

Revue globale des bonnes pratiques de promotion de l'accès des femmes aux postes de direction dans la fonction publique

Sebawit G. Bishu, professeur adjoint

Evans School of Public Policy and Governance, Université de Washington

Présenté au Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies

Division des institutions publiques et du gouvernement numérique

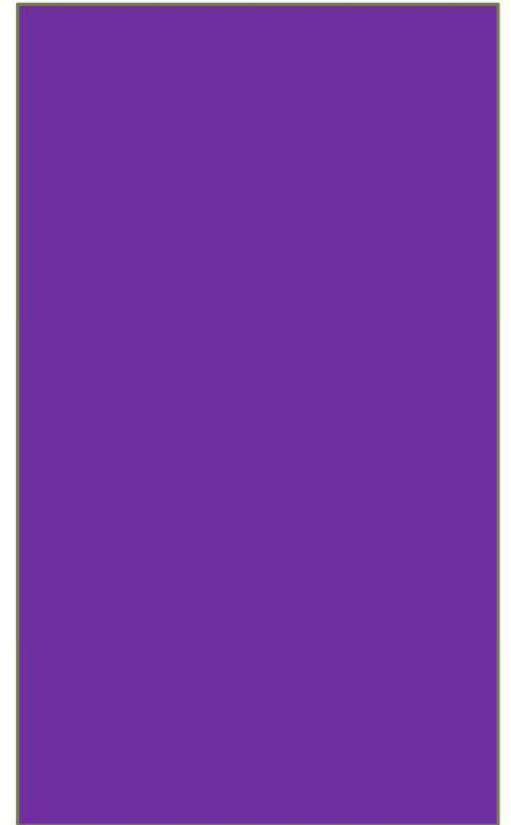
8 décembre 2022

UNIVERSITY *of* WASHINGTON



OBJECTIF

Mener une étude documentaire des pratiques nationales connues pour améliorer la représentation et l'engagement des femmes dans des rôles de leadership dans l'administration publique à travers le monde.



Méthodologie

1. Identification des pays connus pour avoir amélioré l'accès aux rôles de leadership pour les femmes dans l'administration publique aux niveaux national et infranational ;
2. Identification de pratiques spécifiques aux niveaux national et infranational connues pour améliorer l'accès au leadership des femmes dans l'administration publique ; et
3. Catégorisation et présentation des bonnes pratiques pour identifier les actions et pratiques transférables.

Critères et stratégie analytique

1. Identification de pratiques effectives ayant amélioré l'avancement des femmes dans le leadership et les rôles souvent dominés par les hommes dans l'administration publique.
2. Des bonnes pratiques ont également été incluses si elles étaient alignées sur les « mécanismes institutionnels pour la promotion des femmes » tels qu'identifiés par la Déclaration de Beijing et son Programme d'Action
3. Priorité accordée aux pratiques mises en œuvre après l'année 2015
4. Effort pour représenter les différentes régions dans l'étude

Critères et stratégie analytique

Le rapport considère trois catégories de mécanismes institutionnels qui visent à promouvoir les femmes dans des rôles de leadership dans l'administration publique :

1. Les mécanismes institutionnels pour corriger les inégalités
2. Les pratiques de développement du capital humain
3. Les pratiques en matière de ressources humaines

Catégorie 1 - Mécanismes institutionnels pour corriger les inégalités

Catégories	Sous-catégories	Description
Mécanismes institutionnels pour corriger les inégalités fondées sur le genre	Mesures correctives contre la discrimination Mesures correctives contre le harcèlement fondé sur le genre Mesures correctives contre les inégalités salariales Pratiques d'intégration de la dimension de genre Recherche, données pour promouvoir l'analyse de genre Incitations et mécanismes de reddition de comptes	Mécanismes pour corriger les inégalités de genre en restructurant le cadre institutionnel

Exemples - Mécanismes institutionnels pour corriger les inégalités

- **Roumanie** : Le CNCD - une entité indépendante et autonome qui combat la discrimination fondée sur le sexe et promeut l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le marché du travail.
- En **Malaisie** , les « Directives pour le traitement des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail » exigent des responsables des ressources humaines et des chefs de département qu'ils préviennent et gèrent les plaintes de harcèlement sexiste.
- Le **Gabon** a rectifié le Code du travail de 1994. La loi révisée impose une rémunération égale pour hommes et femmes dans la population active.
- À **Maurice**, le groupe parlementaire sur l'égalité des sexes a mis en place un réseau de points focaux de haut niveau sur l'égalité entre les sexes dans tous les ministères.

