

DOCUMENT D'ORIENTATION

LES FEMMES DANS LE CORPS DIPLOMATIQUE : CADRES NORMATIFS, OBSTACLES STRUCTURELS ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES



POUR TOUTES
LES FEMMES
ET LES FILLES

Contexte

Ce document d'orientation s'inscrit dans le cadre de l'initiative mondiale d'ONU Femmes sur les politiques étrangères sensibles au genre, mise en œuvre dans quatre régions (États arabes, Europe et Asie centrale, Amérique latine et Caraïbes, Afrique occidentale et centrale). Cette initiative vise à favoriser l'intégration de l'égalité de genre dans les politiques étrangères et s'articule autour de trois axes :

- i) une base factuelle renforcée pour des politiques étrangères sensibles au genre ;
- ii) un environnement propice à une représentation équitable des femmes dans la diplomatie ; et
- iii) l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines de la politique étrangère

Cet article s'inscrit dans le cadre des recherches croissantes sur les politiques étrangères sensibles au genre, en mettant l'accent sur la représentation et la participation des femmes dans le corps diplomatique, sur les cadres normatifs qui influencent leurs rôles et sur les obstacles structurels auxquels elles sont confrontées sur la voie de la parité. Il recense les bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre dans la politique étrangère et formule des recommandations à l'intention des différents acteurs du monde diplomatique, notamment les décideurs politiques de l'ensemble du gouvernement, en particulier au sein des Ministères des Affaires étrangères.

Remerciements

La coordination de la publication et l'encadrement technique général ont été assurés par Diana Lutta, d'ONU Femmes. L'article a été rédigé par la professeure Toni Haastrup (Université de Manchester), avec le soutien de Sarah Nanjala pour la recherche. Parmi les contributions on trouve : Angela Chung, Adriana Quinones, Nisha Arekapudi, Julie Ballington, Lana Ackar, Nesreen El Molla, Sophie West-Browne, Alienor Bejannin (ONU Femmes) ; Marta Kozielska (IDEAS de la LSE) et la professeure Karen Smith (département des relations internationales de la LSE).

Les avis exprimés dans cette publication n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas nécessairement ceux d'ONU Femmes, des Nations Unies ou d'une de leurs organisations affiliées.

© 2026 ONU Femmes.

Révision : Jen Ross

Conception et mise en page : Blossom SRL

220 East 42nd Street
New York, New York 10017, États-Unis
Tél. : 646-781-4400
Fax : 646-781-4444

www.unwomen.org

Introduction

À l'échelle mondiale, ce sont encore principalement les hommes qui occupent les postes à responsabilité. Dans la plupart des pays, les chiffres sont éloquentes en matière de représentation et de participation à la vie politique nationale et internationale. Les chefs d'État, les chefs de gouvernement, les législateurs et les ministres jouent un rôle essentiel dans l'élaboration de la politique intérieure et étrangère d'un pays. Pourtant, seuls 25 pays sont dirigés par une femme ; les femmes ne représentent que 22,9 % des ministres à l'échelle mondiale ; et elles n'occupent que 18 % des postes de Ministre des Affaires étrangères.¹ Les femmes ne représentent que 27,2%² des élus au niveau national et 35,6 % au niveau local.³ Par ailleurs, l'indice « *Women in Diplomacy Index*⁴ » de 2025 montre qu'à l'échelle mondiale, les femmes ne représentent que 22,5 % de l'ensemble des ambassadeurs.

En tant que principal instrument de la politique étrangère et domaine d'activité,⁵ la diplomatie consiste à gérer au quotidien les relations entre les États. Ce travail est « généralement assuré par les représentants d'un pays ou par des membres d'organisations multilatérales »⁶ qui opèrent au sein d'organisations et de structures officielles par l'intermédiaire desquelles s'exerce la diplomatie. C'est cet « appareil » que les États et les organismes multilatéraux utilisent pour gérer leurs relations extérieures, négocier des accords, représenter leurs intérêts à l'étranger et gérer les crises internationales. Sans une représentation et une participation équitables des femmes à tous les niveaux de la prise de décision, y compris dans le domaine diplomatique, les objectifs d'égalité, de développement et de paix ne pourront être atteints.⁷

Dans l'ensemble, les premiers travaux sur l'histoire des femmes dans la diplomatie ont exclu des savoirs dominants la participation des femmes aux activités diplomatiques des sociétés dans la plupart des régions du monde.⁸ Cette situation a progressivement évolué au cours de la dernière décennie, grâce aux travaux de recherche récents consacrés aux femmes dirigeantes issues des pays du Sud et à leur rôle dans la diplomatie. De plus, les premières études consacrées à la participation des femmes au sein du corps diplomatique portaient principalement sur des rôles non officiels, tels que celui d'épouse de diplomates en poste, de facilitatrice au sein de réseaux sociaux et transnationaux,⁹ et de responsable économique des ambassades – ce qui reflétait une participation plus informelle des femmes à la diplomatie.

Mais malgré leur faible représentation au sein du corps diplomatique et leur visibilité limitée dans le domaine de la recherche, les femmes ont joué un rôle diplomatique important en tant que dirigeantes de la scène politique mondiale. Les contributions de l'Autrichienne Bertha von Suttner au Congrès universel pour la paix et aux mouvements pacifistes ont inspiré la création de l'Union européenne¹⁰. La Brésilienne Bertha Lutz et la Dominicaine Minerva Bernardino, en solidarité avec les réseaux de femmes leaders d'Amérique latine, ont joué un rôle déterminant pour faire en sorte que la Charte des Nations unies affirme explicitement l'égalité des droits entre les femmes et les hommes¹¹ et qu'elle fasse plusieurs fois référence à la non-discrimination fondée sur le sexe, entre autres exemples.

Malgré ces contributions notables, ce n'est qu'au XXe siècle que la participation officielle des femmes à la diplomatie, par le biais d'une admission sous conditions au sein du corps diplomatique, a été mise en place.¹² Et dans de nombreux pays, ces interdictions ont continué de s'appliquer aux femmes mariées¹³ jusqu'aux années 1970. Depuis, la présence officielle des femmes au sein du corps diplomatique a augmenté, bien que lentement.

