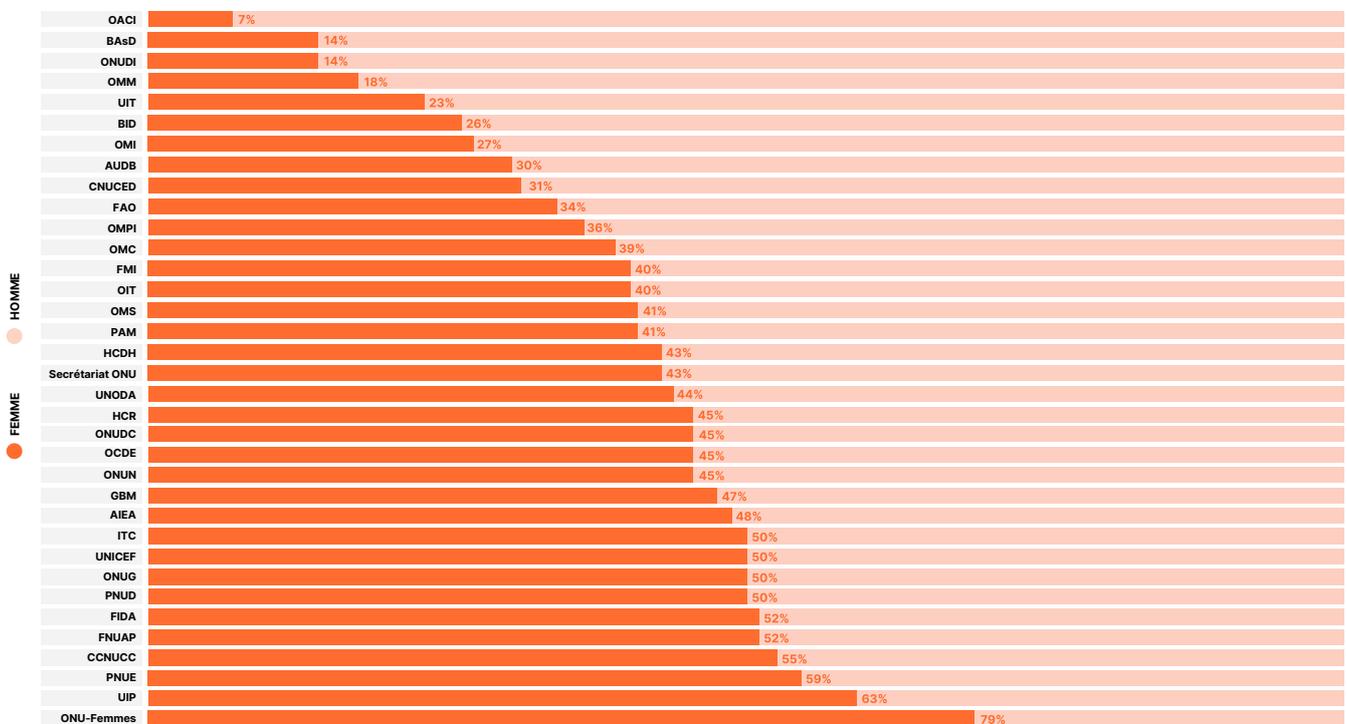
Les progrès ont été lents [...] mais après des décennies d'inertie, l'évolution vers la parité hommes-femmes prend de l'ampleur.

À l'avant-garde de la parité :

Les femmes dans les équipes de haute direction

La proportion moyenne de femmes dans les équipes de haute direction est de 42 %

Composition par sexe de 35 équipes de haute direction



Nous sommes ravis de constater que près de la moitié de ces organisations ont atteint ou sont sur le point d’atteindre la parité hommes-femmes dans leurs équipes de haute direction. La proportion moyenne de femmes dans les équipes de direction est de 42 %, la majorité des organisations se situant dans une fourchette de 25 à 50 %.

Il est particulièrement intéressant de noter que dans dix organisations, la part de femmes dans la haute direction est de 50 % ou plus, alors qu’elle n’est inférieure à 25 % que dans cinq d’entre elles.

Il y a une génération à peine, ces pourcentages auraient semblé relever de la science-fiction. Et notre expérience personnelle nous permet d'affirmer que ce n'est pas un hasard.

Contrairement aux membres des organes de direction qui sont, dans de nombreux cas, nommés par les gouvernements, les cadres supérieurs de ces organisations sont généralement choisis par le biais de procédures de sélection concurrentielles. Ces dernières années, de nombreuses organisations ont adopté des politiques visant à encourager la parité hommes-femmes dans ces sélections.

Nous sommes ravis de constater que près de la moitié de ces organisations ont atteint ou sont sur le point d'atteindre la parité hommes-femmes dans leurs équipes de haute direction.