Stratégies : mécanismes institutionnels pour corriger les inégalités

Intégration du genre :

- Établissement de politiques d'égalité des sexes dans l'administration publique
- Suivi de la mise en œuvre des politiques d'égalité des sexes
- Formation obligatoire sur la sensibilité au genre dans la fonction publique
- Engagement des parties prenantes dans les efforts d'intégration du genre

Recherche et données pour promouvoir l'analyse de genre :

- Collecte de statistiques de genre et réalisation d'analyses de genre
- Utilisation de statistiques de genre pour concevoir des politiques et des programmes fondés sur des données

Mécanismes d'incitation et de responsabilisation :

- Mise en place de programmes nationaux de gestion de la performance qui suivent les performances en matière d'égalité
- Lignes directrices pour le traitement des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Catégorie 2 - Pratiques de développement du capital humain

Catégories	Sous-catégories	Description
Développement du capital humain	<ul style="list-style-type: none">• Formation formelle et pratiques de développement• Pratiques de mentorat et de soutien	<p>Pratiques qui renforcent les compétences et les capacités des femmes à s'engager dans des rôles décisionnels dans l'administration publique ;</p> <p>Formation sur la sensibilisation au genre et les préjugés inconscients ciblant les hommes pour éliminer les obstacles que les femmes rencontrent sur le marché du travail</p>

Exemples - Pratiques de développement du capital humain

Le Plan d'action national **des Îles Salomon** (NAP) charge les organisations du secteur public de travailler à la promotion de l'engagement des femmes dans les rôles de leadership et de prise de décision.

- Opportunités de formation et de développement pour l'avancement des femmes fonctionnaires dans des rôles de leadership

Émirats arabes unis : les femmes et les jeunes sont formés pour s'engager et innover dans les domaines dominés par les hommes comme le maintien de la paix, la sûreté et la sécurité.

La **Mongolie** adopte une approche de type quota qui vise le recrutement proportionnel et la formation de fonctionnaires féminins dans le but de les préparer à des rôles de leadership.

Stratégies : pratiques de développement du capital humain

Stratégies formelles de formation et de développement :

- Formation pour la relève du leadership
- Accès à une formation axée sur le leadership, comme la gestion, l'élaboration de politiques, l'analyse organisationnelle et les processus administratifs
- Programmes de formation et de renforcement des capacités adaptés à l'engagement des hommes dans le genre efforts pour l'égalité

Mentorat et soutien :

- Appariements mentor/superviseur dans les programmes de développement des talents
- Programme de mentorat avec des fonctionnaires expérimentés et des pairs pour éduquer et informer sur l'évolution de carrière dans la fonction publique
- Coaching pour les cadres

Catégorie 3 - Pratiques en matière de ressources humaines

Catégories	Sous-catégories	Description
Pratiques de ressources humaines	<ul style="list-style-type: none">• Recrutement, rétention et pratiques de promotion, y compris les quotas• Pratiques d'équilibre travail-vie personnelle	Pratiques visant à éliminer les obstacles et à améliorer l'engagement des femmes dans les rôles de leadership et de prise de décision

Exemples - Pratiques en matière de ressources humaines

En **Colombie**, la loi sur les quotas nationaux stipule qu'au moins 30 % des postes de décision de haut niveau dans l'administration publique doivent être occupés par des femmes.

Lettonie : données d'enquête auprès des employés du secteur public pour évaluer le bien-être des fonctionnaires et orienter les programmes pour répondre aux besoins psychologiques des administrateurs publics.

Le **Japon** a développé des services de crèche, qui sont accessibles aux employés du service public masculins et féminins.

Le **Pakistan** a mis en place des réglementations pour exempter les femmes de la politique de rotation qui oblige les fonctionnaires à travailler en dehors de leur province d'origine.

Stratégies : pratiques en matière de ressources humaines

Pratiques de recrutement, de rétention et de promotion :

- Audit des pratiques en matière de ressources humaines
- Formation et développement en tant que mécanisme pour attirer les femmes dans les secteurs à prédominance masculine les professions

Pratiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- Enquêtes sur le bien-être des employés
- Accès à des services de garde d'enfants abordables
- Horaires de travail flexibles
- Exemption de la politique de rotation obligatoire
- Politiques de soins aux personnes âgées et programmes de réintégration

Quotas :

- Application de quotas de genre ou de politiques et procédures "semblables à des quotas"



Merci!

sbishu@uw.edu

www.sebawitbishu.com