Si la diplomatie englobe, au sens large, de nombreux acteurs et activités, le champ d'application du présent document d'orientation se limite au corps diplomatique. Cet article adopte une approche mixte afin de garantir une base factuelle solide, en recourant à une analyse quantitative secondaire et à une étude qualitative pour évaluer : les principaux cadres normatifs qui sous-tendent la participation des femmes au corps diplomatique et les obstacles structurels, notamment les politiques et pratiques discriminatoires. Elle s'appuie sur ces éléments comme axes d'analyse pour comprendre les enjeux qui influent sur la participation des femmes au sein du corps diplomatique et sur leur accès à égalité aux plus hautes fonctions de la représentation diplomatique. Les conclusions et les recommandations politiques se basent sur une synthèse de la littérature disponible. À titre de source complémentaire de données, ONU Femmes :

- i) a mené une analyse sur 25 ans (2000-2025) de tous les rapports des États parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Convention CEDEF), en mettant l'accent sur l'article 8, qui oblige les États parties « [à] prendre toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales »¹⁴; et
- ii) a mené des entretiens anonymisés avec des informateurs clés et organisé une discussion de groupe (DG) avec 21 membres en poste du corps diplomatique, occupant des postes de haut niveau et de cadres intermédiaires, issus d'un groupe transrégional d'États membres.

ENCADRÉ 1. DÉFINITIONS CLÉS DANS LE CADRE DU PRÉSENT DOCUMENT

- **Le terme « cadres normatifs »** désigne un ensemble de principes, de normes et de règles qui orientent le comportement des États et d'autres acteurs, en promouvant des valeurs et des attentes communes sur des questions telles que les droits humains, la résolution des conflits et le droit international.
- **Les « obstacles structurels »** désignent des facteurs systémiques, souvent informels ou liés au parcours professionnel, notamment la culture, les normes, les réseaux de contrôle d'accès, les biais dans l'évaluation des performances, les attentes en matière de mobilité, les pénalités liées à la prise en charge des proches et le harcèlement. Ils désignent également des règles en apparence neutres qui ont des effets disproportionnés. Tous ces éléments peuvent s'inscrire dans le cadre de lois, de réglementations, de politiques ou de pratiques institutionnelles qui, directement ou indirectement, entraînent des inégalités en matière d'opportunités, d'accès, de ressources ou de résultats pour les femmes, en particulier celles qui sont confrontées à des formes de marginalisation intersectionnelles tout au long de leur parcours professionnel dans la diplomatie (recrutement, formation, affectations, promotion, accès aux postes de direction). Dans l'ensemble, ces facteurs freinent l'avancement des femmes, même lorsque des engagements officiels en faveur de la parité ont été pris.

La représentation et la participation des femmes au sein du corps diplomatique

En 2025, l'indice « *Women in Diplomacy* » a révélé que les femmes occupaient 22,5 % de l'ensemble des postes d'ambassadeurs et ambassadrices et de représentants permanents à l'échelle mondiale. Seuls trois pays comptaient 50 % de femmes parmi leurs ambassadeurs.¹⁵ L'indice et d'autres ensembles de données existants fournissent une représentation chiffrée qui correspond souvent au plus haut niveau de représentation en matière de diplomatie. L'analyse des données réalisée par ONU Femmes concernant la mise en œuvre de l'article 8 de la Convention CEDEF a révélé que, bien que certains rapports des États parties fournissent des informations sur la représentation des femmes dans le service diplomatique (23,8 %), celles-ci sont souvent présentées sans ventilation détaillée et, lorsque ces informations existent, elles apparaissent inégalement dans les rapports des États parties.

Entre 2000 et 2025, le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes (Comité CEDEF) a demandé à près de la moitié des États parties (86, soit 45,5 %) de fournir des informations complémentaires au titre de l'article 8, concernant soit la proportion de femmes diplomates, soit les efforts déployés pour accroître la participation et la représentation des femmes dans la diplomatie. Cette demande s'accompagne souvent d'une liste de points et de questions (LOI) et d'une liste de points et de questions avant soumission du rapport (LOIPR). Il convient de noter que si le Comité n'a pas émis de liste de points et de questions (LOI) ni de liste de points et de questions avant soumission du rapport (LOIPR) au titre de l'article 8 auprès d'un État partie donné, cela ne signifie pas pour autant que cet État partie se conforme pleinement aux dispositions de cet article. Les listes de points et de question et les listes de points et de questions avant soumission du rapport permettent toutefois au Comité de définir des priorités dans son examen, ce qui témoigne de l'intérêt porté au suivi de la mise en œuvre de l'article 8.

De plus, les données permettant d'analyser comparativement comment les normes culturelles, les incitations politiques et les règles institutionnelles interagissent pour exclure ou favoriser la présence des femmes au sein du corps diplomatique sont rares. Dans l'ensemble, ces fragmentations de données rendent difficile la prise en compte, sous l'angle du genre et de manière systématique, de l'écosystème plus large dans lequel s'inscrivent le corps diplomatique et ses pratiques.¹⁶

Les Ministères des Affaires étrangères (MAE) ne collectent, n'utilisent et ne diffusent que rarement des données montrant comment les inégalités structurelles liées à la race, à l'origine ethnique, à la religion, au handicap, à la classe sociale ou à l'orientation sexuelle influencent le parcours professionnel des femmes au sein du corps diplomatique.¹⁷ En conséquence, les personnes confrontées à des formes multiples et intersectionnelles de marginalisation restent largement invisibles dans les décisions relatives au recrutement, à l'affectation et à la promotion. Sans analyse intersectionnelle, les politiques risquent de ne profiter qu'à une petite partie de la population et de reproduire les hiérarchies existantes.

D'une manière générale, les rapports des États parties concernant l'article 8 font état d'une forte diminution du nombre de femmes entre les échelons d'entrée, ceux de milieu de carrière et les postes de direction au sein du corps diplomatique, ce qui suggère que les changements doivent être suivis et soutenus tout au long de l'évolution de carrière.

La pratique diplomatique s'articule autour d'une « logique de la convenance » masculine, dans laquelle certains comportements – tels que la fermeté, la maîtrise de soi et la disponibilité à une mobilité constante – sont valorisés et récompensés différemment,¹⁸ tandis que les compétences liées à l'attention, à la collaboration et à l'établissement de relations sont systématiquement dévalorisées.¹⁹ À ce titre, il ne suffit pas de se contenter de réviser les politiques et les procédures institutionnelles si les critères sous-jacents de mérite et de professionnalisme continuent de refléter des idéaux genrés et racialisés du « diplomate idéal ».²⁰

L'émergence de politiques étrangères féministes et d'autres approches de la politique étrangère tenant compte des questions de genre marque un tournant normatif majeur dans la gouvernance de l'appareil diplomatique, dans la manière dont certains États mènent leur action diplomatique et dans la façon dont la représentation en matière de politique étrangère est perçue. Si la diplomatie continue de refléter et de reproduire les rapports de force patriarcaux, ces approches féministes et tenant compte des questions de genre ont fourni des cadres permettant de rendre compte des engagements en faveur de l'égalité de genre dans la politique internationale. Cela revêt une importance particulière dans le domaine de la diplomatie, où les questions de genre ont été historiquement négligées, notamment en ce qui concerne les facteurs favorables et les obstacles à la pleine participation et à la représentation équitable des femmes à tous les échelons du corps diplomatique.