Certaines des organisations les plus performantes se trouvent dans des secteurs considérés comme plus « appropriés » pour un leadership féminin. Mais d'autres ont pris des engagements explicites pour renverser un long héritage de discrimination fondée sur le sexe. En adoptant des politiques qui vont des systèmes d'embauche « sans distinction de sexe » à des programmes complets de développement et de promotion des femmes professionnelles qualifiées, de nombreuses organisations ont réalisé des progrès rapides au cours des dernières années.

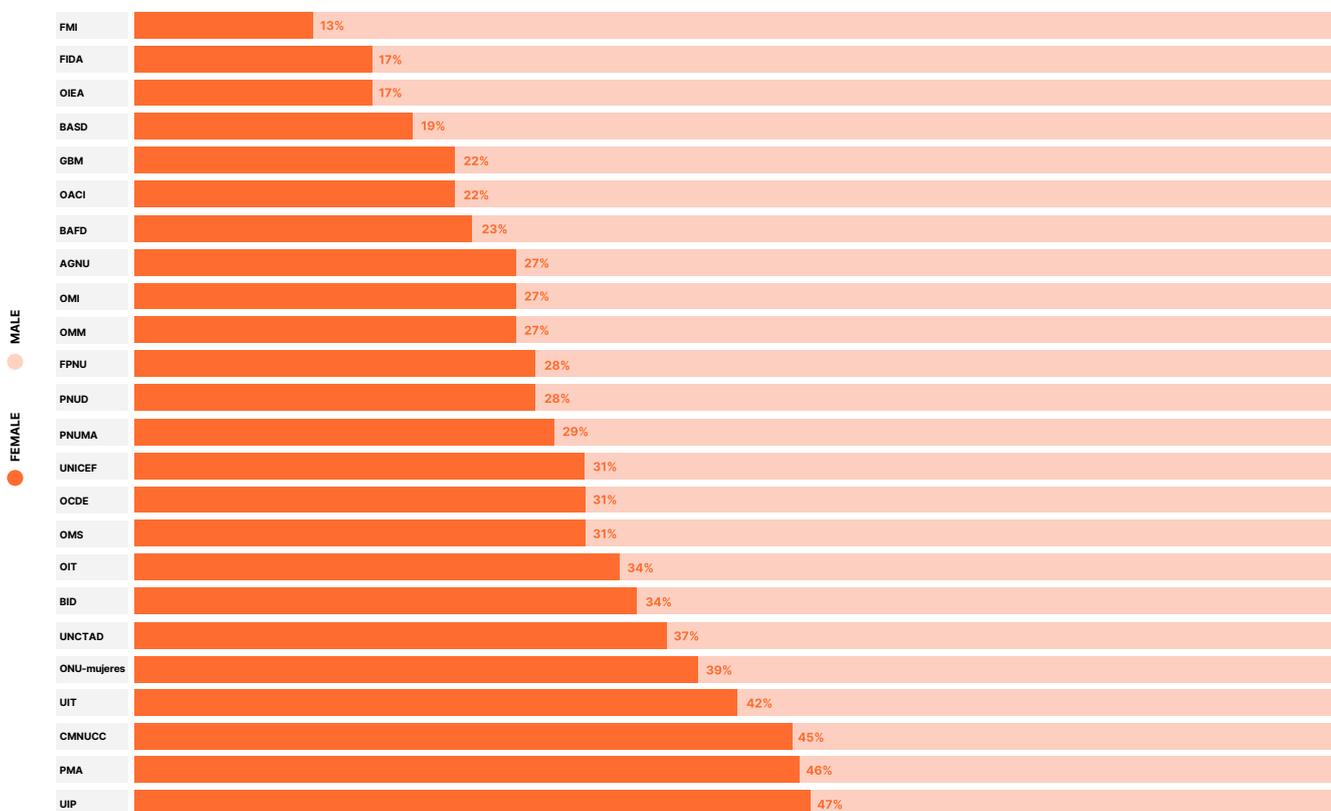
Par exemple, la stratégie à l'échelle du système des Nations unies sur la parité hommes-femmes (l'une des initiatives signées par le secrétaire général des Nations unies António Guterres) s'est appuyée sur des efforts précédents pour atteindre des objectifs et des délais ambitieux qui ont accéléré les progrès vers la parité.

Faites ce que je dis, pas ce que je fais :

Le monde des organes de direction dominé par les hommes

Les femmes sont sous-représentées dans les conseils de chacune de ces organisations

Composition par sexe de 24 organes de direction



Malgré le grand nombre de femmes hautement qualifiées dans le système international, nos recherches montrent que les gouvernements favorisent systématiquement les hommes lorsqu'ils nomment des représentants au sein de ces organes de direction.

Dans de nombreux cas, les organes de direction des organisations internationales élisent les dirigeants, déterminent les budgets et établissent les politiques essentielles. C'est là que les pays exercent réellement leur pouvoir dans le système international et qu'ils révèlent leurs véritables priorités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Malgré le grand nombre de femmes hautement qualifiées dans le système international, nos recherches montrent que les gouvernements favorisent systématiquement les hommes lorsqu'ils nomment des représentants au sein de ces organes de direction.

Comme l'illustre ce graphique, la majorité de ces organes semblent stagner dans la première moitié du XXe siècle. Les femmes sont sous-représentées dans toutes les organisations analysées. La proportion moyenne de femmes dans les organes de direction est de 30 %. Et dans sept organisations, les femmes représentent moins de 25 % de l'organe de direction.

L'Assemblée générale des Nations unies, peut-être le plus important de tous les organes de direction, est emblématique de ce problème. Les femmes ne représentent que 27 % de l'ensemble des ambassadeurs. Chaque année, les États membres élisent un président qui préside l'Assemblée générale. Depuis 1946, 74 hommes et seulement 4 femmes ont été élus à ce poste.

L'année dernière, GWL Voices a lancé une campagne pour l'alternance hommes-femmes aux Nations unies qui garantirait qu'une année sur deux, à partir de 2025, le président de l'Assemblée générale des Nations unies soit une femme. Lors de l'Assemblée générale de septembre 2023, la Slovaquie, le Botswana et l'Espagne ont soutenu cette idée.

Consultez notre Focus sur l'Assemblée générale des Nations unies pour en savoir plus sur le concept d'alternance hommes-femmes, ainsi que pour connaître nos réflexions sur la prochaine élection du Secrétaire général de l'ONU en 2026.

Focus sur :

La parité hommes-femmes à l'Assemblée générale des Nations unies et la campagne pour l'alternance hommes-femmes aux Nations unies

Toute analyse du mouvement vers la parité hommes-femmes dans le système des Nations Unies se heurte immédiatement à un paradoxe.

Aucune organisation internationale n'a autant fait progresser les droits des femmes et des jeunes filles que les Nations unies. Depuis sa création en 1946, la Commission de la condition de la femme des Nations unies est le principal organe décisionnel mondial consacré à l'égalité entre les hommes et les femmes. Des jalons tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993) et la Résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité (2000) ont jeté les bases juridiques des droits des femmes dans le monde entier. En formulant des principes fondamentaux approuvés par tous les États membres, les Nations unies ont contribué à légitimer les efforts d'innombrables personnes et organisations qui luttent chaque jour pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces dernières années, le système des Nations unies a également été à l'avant-garde de l'effort mondial visant à promouvoir la parité hommes-femmes sur le marché du travail. S'appuyant sur le travail de ses prédécesseurs, le Secrétaire général António Guterres a lancé en 2017 une stratégie ambitieuse en matière de parité hommes-femmes qui a contribué à placer de nombreuses agences des Nations unies en tête de notre classement. Grâce à ces politiques et à l'engagement inébranlable de milliers de fonctionnaires des Nations unies occupant des postes de direction, les équipes de haute direction de nombreuses organisations du système des Nations unies ont déjà atteint la parité hommes-femmes.

Mais cet héritage impressionnant est assombri par trois incongruités flagrantes. Aucune femme n'a jamais occupé le poste de secrétaire général des Nations unies depuis la création de l'organisation en 1945. À l'Assemblée générale des Nations unies (qui sert d'organe de direction), les femmes ne représentent que 27 % de l'ensemble des représentants permanents. La présidence de l'Assemblée générale, un poste clé élu chaque année par les membres, a été occupée par 74 hommes au total et seulement quatre femmes. Et sur les 21 vice-présidences de l'Assemblée générale, seules 14 % sont occupées par des États membres dont le représentant permanent est une femme.

La discordance entre ce que les Nations unies prônent en matière de genre et ce qu'elles pratiquent aux plus hauts niveaux de gestion est extraordinairement préjudiciable, car les Nations unies ne sont pas une organisation internationale comme les autres. Aucun autre organisme mondial ne reproduit la nature globale du travail des Nations unies, leur engagement à traiter un large éventail de questions mondiales et leur plate-forme permettant aux États membres de s'engager dans la diplomatie et la coopération à l'échelle mondiale. L'universalité des membres des Nations unies et leur statut d'organisation internationale la plus importante au monde en font un indicateur de la manière dont les autres institutions mondiales traitent le leadership.

Paradoxalement, l'Assemblée générale des Nations unies a toujours été très attentive aux questions d'équité et de représentation dans des domaines autres que le genre. Pour éviter que la présidence de l'AGNU ne soit monopolisée par des pays d'une région du monde, par exemple, les États membres ont convenu il y a longtemps d'une règle informelle selon laquelle ce poste est attribué chaque année par rotation à cinq régions du monde (Afrique, Asie, Europe de l'Est, Amérique latine et Caraïbes, et Europe de l'Ouest et autres États). Cet accord simple mais efficace garantit à chaque région un accès cohérent et proportionnel à la présidence de l'AGNU, qui joue un rôle essentiel pour équilibrer les demandes des principaux organes décisionnels des Nations unies (y compris le Conseil de sécurité et le Bureau du Secrétaire général) et pour déterminer les votes nécessaires à l'approbation des résolutions, parmi de nombreuses autres responsabilités.