Principaux cadres normatifs

Les obstacles à la participation des femmes au corps diplomatique découlent principalement des normes sociales, des pratiques institutionnelles, juridiques et politiques, plutôt que d'interdictions directes prévues par la Convention de Vienne de 1961 sur les relations diplomatiques, principal instrument régissant la pratique diplomatique. Cependant, la Convention ne reflète pas systématiquement une approche non sexiste du travail diplomatique, compte tenu de la masculinisation des dispositions de son texte. Par exemple, les termes « chef de mission » et « agent diplomatique » sont systématiquement désignés par des pronoms masculins (il, lui, son), et lorsqu'il est question des familles des diplomates, il est sous-entendu qu'un diplomate masculin est accompagné de son épouse. Cette approche considère le droit international existant en matière de relations diplomatiques, au titre de la Convention, y compris les dispositions qui privilégient la participation des hommes au corps diplomatique ou qui cantonnent les femmes à certains rôles, comme figé,²¹ reflétant une époque où le « type idéal » de diplomate était masculin. Néanmoins, au fil des ans, l'évolution des pratiques diplomatiques a continué à intégrer les cadres normatifs internationaux en matière d'égalité de genre.

Adoptée le 18 décembre 1979, la Convention CEDEF est un instrument juridique international qui oblige les États parties à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et des filles et qui promeut l'égalité des droits pour celles-ci. Souvent décrite comme la charte internationale des droits des femmes, cette convention engage les États parties à prendre une série de mesures visant à mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en garantissant aux femmes un accès égal et des chances égales dans tous les domaines de la vie.

L'article 8 de la Convention constitue le fondement le plus solide pour la participation et la représentation équitable des femmes dans la diplomatie, en obligeant les États à « prendre toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales ».²² Il peut s'agir de mesures spéciales temporaires, telles que des quotas, visant à éliminer les obstacles historiques et structurels auxquels se heurtent les femmes dans les sphères publique et politique.²³

La recommandation générale n° 23 du Comité CEDEF²⁴ a souligné que pour parvenir à une large représentation dans la vie publique, les femmes doivent jouir d'une « pleine égalité dans l'exercice du pouvoir politique et économique »²⁵ et qu'elles participent sur un pied d'égalité « à la prise de décision à tous les niveaux, tant nationaux qu'internationaux ».²⁶ Cette interprétation va au-delà de l'égalité formelle pour tendre vers l'égalité réelle, en recommandant que les critères d'entrée dans la carrière diplomatique et d'affectation à l'étranger tiennent compte des biais sexistes et de la discrimination indirecte.²⁷

Cette position a été renforcée par la recommandation générale n° 40 du Comité CEDEF sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les instances décisionnelles,²⁸ qui précise la portée des obligations découlant de l'article 8. Elle souligne expressément l'importance d'inclure des femmes issues de milieux divers, en tenant compte de facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique, le handicap et la situation socio-économique : une approche intersectionnelle. Surtout, elle définit des mesures concrètes visant à garantir une représentation et une influence égales des femmes dans les fonctions diplomatiques et au sein des institutions multilatérales.

En identifiant l'accès inégal des femmes au pouvoir et aux processus décisionnels, ainsi que la responsabilité des institutions, comme domaines critiques de préoccupation, la Déclaration et le Programme d'action de Pékin de 1995 redéfinissent les espaces diplomatiques comme des lieux où la justice de genre doit être réalisée, et non comme des arènes neutres sur le plan du genre que les femmes n'auraient qu'à intégrer. L'accent mis sur la parité dans la représentation politique, l'élimination de la discrimination structurelle et la transformation des institutions constitue une base supplémentaire pour examiner les pratiques des appareils étatiques en matière de corps diplomatique. En ce sens, la Déclaration de Pékin constitue un point d'ancrage solide pour une participation égale et effective des femmes au sein du corps diplomatique, conformément à un cadre mondial convenu, même lorsque les obligations juridiques spécifiques varient d'un pays à l'autre.

De même, le programme « Femmes, paix et sécurité » (FPS), lancé en 2000 par la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, constitue un fondement essentiel pour promouvoir la participation des femmes au sein du corps diplomatique, en particulier dans les processus décisionnels relatifs à la paix et à la sécurité. En exigeant la « participation pleine, égale et effective » des femmes aux négociations de paix, à la médiation et à la gouvernance post-conflit, l'initiative FPS offre des pistes concrètes pour amorcer des changements dans la manière dont les pays recrutent, promeuvent et affectent les membres du corps diplomatique chargés de représenter leurs gouvernements en matière de paix et de sécurité.

En 2025, le Conseil des droits de l'homme des Nations unies a adopté, par consensus, la résolution 58/15 (HRC 58/15) intitulée « Les femmes, la diplomatie et les droits de l'homme »,²⁹ qui renforce et concrétise le cadre normatif établi par l'article 8 de la CEDEF. La résolution reconnaît « les obstacles

persistants et systémiques qui entravent la participation pleine et véritable des femmes, dans des conditions d'égalité et en toute sécurité, y compris pour ce qui est de l'exercice des responsabilités, à la prise de décisions, en particulier de la sous-représentation des femmes dans la diplomatie, notamment dans les instances internationales s'occupant des droits humains ».³⁰ Il est significatif que ce document établisse un lien entre la participation des femmes à la diplomatie et les droits humains, en reconnaissant le rôle déterminant des femmes dans la « promotion de processus décisionnels multilatéraux inclusifs, durables et efficaces ».³¹

La Commission de la condition de la femme (CSW) est un espace normatif essentiel pour l'élaboration de normes mondiales qui continuent de définir les critères en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes, notamment en ce qui concerne la participation et le leadership des femmes dans la vie publique. Elle assure le suivi et l'évaluation des progrès réalisés dans le cadre du Programme d'action de Pékin et des Objectifs de développement durable. En 2025, un dialogue interactif organisé lors de la 69e session de la Commission de la condition de la femme (CSW 69) s'est concentré sur le rôle des femmes dans la diplomatie, dans le cadre de la promotion de la participation politique des femmes, de la mise en place et de la responsabilisation d'institutions sensibles au genre.³² Le présent document d'orientation se concentre sur les questions pertinentes liées au thème prioritaire de la 70e session de la Commission de la condition de la femme (CSW 70), en mettant en évidence les obstacles structurels qui continuent de contribuer à la sous-représentation des femmes dans la diplomatie. Bien que les conclusions concertées existantes et les déclarations politiques de la CSW ne contiennent pas de dispositions spécifiques concernant les femmes au sein du corps diplomatique, les normes consensuelles et les recommandations formulées dans les documents finaux de la CSW peuvent contribuer à stimuler l'adoption, par les États membres, de législations, de politiques et de réformes institutionnelles visant à éliminer les obstacles structurels qui continuent de limiter la parité au sein du corps diplomatique.

ENCADRÉ 2. ON CONSTATE UNE DYNAMIQUE EN FAVEUR DE LA RÉFORME LÉGISLATIVE DANS CERTAINES RÉGIONS.

- Les Amériques montrent comment des mesures législatives peuvent conférer une force institutionnelle aux engagements en faveur de la parité. En 2009, l'Équateur est devenu le premier pays de la région à adopter une norme constitutionnelle de parité, ce qui a donné une impulsion aux initiatives régionales en faveur de l'égalité de genre dans la gouvernance, y compris dans le domaine de la diplomatie. La réforme constitutionnelle mexicaine de 2019 intitulée « Parité partout » a rendu obligatoire la parité dans les trois pouvoirs de l'État, y compris explicitement au sein de la représentation diplomatique. Le Chili, la Colombie et le Mexique ont adopté des politiques étrangères féministes qui intègrent l'égalité de genre et les droits des femmes comme éléments centraux de leur engagement international, ce qui a des répercussions directes sur le recrutement et la promotion au sein du corps diplomatique.
- L'Assemblée générale de l'Organisation des États américains (OEA) a adopté des résolutions imposant la parité au sein de la Commission interaméricaine des droits de l'homme et de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, faisant ainsi de la parité une norme de gouvernance régionale. Cependant, d'un pays à l'autre cette mesure n'est pas mise en œuvre de manière uniforme.

Synthèse et conclusions concernant les cadres normatifs



Des lacunes persistent dans la mise en œuvre effective de l'article 8 de la CEDEF. La Convention CEDEF est un traité contraignant qui a été ratifié par 189 États parties, soit une ratification quasi universelle, et pour lequel aucune réserve n'a été émise à l'égard de l'article 8. Pourtant, des lacunes persistent dans sa mise en œuvre. Les rapports des États parties à la CEDEF continuent de mettre en évidence des normes sociales sous-jacentes et des obstacles structurels, tels que la répartition inégale des responsabilités familiales et le manque de possibilités d'éducation pour les femmes par rapport aux hommes. Lorsque des progrès sont constatés, ils sont lents et inégaux.



Les engagements en matière de quotas de genre, dépourvus de directives opérationnelles pour l'appareil diplomatique, sont manifestes, à quelques exceptions près. Près de la moitié des pays étudiés (93 sur 193) se sont engagés à promouvoir la parité au sein de leurs institutions publiques par le biais de quotas de genre.³³ Dans certains cas, ces engagements ciblent les Ministères des Affaires étrangères, mais ils portent généralement sur l'égalité de genre dans la vie publique sans fournir de lignes directrices opérationnelles spécifiques concernant la diplomatie.³⁴ En Autriche, l'engagement en faveur de la parité passe notamment par l'adoption de cadres juridiques garantissant l'égalité de genre dans le recrutement et l'avancement au sein du corps diplomatique. Dans son rapport national CEDEF de 2017, l'Autriche a indiqué que la modification de 2011 du Code de la fonction publique fédérale avait relevé le quota de femmes dans la fonction publique. Ce quota est passé de 40 à 45 % en 2010, puis à 50 % en 2012, ce qui a contribué à accroître la représentation des femmes au sein du corps diplomatique, même si cette progression reste inégale aux échelons les plus élevés. Entre 2011 et 2016, le nombre de femmes occupant des postes de direction au sein du corps diplomatique autrichien a augmenté d'environ 20 %.³⁵



Des politiques étrangères sensibles au genre en tant que catalyseurs institutionnels. Dans les pays qui ont fait de l'égalité de genre un objectif explicite de leur politique étrangère, on constate des retombées positives sur la mise en œuvre de l'article 8. En Slovénie, une étude réalisée en 2009 sur l'égalité des chances au sein du corps diplomatique a donné lieu à des réformes de fond.³⁶ Depuis lors, des mesures ciblées ont favorisé les femmes qualifiées dans des contextes concurrentiels, ce qui témoigne de l'engagement constant du gouvernement en faveur de la parité.

Par exemple, son rapport national CEDEF de 2014 montre qu'en 2012, le Ministère slovène des Affaires étrangères a mis en place une politique en matière de diversité assortie d'objectifs chiffrés annuels, dont le respect doit être suivi de près conformément au principe « appliquer ou expliquer ». En 2020, une étude menée en Slovénie, en collaboration avec le Ministère islandais des Affaires étrangères, a révélé une augmentation de 7 points de pourcentage (passant de 51 % à 58 %) de la proportion de femmes au sein du corps diplomatique entre 2000 et 2020. Cependant, les femmes ne représentaient toujours qu'une minorité des candidatures aux postes d'ambassadeur et ambassadrices.³⁷

ENCADRÉ 3. CITATION TIRÉE DE L'ENTRETIEN AVEC UN INFORMATEUR CLÉ-02

« Lors des derniers examens de promotion, [le ministère des Affaires étrangères] a mis en œuvre pour la première fois une mesure de discrimination positive. Il y avait donc plus de places réservées aux femmes qu'aux hommes, ce qui permettait de combler les écarts que l'on constatait au niveau des effectifs. [Mon pays] a adopté une politique étrangère féministe et je pense que cela a joué un rôle [dans ce changement], car selon ce principe, il faut promouvoir l'égalité de genre à l'extérieur, mais il faut aussi agir à l'intérieur pour être cohérent. »

— Une personne interrogée souhaitant rester anonyme. Entretien avec un informateur clé, octobre 2025.

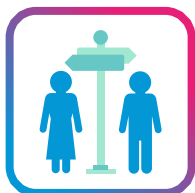
Lorsque l'égalité de genre est définie comme un objectif de politique étrangère et qu'elle bénéficie du soutien de la classe dirigeante, des mécanismes institutionnels, notamment la révision des critères de recrutement, des voies de promotion transparentes, des programmes ciblés de développement de carrière et des systèmes de responsabilisation axés sur les résultats tendent à suivre, bien que lentement et de manière inégale.

Obstacles structurels

Selon une étude réalisée pour la Banque mondiale, près de la moitié des femmes à travers le monde sont encore confrontées à des obstacles juridiques discriminatoires.³⁸ Bien que les lois ouvertement discriminatoires interdisant aux femmes d'accéder à la carrière diplomatique aient été en grande partie supprimées, des mécanismes de discrimination plus généraux continuent de produire des résultats systématiquement inégaux. Ces pratiques opèrent sous le couvert de l'égalité formelle, rendant invisibles des obstacles qui n'en sont pas moins redoutablement efficaces pour limiter l'accès des femmes aux plus hautes fonctions diplomatiques.