Tout comme la rotation régionale a contribué à garantir la diversité géographique et géopolitique à l'AGNU, l'alternance hommes-femmes garantirait une forme proportionnelle de diversité des sexes.

Le concept de rotation régionale est la source d'inspiration de la campagne de GWL Voices pour l'alternance hommes-femmes, qui a été proposé pour la première fois dans un article de Susana Malcorra l'année dernière. Tout comme la rotation régionale a contribué à garantir la diversité géographique et géopolitique à l'AGNU, l'alternance hommes-femmes garantirait une forme proportionnelle de diversité des sexes. Tout en préservant la tradition de la rotation régionale, ce nouvel accord garantirait qu'à partir de 2025, le sexe de la personne en charge de la présidence de l'AGNU changerait chaque année. **Cliquez ici** pour savoir comment vous pouvez rejoindre la famille de pays et d'organisations qui œuvrent pour que cette proposition soit soumise au vote des Nations unies.

Dans le même esprit, GWL Voices commence à sensibiliser le monde à l'élection du Secrétariat Général des Nations unies, qui devrait avoir lieu en 2026.

Conclusion

Comment avons-nous procédé ?

Collecte de données

Les informations contenues dans ce rapport sont basées sur des sources accessibles au public ainsi que sur des données fournies par les organisations. Les données relatives aux dirigeant(e)s des organisations multilatérales depuis 1945 ont été obtenues à partir de sources ouvertes (principalement des sites web institutionnels). GWL Voices a systématiquement contacté les organisations pour leur demander des données sur leurs équipes de haute direction et leurs organes de direction au moyen d'un formulaire de collecte de données standardisé en ligne. La date de validité spécifique des informations fournies par chaque organisation est indiquée à la page 14.

Les données de ce rapport ont été recueillies entre **avril et octobre 2023**. Étant donné que les nominations individuelles aux organes de direction et aux équipes de haute direction changent continuellement, les informations contenues dans ce rapport ne doivent être considérées que comme une « photo » mettant en lumière les grandes tendances observées sur plusieurs années. Nous acceptons volontiers les mises à jour et les corrections de nos données et nous nous efforçons de les introduire immédiatement dans nos bases de données. Notre objectif est de présenter une image aussi claire que possible du rôle des femmes dans ces organisations.

Critères de sélection

Les organisations ont été sélectionnées sur la base d'une combinaison de critères quantitatifs et qualitatifs. La sélection finale comprend des organisations dont les budgets d'aide au développement s'élèvent à au moins 10 millions de dollars selon le Comité d'aide au développement de l'OCDE et des organisations qui jouent un rôle stratégique dans les questions clés du développement international et de la coopération multilatérale. La sélection comprend les agences spécialisées, les fonds et les programmes, les départements et les bureaux des Nations unies, ainsi que d'autres entités des Nations unies. Elle comprend également les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales clés.

Notre objectif est de présenter une image aussi claire que possible du rôle des femmes dans ces organisations.

Quelques remarques sur nos données

Malgré nos efforts répétés pour contacter chaque organisation, certaines n'ont pas répondu à nos questions. S'il est possible de déterminer l'identité des dirigeant(e)s d'organisations à partir de sources ouvertes, la composition de leurs organes de direction et de leurs équipes de haute direction n'est souvent pas disponible à partir de sources ouvertes. À la date du 20 octobre, l'Agence internationale de l'énergie et l'UNESCO ne nous avaient pas fourni les informations demandées. Nous espérons pouvoir inclure leurs informations dans les prochaines éditions de ce rapport.

Notre rapport comprend des données sur les dirigeant(e)s de 54 organisations, tandis que les données sur les équipes de haute direction et les organes de direction portent sur un échantillon plus restreint. Nous prévoyons d'inclure les 54 organisations dans notre base de données sur les équipes de haute direction et les organes de direction dans les prochaines éditions. Pour ce rapport, nous avons demandé des informations sur les équipes de haute direction et les organes de direction à 38 organisations, dont 30 ont fourni des données complètes, six des informations partielles et deux n'ont pas fourni les informations demandées.

Le rapport suit l'évolution de la parité hommes-femmes à trois niveaux : les dirigeant(e)s d'organisations, les équipes de haute direction et les organes de direction. Les titres des dirigeant(e)s des organisations varient considérablement, allant des présidents et directeurs généraux aux hauts commissaires et directeurs exécutifs, entre autres. Dans tous les cas, nous avons sélectionné la figure la plus haut placée à la tête de chaque organisation. Certains de ces dirigeants sont élus par les organes de direction, d'autres sont nommés, comme c'est le cas dans de nombreuses entités des Nations unies où les dirigeants sont nommés par le Secrétaire général. Ce rapport n'inclut pas les dirigeant(e)s d'organisation qui agissent à titre intérimaire.