Même dans un contexte d'égalité formelle et de politiques non discriminatoires, les institutions perpétuent les inégalités par le biais de règles informelles, d'attentes tacites et de normes masculinisées qui définissent les diplomates et les dirigeants « idéaux ». Ces obstacles sont souvent ancrés dans les cultures d'entreprise, les structures de carrière et les pratiques quotidiennes. Pour s'attaquer aux obstacles structurels, il ne suffit pas de modifier les règles ; il faut également transformer les normes sociales et les logiques institutionnelles.

Synthèse et conclusions concernant les obstacles structurels



La stratification selon le genre persiste à tous les échelons du corps diplomatique.³⁹

Dans l'ensemble des pays, les femmes représentent une part plus importante des attachés, des troisièmes secrétaires et du personnel administratif, mais leur présence diminue sensiblement aux échelons intermédiaires et supérieurs : ambassadeurs, ministres, conseillers, premiers secrétaires⁴⁰ (voir le tableau 1 pour une illustration des différents grades diplomatiques). Le décalage entre l'égalité formelle et les réalités de l'exclusion à tous les échelons définit le plafond de verre : des barrières immatérielles aux conséquences bien réelles.

ENCADRÉ 4. GRADES DIPLOMATIQUES PRINCIPAUX

Dans l'ensemble des pays, les femmes représentent une proportion plus importante parmi les attachés, les troisièmes secrétaires et le personnel administratif, mais leur présence diminue sensiblement aux échelons intermédiaires et supérieurs.



Remarque : Cela illustre les grades hiérarchiques qui déterminent l'ordre de préséance. Dans certains cas, les agents diplomatiques se voient attribuer un titre fonctionnel qui décrit leur domaine d'expertise ou les fonctions spécifiques qui leur sont assignées. Par exemple, attaché-e juridique, attaché-e du travail, attaché-e militaire, etc. Dans ce contexte, le terme « attaché-e » désigne une fonction et n'est pas nécessairement lié au grade diplomatique le plus bas, celui d'attaché. Un conseiller ou un premier secrétaire de grade titulaire peut exercer les fonctions d'attaché juridique. Des membres du corps diplomatique de différents grades occupent également diverses fonctions au niveau central entre deux affectations à l'étranger.



Les obstacles à une évolution de carrière équitable persistent. Environ 31 % des pays étudiés (60 sur 194) offrent la possibilité de déposer des candidatures en ligne via un portail dédié ou des sites web affiliés au gouvernement, une avancée positive en matière de transparence, et une majorité d'entre eux publient leurs offres d'emploi sur des forums publics, tels que les sites web officiels du gouvernement. Cette offre d'accès aux postes de niveau d'entrée ne permet toutefois pas de remédier à l'attrition en milieu et fin de carrière.

Au Mexique, afin de remédier à un déséquilibre structurel persistant (66 % d'hommes pour 34 % de femmes) au sein du corps diplomatique, une politique annoncée en 2024 prévoit d'admettre deux femmes qualifiées pour chaque candidat masculin ayant réussi le concours d'entrée dans la diplomatie, soit un rapport inversé de 66,7 % de femmes pour 33,3 % d'hommes.⁴¹ La même année, le concours de promotion du service diplomatique destiné aux fonctionnaires de carrière des branches diplomatique et consulaire ainsi que technique et administrative a été mis en place, avec un plus grand nombre de postes réservés aux femmes afin de parvenir à une majorité ou à une parité des promotions pour les femmes dans ces deux branches,⁴² dont la proportion diminue généralement à mesure que l'on gravit les échelons.

Cette fuite dans le vivier diplomatique, observable dans la plupart des pays du monde, montre que les systèmes d'accès inclusifs sont nécessaires, mais qu'ils ne suffisent pas à eux seuls à garantir une égalité réelle à tous les échelons de la carrière diplomatique. Les mécanismes d'évolution de carrière, notamment les critères de promotion, l'affectation aux postes, l'accès à des expériences déterminantes pour la carrière, le mentorat et les réseaux, doivent faire l'objet d'examen minutieux et de réformes.



Les postes stratégiques au sein du corps diplomatique ne sont pas attribués aux femmes. Les femmes diplomates occupent souvent des postes axés sur des questions telles que le développement, la santé, les droits humains et la politique humanitaire, tout en restant sous-représentées dans des domaines comme la défense, les sanctions et la stratégie économique. La ségrégation des portefeuilles reflète et renforce les stéréotypes concernant les compétences des femmes et les rôles qui doivent leur être attribués, les excluant systématiquement des expériences professionnelles qui favorisent l'évolution de carrière et qui déterminent par la suite leur éligibilité à des postes de direction.⁴³

Lorsque des femmes accèdent au rang d'ambassadrice, elles sont nettement moins susceptibles d'être affectées dans des pays considérés comme stratégiques de par leur positionnement géopolitique.⁴⁴



L'accès des femmes à des postes de direction au sein du corps diplomatique intervient parfois à des moments délicats. Dans certains cas, les femmes accèdent de manière disproportionnée à des postes de direction en période de pénurie de ressources ou de crise : des postes où le pouvoir réel est réduit, où les risques d'échec sont élevés et où les ressources sont limitées.⁴⁵ Les budgets diplomatiques étant « éclipsés par les budgets de la défense »,⁴⁶ les femmes pourraient se retrouver à la tête de ces institutions avec un pouvoir d'action limité et faire l'objet de critiques disproportionnées si elles ne parviennent pas à inverser la tendance.



Les mesures favorables à la famille ont une incidence sur la présence des femmes au sein du corps diplomatique. De nombreux pays ont mis en place des politiques favorables à la famille en théorie, mais celles-ci restent mal adaptées aux réalités de la vie diplomatique. Une analyse du corps diplomatique japonais montre que, bien qu'il existe des politiques familiales officielles, les normes en vigueur sur le lieu de travail, qui privilégient le « présentisme » et la disponibilité totale, nuisent à l'efficacité de ces mesures.⁴⁷

L'évolution de carrière est liée à une mobilité constante, à des rotations fréquentes entre le siège et les postes à l'étranger, ainsi qu'à des horaires de travail longs et irréguliers. Ces attentes entrent en conflit avec les responsabilités liées à la prise en charge d'un proche et rendent plus difficile le maintien d'une vie de couple ou d'un mode de vie parental. Il s'agit là d'une caractéristique structurelle qui désavantage systématiquement les femmes, lesquelles consacrent 2,5 fois plus d'heures par jour aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés que les hommes.⁴⁸

ENCADRÉ 5. CITATION TIRÉE DE L'ENTRETIEN AVEC UN INFORMATEUR CLÉ-01

Une diplomate a raconté qu'elle consacrait la moitié de son salaire aux frais de garde d'enfants, qui dépassaient largement les indemnités versées par le ministère : une charge financière que ses collègues masculins n'avaient pas à supporter dans la même mesure. Elle a souligné le choix difficile qui s'imposait : « Je n'ai pas pu avoir d'enfants très tôt parce que j'essayais de gravir les échelons [...] J'avais atteint bon nombre de mes objectifs professionnels lorsque je suis devenue mère, à 42 ans. [...] Je ne pense pas que le système soit encore prêt à nous permettre de tout concilier : être à la fois une mère à part entière et une cadre supérieure à part entière.

— Une personne interrogée souhaitant rester anonyme. Entretien avec un informateur clé, octobre 2025.



La pénurie de mentors et l'accès limité aux réseaux persistent. L'évolution de carrière dans le domaine diplomatique ne dépend pas seulement des qualifications officielles, mais aussi de l'accès à des réseaux formels et informels, à des informations privilégiées et à un mentorat actif. Les femmes diplomates sont confrontées à des désavantages avérés : même lorsqu'elles occupent des postes comparables et communiquent à un rythme similaire, leur voix « porte moins loin » : une étude montre que les publications des femmes diplomates sur les réseaux sociaux sont bien moins relayées, ce qui affaiblit leur capacité à définir les priorités et leur reconnaissance professionnelle.⁴⁹ Bien que le mentorat existe dans certains cas, les entretiens avec des informateurs clés et les discussions de groupe utilisés dans le cadre de cet article ont souligné l'importance du mentorat pour l'évolution de carrière, un élément reconnu comme faisant défaut pour les femmes au sein du corps diplomatique.



La formation du corps diplomatique ne remet souvent pas en cause les obstacles structurels. L'analyse des tendances au sein du corps diplomatique réalisée par ONU Femmes montre que, d'une manière générale, tous les pays proposent une formation diplomatique standard, comprenant notamment des cours sur les objectifs de la politique étrangère du pays, le protocole diplomatique, l'enseignement des langues, etc. Cependant, seule une minorité d'entre eux intègre une formation axée sur la perspective de genre dans les différents aspects de la politique étrangère. Nombreux parmi ceux qui intègrent une perspective de genre ont pris des engagements concrets en matière de politique étrangère sensible au genre, notamment dans le cadre du programme « Femmes, paix et sécurité ». Dans l'ensemble, cependant, d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre, les formations ne s'attaquent souvent pas au problème au cœur même de l'institution : elles ne remettent pas en cause les biais structurels, ne préparent pas les responsables à identifier et à corriger les impacts discriminatoires, et n'outillent pas les diplomates pour naviguer au sein de cultures institutionnelles masculinisées.⁵⁰

En France, la formation interne sur l'égalité de genre a été considérée comme une priorité, conformément à sa politique étrangère féministe.⁵¹ En Ukraine, ONU Femmes a soutenu des formations visant à renforcer les ambitions du pays en matière de corps diplomatique sensible à la dimension de genre.⁵² De même, dans le cadre de l'initiative « Sheikha Fatima bint Mubarak pour les femmes, la paix et la sécurité » des Émirats arabes unis (EAU), soutenue par ONU Femmes, la dernière promotion de 2025 a intégré des principes de politique étrangère centrés sur les femmes dans sa formation plus générale sur les femmes, la paix et la sécurité. Cela marque un tournant : il ne s'agit plus de se concentrer uniquement sur le développement des compétences individuelles, mais de préparer les femmes à influencer activement les priorités politiques nationales et internationales.



Les lacunes dans les données nuisent à la transparence des engagements et à l'analyse comparative. La majorité (62 %, soit 116 rapports des États parties à la CEDEF) n'a pas fourni de données comparables sur la proportion de femmes au sein du corps diplomatique ni de données ventilées permettant une analyse comparative.⁵³ Par exemple, dans certains rapports, seul le nombre de femmes au sein du Ministère des Affaires étrangères était indiqué, sans indication du nombre total des effectifs au sein du ministère, ce qui ne permettait pas de déterminer la proportion de femmes par rapport aux hommes. La plupart des rapports sur la mise en œuvre de l'article 8 ne présentaient pas de données ventilées concernant le corps diplomatique permettant de connaître l'ancienneté par grade selon le genre, les taux de promotion ou la répartition des femmes entre les différents types de missions (bilatérales ou multilatérales), les lieux d'affectation (siège ou à l'étranger, niveaux de difficulté) et les spécialisations (politique, économie, sécurité, droit, diplomatie publique). Sans ces données détaillées, les goulots d'étranglement structurels restent invisibles, ce qui limite l'établissement de rapports institutionnels fondés sur des données factuelles et l'évaluation des progrès réalisés au fil du temps.

ENCADRÉ 6. EXEMPLES DE PAYS

L'Australie mise sur des initiatives concrètes à l'échelle de l'institution visant à ancrer l'égalité de genre dans la pratique diplomatique. Une stratégie globale en matière de genre dans le domaine de la politique étrangère (adoptée en 2016) intègre la dimension de genre dans cinq domaines prioritaires, notamment la prévention de la violence fondée sur le genre, la promotion de la santé et des droits sexuels et reproductifs, la paix et la sécurité tenant compte des questions de genre, l'action climatique et humanitaire sensible au genre, le commerce inclusif et le soutien au leadership des femmes ancré localement. Une ambassadrice chargée de l'égalité de genre dirige les activités de plaidoyer international, de diplomatie publique et de sensibilisation, garantissant ainsi une responsabilité et une visibilité de haut niveau. Au sein du Ministère des Affaires étrangères et du Commerce (DFAT), la stratégie « Women in Leadership » (lancée en 2015) met en œuvre des mesures visant à favoriser la progression et la rétention du personnel, notamment par le biais de la parité au sein des comités ministériels, d'une attention systématique portée à la visibilité des femmes en tant qu'intervenantes et expertes, et d'une culture d'entreprise qui reconnaît et valorise les contributions des femmes. En 2020, le DFAT a établi un bilan de la mise en œuvre de cette stratégie et a constaté qu'en octobre 2019, 61 % de l'ensemble de ses effectifs étaient des femmes. Pourtant, les hommes restaient deux fois plus nombreux que les femmes aux postes les plus élevés du DFAT. En 2025, 43 % de l'ensemble des ambassadeurs australiens étaient des femmes, selon le « Women in Diplomacy Index ».

En 2024, le **Honduras** a signé un protocole d'accord avec la Commission interaméricaine des femmes (CIM) de l'Organisation des États américains (OEA), établissant ainsi un cadre de collaboration visant à identifier et à combler les inégalités existantes dans la politique étrangère hondurienne. Son objectif principal est d'accroître et de renforcer la participation des femmes et d'intégrer une approche axée sur l'égalité et les droits au sein de l'administration publique et du service diplomatique honduriens. À la suite de la signature du protocole d'accord, la CIM/OEA et le gouvernement du Honduras procéderont à un diagnostic complet et mettront en œuvre un plan d'action visant à lutter contre les inégalités existantes. Selon l'indice « Women in Diplomacy », la proportion de femmes ambassadrices au Honduras a augmenté de 12 points de pourcentage, passant de 25 % en 2024 à 37 % en 2025.