Les équipes de haute direction ont été définies comme les quatre niveaux de personnel les plus élevés au sein de chaque organisation, à l'exclusion du dirigeant. Aux Nations unies, ces grades sont USG, ASG, D2 et D1. Étant donné que d'autres organisations utilisent diverses conventions de dénomination, il a été demandé aux participants de fournir des données basées sur leur propre définition des quatre niveaux supérieurs.

En ce qui concerne les organes de direction, nous avons demandé aux organisations de fournir des données sur la composition par sexe des organes par l'intermédiaire desquels les États membres exercent la surveillance de l'organisation et/ou qui élisent le dirigeant de l'organisation. Dans la plupart des cas, nous avons utilisé le sexe des représentants permanents auprès d'un organe de direction donné, mais dans d'autres cas, les organisations ont fourni des données reflétant le sexe des dirigeants de délégation lors de la réunion la plus récente de leurs organes de direction.

En outre, la taille et la nature des organes de direction et des équipes de haute direction varient considérablement d'une organisation à l'autre, ce qui doit également être pris en compte lors de l'analyse et de la comparaison des données.

Les organisations dans ce rapport

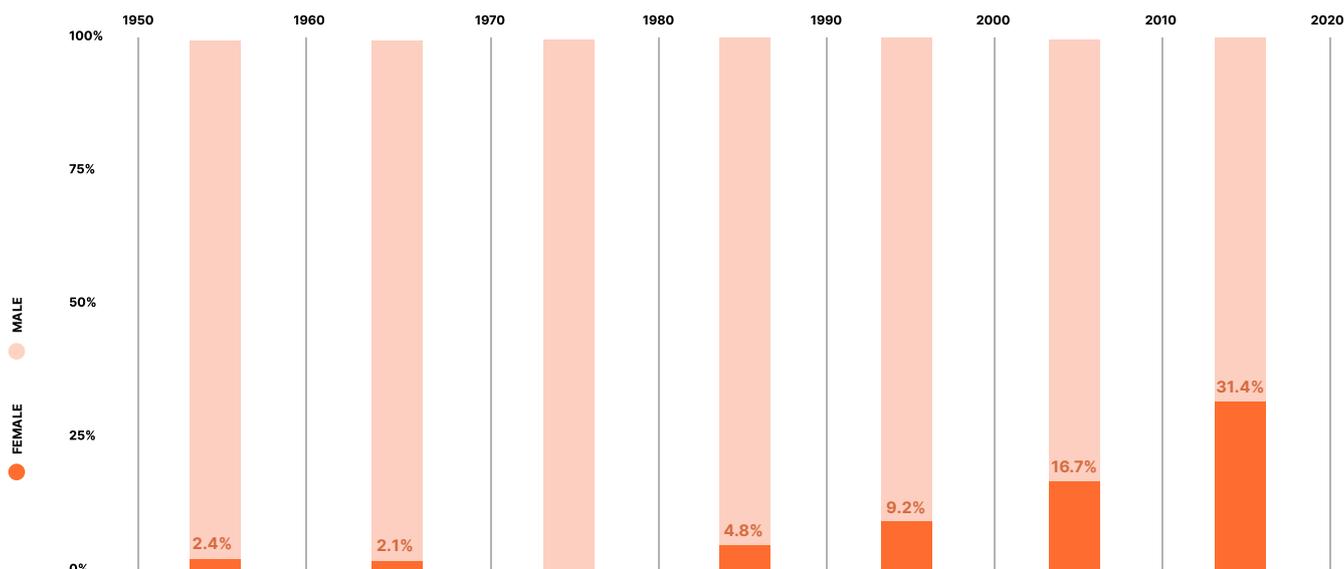
ORGANISATION	ACRONYME	DIRIGEANT		ORGANE DE DIRECTION		ÉQUIPE DE HAUTE DIRECTION
		POSTE	DATE DE VALIDITÉ DES DONNÉES	NOM	DATE DE VALIDITÉ	DATE DE VALIDITÉ DES DONNÉES
Banque africaine de développement	BAD	Présidence	07/12/2023	Conseil des gouverneurs	01/08/2023	01/08/2023
Banque asiatique de développement	BAsD	Présidence	07/12/2023	Conseil des gouverneurs	15/11/2023	31/12/2022
Banque asiatique d'investissement pour les infrastructures	BAII	Présidence	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Banque de développement des Caraïbes	BDC	Présidence	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Banque centraméricaine d'intégration économique	BCIE	Présidence exécutive	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Banque de développement d'Amérique latine	CAF	Présidence	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Banque européenne pour la reconstruction et le développement	BERD	Présidence	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Banque européenne d'investissement	BEI	Présidence	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture	FAO	Direction générale	07/12/2023	Données non fournies	07/07/2023	17/03/2023
Banque interaméricaine de développement	BID	Présidence	07/12/2023	Conseil d'administration	10/08/2023	10/08/2023
Union interparlementaire	UIP	Présidence	07/12/2023	Comité exécutif	12/10/2023	05/06/2023
Agence internationale de l'énergie atomique	AIEA	Direction générale	07/12/2023	Conseil des gouverneurs	10/2023	24/07/2023
Organisation de l'aviation civile internationale	OACI	Secrétaire général(e)	07/12/2023	Conseil OACI	13/06/2023	13/06/2023
Agence internationale de l'énergie	AIE	Direction exécutive	07/12/2023	Données non fournies	Données non fournies	Données non fournies
Fonds international de développement agricole	FIDA	Présidence	07/12/2023	Conseil d'administration	30/06/2023	30/06/2023
Organisation internationale du Travail	OIT	Direction générale	07/12/2023	OIT Organe de direction	06/2023	31/12/2022
Organisation maritime internationale	OMI	Secrétaire général(e)	07/12/2023	OMI Assemblée	12/2021	16/06/2023
Fonds monétaire international	FMI	Direction exécutive	07/12/2023	Conseil d'administration	30/06/2023	30/06/2023
Organisation internationale pour les migrations	OIM	Direction générale	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Union internationale des télécommunications	UIT	Secrétaire général(e)	07/12/2023	Conseil	Réunion du Conseil 2023	16/06/2023
Centre du commerce international	ITC	Direction exécutive	07/12/2023	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	19/07/2023
Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida	ONUSIDA	Direction exécutive	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	HCDH	Haut commissariat	07/12/2023	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	20/07/2023
Organisation de coopération et de développement économiques	OCDE	Secrétaire général(e)	07/12/2023	OCDE Conseil	20/07/2023	20/07/2023
Fonds des Nations Unies pour l'enfance	UNICEF	Direction exécutive	07/12/2023	Conseil sur le commerce et le développement	16/10/2023	10/2022
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	CNUCED	Secrétaire général(e)	07/12/2023	Conseil exécutif	13/07/2023	14/06/2023
Département des opérations de paix des Nations Unies	DPO	Sous-Secrétaire général(e)	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus

ORGANISATION	ACRONYME	DIRIGEANT		ORGANE DE DIRECTION		ÉQUIPE DE HAUTE DIRECTION
		POSTE	DATE DE VALIDITÉ DES DONNÉES	NOM	DATE DE VALIDITÉ	DATE DE VALIDITÉS DONNÉES
Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix des Nations Unies	DPPA	Sous-Secrétaire général(e)	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies	BCAD	Secrétaire général(e)	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Programme des Nations Unies pour le développement	PNUD	Administration	07/12/2023	Conseil exécutif	06/09/2023	6/2023
Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture	UNESCO	Direction générale	07/12/2023	Données non fournies	Données non fournies	Données non fournies
Programme des Nations unies pour l'environnement	PNUE	Direction exécutive	07/12/2023	Assemblée des Nations unies pour l'environnement	13/07/2023	30/06/2023
Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques	CCNUCC	Secrétaire exécutif(ve)	07/12/2023	Bureau de la COP, CM Pet CMA	19/07/2023	19/07/2023
Assemblée générale des Nations unies	AGNU	Présidence	07/12/2023	Assemblée générale	30/10/2023	Ne s'applique pas
Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés	HCR	Haut commissariat	07/12/2023	Données non fournies	Données non fournies	01/07/2023
Organisation des Nations unies pour le développement industriel	ONUDI	Direction générale	07/12/2023	Données non fournies	03/12/2021	31/12/2022
Bureau des affaires de désarmement de l'Organisation des Nations Unies	UNODA	Direction générale	07/12/2023	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	21/06/2023
Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets	UNOPS	Direction générale	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Office des Nations Unies à Genève	ONUG	Haut Représentant(e)	07/12/2023	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	07/08/2023
Office des Nations Unies à Nairobi	ONUN	Direction exécutive	07/12/2023	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	01/05/2023
UN Office of Coordination of Humanitarian Affairs	OCHA	Under Secrétaire général(e)	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	ONUDC	Direction générale	07/12/2023	Données non fournies	Données non fournies	24/07/2023
Fonds des Nations unies pour la population	FNUAP	Direction exécutive	07/12/2023	Conseil exécutif	21/06/2023	21/06/2023
Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	UNRWA	Direction	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Secrétariat de l'ONU	Secrétariat de l'ONU	Secrétaire général(e)	07/12/2023	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	31/08/2023
ONU-Femmes	ONU-Femmes	Direction exécutive	07/12/2023	Conseil exécutif	01/09/2023	6/1/2023
ONU-Habitat	ONU-Habitat	Direction exécutive	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Banque ouest africaine de développement	BOAD	Présidence	07/12/2023	Non inclus	Non inclus	Non inclus
Groupe de la Banque mondiale	GBM	Présidence	07/12/2023	Conseil de direction	12/10/2023	21/09/2023
Programme alimentaire mondial	PAM	Direction exécutive	07/12/2023	Conseil exécutif	30/06/2023	31/05/2023
Organisation mondiale de la Santé	OMS	Direction générale	07/12/2023	Conseil exécutif	02/08/2023	31/12/2022
Organisation mondiale de la propriété intellectuelle	OMPI	Direction générale	07/12/2023	Données non fournies	Données non fournies	27/06/23
Organisation météorologique mondiale	OMM	Secrétaire général(e)	07/12/2023	Congrès	30/08/2023	30/08/2023
Organisation mondiale du commerce	OMC	Direction générale	07/12/2023	Données non fournies	Données non fournies	12/10/2023