Au **Libéria**, à la suite d'un engagement politique pris en 2023 en faveur d'une politique étrangère sensible au genre, une évaluation globale des questions de genre au sein du Ministère des Affaires étrangères a été menée en 2024 avec le soutien d'ONU Femmes. Les recommandations issues des conclusions de l'évaluation identifient des mesures ciblées visant à favoriser la participation des femmes et leur représentation égale au sein du corps diplomatique, notamment : l'application éventuelle de quotas au sein du corps diplomatique ; la mise en place de formations tenant compte des questions de genre ; le renforcement de la collaboration avec le pouvoir législatif ; et la coordination du Ministère des Affaires étrangères avec d'autres ministères, départements et agences afin d'accélérer la mise en œuvre des engagements du Libéria en matière de politique étrangère sensible au genre.

L'**Espagne** a orienté ses efforts de réforme vers l'intérieur et vers l'égalité au sein de son corps diplomatique. Depuis l'adoption de sa politique étrangère féministe, l'Espagne s'est engagée à collecter des données ventilées par sexe et a intensifié ses efforts de promotion du service diplomatique auprès des étudiants universitaires, tout en uniformisant la formation en matière d'égalité de genre au sein du ministère des Affaires étrangères. La stratégie d'action extérieure de l'Espagne (2025-2028) reconnaît que la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de l'égalité et de la diversité constitue un pilier fondamental du service diplomatique espagnol ; elle s'engage à prendre des mesures ciblées pour garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux et dans toutes les catégories. Il convient également de souligner l'engagement de l'Espagne en faveur d'une représentation de qualité au sein de ses instances dirigeantes, comme en témoigne la nomination de femmes aux postes d'ambassadrices et de cheffes de mission dans des régions stratégiques sur le plan géopolitique.

Les **Émirats arabes unis** montrent comment une approche stratégique à l'échelle de l'État peut favoriser la promotion des femmes dans la diplomatie. Dans son rapport au CEDEF de 2020, les Émirats arabes unis indiquent que des mandats de haut niveau chargent le Cabinet du Premier ministre, en coordination avec l'Union générale des femmes, d'accroître le nombre de femmes ambassadrices et d'émissaires pour la paix, ainsi que leur représentation au sein des organisations internationales, avec le soutien d'un Conseil fédéral pour la parité qui s'attache à combler les écarts de représentation dans les instances décisionnelles. La nomination systématique de femmes à des postes d'ambassadrices, qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes, contribue à normaliser la présence des femmes à des postes de direction au sein du corps diplomatique. En juin 2024, les femmes représentaient 30 % du corps diplomatique des Émirats arabes unis. Les études spécifiques consacrées aux femmes dans la diplomatie, les rapports réguliers adressés au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et l'utilisation d'indices pour suivre les progrès réalisés comptent parmi les facteurs qui favorisent la mise en place de mécanismes de responsabilisation au sein du corps diplomatique.

En **Ukraine**, la *Stratégie visant à garantir l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes au sein du service diplomatique* a mis en place des mesures visant à lutter contre le harcèlement, à améliorer les infrastructures (notamment par la création d'une salle réservée aux enfants au Ministère des Affaires étrangères) ; promouvoir le leadership des femmes par le biais d'un Club diplomatique des femmes ; et d'accroître les possibilités de mentorat. De plus, on recourt à des réformes législatives et à des campagnes de sensibilisation pour intégrer l'égalité de genre à tous les niveaux de la diplomatie, et on tire parti des changements survenus en temps de guerre pour remettre en question les normes existantes afin de favoriser une plus grande inclusion. En 2024, les conclusions du deuxième audit sur l'égalité de genre du Ministère ukrainien des Affaires étrangères, mené avec le soutien d'ONU Femmes, ont été publiées. Les résultats ont montré que depuis 2019, la proportion de femmes occupant des postes de direction au sein du service diplomatique a augmenté de 6 %, pour atteindre 30 %. Il convient de noter que le nombre de femmes occupant des postes d'ambassadrices ou de cheffes de mission a augmenté de 8 % depuis 2019, pour atteindre 22 %.

Le **Vietnam**, dans son rapport national au CEDEF de 2023, a fait preuve d'un engagement politique fort et a mis en avant des réformes juridiques, un accompagnement professionnel ciblé et le renforcement des capacités grâce à des quotas ambitieux, des formations ciblées et la promotion d'un réseau de femmes dans le domaine des affaires étrangères (tel que le Cercle des femmes de la Communauté de l'ASEAN à Hanoï), afin de favoriser la coopération et le soutien. L'objectif est que 75 % des postes de direction clés au sein du gouvernement soient occupés par des femmes. Ces mesures ont notamment permis d'augmenter le nombre de femmes à la tête des missions diplomatiques du Vietnam à l'étranger (ce pourcentage a doublé, passant de 8,1 % à 16 % entre 2015 et 2019).

Conclusion

Les instruments internationaux et les cadres nationaux reconnaissent le droit à une représentation égale dans le domaine diplomatique comme une obligation juridique et une obligation en matière de droits humains. Malgré cela, le chemin vers la parité reste semé d'embûches. La forte baisse du nombre de femmes entre les échelons de début de carrière, de milieu de carrière et de haute direction au sein du corps diplomatique témoigne d'une fuite généralisée dans le vivier de talents, que les procédures d'admission transparentes ne suffisent pas à elles seules à résoudre. Les progrès vers la parité marquent le pas lorsque les engagements ne s'accompagnent pas de mécanismes de mise en œuvre ou qu'ils sont mis en œuvre indépendamment des structures de responsabilité des dirigeants.

La voie à suivre consiste à traduire les engagements formels, notamment ceux pris au titre de l'article 8 de la CEDEF, en une architecture diplomatique tenant compte des questions de genre. Cela nécessite une transformation institutionnelle durable, notamment en démantelant les attitudes, les pratiques et les mécanismes d'incitation sous-jacents qui favorisent certains modèles de professionnalisme diplomatique fondés sur le genre, l'origine ethnique et la classe sociale, limitant ainsi la représentation égale des femmes au sein du corps diplomatique. Des mesures telles que la définition d'objectifs, la collecte, la diffusion et l'utilisation de données ventilées par sexe, la refonte des systèmes de mérite afin d'éliminer les préjugés, ainsi que des initiatives visant à faire évoluer les mentalités sont nécessaires. La responsabilisation sous l'impulsion des dirigeants et la collaboration à l'échelle de l'ensemble du gouvernement sont tout aussi essentielles : les hauts responsables, y compris les défenseurs de l'égalité de genre, doivent donner l'exemple en s'engageant activement, allouer des ressources et mettre en place les mécanismes de contrôle nécessaires pour garantir la responsabilisation et des progrès mesurables.