Approfondissons le sujet

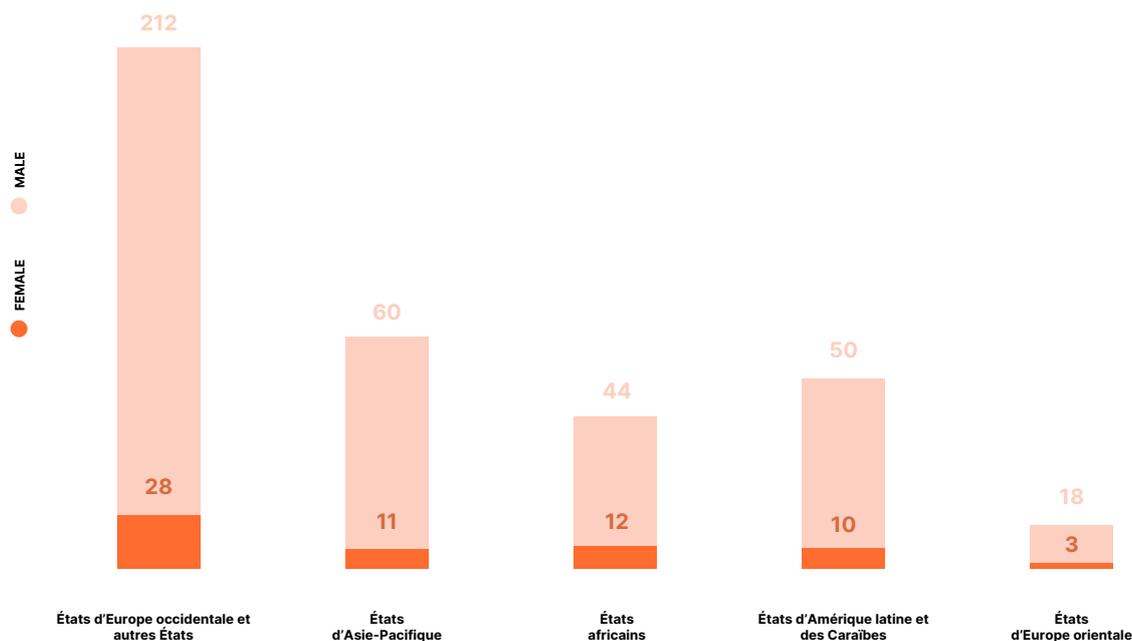
Après des décennies d'inertie, la parité hommes-femmes gagne du terrain

Proportion de femmes et d'hommes élus par décennie



Les femmes sont sous-représentées dans le monde entier

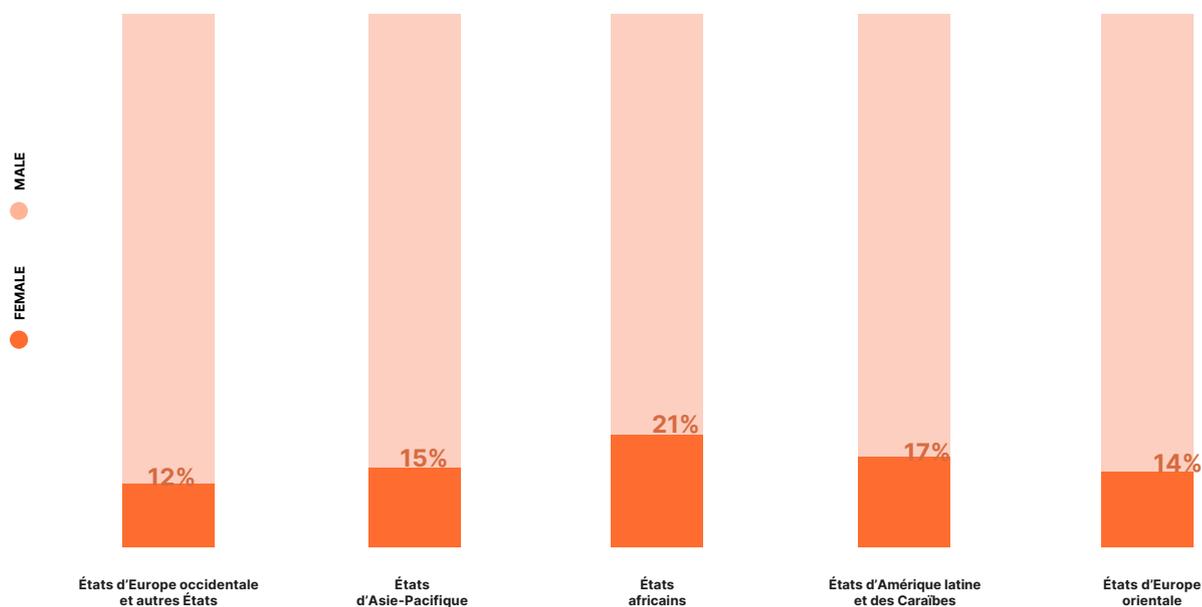
Nombre total de femmes et d'hommes à la tête d'organisations multilatérales par région d'origine depuis 1945.



CETTE ANALYSE N'INCLUT PAS LES BANQUES RÉGIONALES DE DÉVELOPPEMENT

Les femmes sont sous-représentées dans le monde entier

Proportion de femmes et d'hommes à la tête d'organisations multilatérales par région d'origine depuis 1945.



CETTE ANALYSE N'INCLUT PAS LES BANQUES RÉGIONALES DE DÉVELOPPEMENT

À propos de GWL Voices

GWL Voices est une organisation de femmes leaders de toutes les régions et de tous les milieux qui s'engagent à construire un système international égalitaire qui réponde efficacement aux défis actuels du développement durable, de la paix, de la sécurité et des droits de l'homme

Pourquoi ?

L'impératif d'égalité entre les hommes et les femmes dans la prise de décision multilatérale

GWL Voices croit fermement qu'un système international efficace, fort et inclusif doit être basé sur la représentation égale des femmes dans les espaces où les décisions sont prises. C'est une question d'équité démographique, mais aussi d'efficacité et d'impact positif. Nous comptons au moins huit avantages associés à un système international égalitaire :

1. Inclusion et diversité dans la prise de décision

La promotion de l'inclusion et de la diversité dans la prise de décision contribue à des choix équilibrés et éclairés en intégrant un large éventail de perspectives.

2. Remédier aux déséquilibres de pouvoir

Une représentation accrue des femmes leur permet de contribuer à l'élaboration de politiques et de normes novatrices, rectifiant ainsi les déséquilibres de pouvoir entre les sexes. Cela permet de mettre en place des structures de prise de décision plus équilibrées et équitables.

3. Une meilleure résolution des problèmes

L'égalité entre les hommes et les femmes encourage la diversité de pensée, ce qui se traduit par des stratégies de résolution de problèmes innovantes et efficaces. Les processus décisionnels inclusifs s'appuient sur de nombreuses expériences et connaissances, ce qui améliore encore la qualité et la durabilité des décisions.

4. Refléter les réalités mondiales

Un système international fondé sur l'égalité entre les hommes et les femmes garantit que les organes de décision reflètent les diverses réalités à travers le monde. Les organisations bénéficient d'un leadership qui comprend et aborde les défis uniques auxquels sont confrontées les personnes de tous les sexes.

5. Amélioration de la culture organisationnelle

L'égalité des sexes favorise une culture organisationnelle positive en encourageant la collaboration, le respect et la compréhension mutuelle. Les environnements inclusifs renforcent l'efficacité globale et la pertinence des organisations internationales.

6. Légitimité et crédibilité

Les organisations internationales gagnent en légitimité et en crédibilité lorsque leur direction reflète la diversité des communautés qu'elles servent. Une perspective féministe renforce l'engagement en faveur des droits de l'homme et de l'égalité, ainsi que l'autorité morale de l'organisation.

7. Développement durable à long terme

L'égalité entre les hommes et les femmes est reconnue comme une composante essentielle du développement durable. La prise de décision qui intègre les principes d'équité et d'égalité contribue à la mise en place de politiques et de stratégies qui favorisent la durabilité sociale, économique et environnementale à long terme.

8. Réputation mondiale et partenariats

Les organisations internationales qui donnent la priorité à l'égalité des sexes sont susceptibles d'établir des partenariats mondiaux plus solides. Montrer un engagement en faveur de l'égalité des sexes et des principes relatifs aux droits des femmes renforce la réputation d'une organisation et favorise la collaboration avec les gouvernements, les ONG et d'autres parties prenantes.

L'équilibre entre les sexes et le leadership des femmes dans la prise de décision au sein des organisations internationales s'alignent sur les principes d'égalité et de justice. Il en résulte également des avantages pratiques, permettant une compréhension plus complète des problèmes mondiaux, promouvant des solutions innovantes et contribuant à un monde plus juste et plus durable.



www.gwlvoices.com