Recommandations

1. **Renforcer la mise en œuvre de l'article 8 de la CEDEF** : Afin d'accélérer les progrès vers une mise en œuvre effective de l'article 8, les États parties devraient continuer à prendre des mesures ciblées pour garantir que les femmes bénéficient de l'égalité des chances pour représenter leur gouvernement à l'étranger et participer aux activités des organisations internationales, sans faire l'objet d'aucune discrimination ni d'autres obstacles structurels. Les recommandations générales existantes, notamment la RG 40, ainsi que celles à venir, proposent des mesures concrètes que les États parties peuvent mettre en œuvre pour parvenir à la parité dans la vie politique au niveau international, y compris au sein du corps diplomatique.
2. **Renforcer les directives en matière de rapports en vertu de l'article 8.** Le Comité CEDEF joue un rôle important à cet égard, notamment en proposant une liste de questions ciblées dans le cadre des directives de présentation des rapports destinées aux États parties. Les directives en matière de rapports peuvent exiger l'inclusion, dans les rapports des États parties, de sections spécifiques fondées sur des données et présentant une ventilation par sexe selon un format normalisé, afin d'améliorer l'interopérabilité des données ; ces sections doivent détailler les difficultés rencontrées et les progrès accomplis dans la mise en œuvre effective de l'article 8, y compris les mesures prises conformément à la Recommandation générale n° 40 et aux autres recommandations générales.
3. **Réaliser des audits, des évaluations et des analyses participatifs sur l'égalité de genre au sein des Ministères des affaires étrangères** afin de constituer une base factuelle qui reflète les expériences concrètes et spécifiques du personnel, dans le but d'identifier les pratiques discriminatoires et autres obstacles structurels, et de favoriser la responsabilisation en vue de la mise en œuvre des recommandations pratiques issues de ces évaluations. Cette approche garantit que les ministères des affaires étrangères mènent des interventions ciblées et fondées sur des données dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 8.
4. **Mettre en place des systèmes fiables pour la collecte, l'analyse et la diffusion de données ventilées** sur le corps diplomatique, couvrant le recrutement, la rétention, la promotion, le départ naturel et les conditions de travail, ventilées par sexe, grade et affectation. Les ministères des affaires étrangères peuvent collaborer avec les instituts nationaux de statistique afin de définir des méthodologies et une fréquence appropriées pour la collecte et la diffusion des données, en tirant parti des technologies nouvelles et émergentes.
5. **Mener des recherches sur les femmes dans la diplomatie, notamment dans les pays du Sud, où les données sont rares.** Rendre compte de la contribution des femmes à la politique internationale au fil du temps, notamment par le biais de collaborations de recherche entre les ministères des affaires étrangères, les instituts de formation diplomatique, d'autres établissements universitaires et la société civile.

6. **Élaborer des lignes directrices visant à mettre en œuvre les engagements en matière de parité au sein du corps diplomatique.** Les progrès accomplis dans la mise en œuvre des engagements en matière de parité dans la vie politique, tant au niveau national qu'international, doivent se renforcer mutuellement. Lorsque des engagements en matière de parité sont prévus dans les cadres nationaux, notamment sous forme de quotas, élaborer des lignes directrices claires sur la manière dont ceux-ci s'appliquent à chaque étape du recrutement, de la nomination et de la promotion, à tous les échelons du corps diplomatique.
7. **Mettre en place et appliquer des politiques globales favorables à la famille au sein du corps diplomatique,** notamment des modalités de travail flexibles, des congés parentaux rémunérés assortis d'une garantie de l'emploi et sans pénalité liée à la performance, un accompagnement systématique à la reprise du travail afin d'éviter les départs après le congé, ainsi qu'un soutien à la garde d'enfants. Une pratique équitable garantirait également que les allocations pour la garde d'enfants et la scolarité soient adaptées aux coûts réels sur place pour les diplomates en poste à l'étranger. Lorsque des cadres nationaux en matière de soins existent, élaborer des lignes directrices pour leur application au sein du corps diplomatique.
8. **Réviser et renforcer les programmes de formation diplomatique dans une perspective de genre,** notamment en y intégrant : des cadres normatifs et des normes en matière d'égalité de genre (y compris les obligations et les recommandations générales prévues à l'article 8 de la CEDEF) ; une prise de conscience des normes sociales discriminatoires, des obstacles juridiques, politiques, institutionnels et autres barrières structurelles à la participation égale au sein du corps diplomatique, adaptés aux contextes nationaux ; et des stratégies pratiques pour surmonter les obstacles auxquels se heurtent les femmes au sein du corps diplomatique.
9. **Mettre en place et entretenir des réseaux professionnels, formels ou informels, destinés aux femmes du corps diplomatique** afin de faciliter les dialogues stratégiques, les rencontres régulières, les ateliers de renforcement des compétences, les forums de soutien entre pairs et le mentorat intergénérationnel, animés par des membres actuelles ou anciennes du corps diplomatique qui ont tout intérêt à soutenir activement leurs mentorées pour l'obtention de missions et de promotions, et à inspirer des stratégies sensibles au genre dans la gouvernance mondiale.
10. **Renforcer un environnement propice à la participation des femmes et à leur égale représentation au sein du corps diplomatique,** notamment par le biais de mesures juridiques, politiques et institutionnelles ; la promotion de mécanismes de coordination entre les ministères, départements et agences gouvernementaux, y compris entre les ministères des affaires étrangères et les mécanismes nationaux chargés de l'égalité de genre, afin de faire progresser l'intégration de la dimension de genre dans l'appareil de la politique étrangère et la diplomatie ; et un partenariat plus étroit entre les ministères des affaires étrangères et les commissions parlementaires des affaires étrangères afin de renforcer la législation nécessaire, les dotations budgétaires et les mécanismes de responsabilité pour les engagements existants.

Notas finales

- 1** UIP et ONU Femmes, 2025.
- 2** UIP, 2025.
- 3** ONU Femmes, 2025.
- 4** Chehab, 2025.
- 5** Enloe, 1990 ; McGlen et Sarkees, 1993 ; Neumann, 2008 ; Towns et Niklasson, 2023.
- 6** PNUD, 2025.
- 7** Nations Unies, 1995.
- 8** Aggestam et Towns, 2019.
- 9** Do Paço, 2021.
- 10** Ministère fédéral des Affaires européennes et internationales (Autriche), 2014.
- 11** ONU Femmes, 2019a.
- 12** Ansorg, Haastrup et Wright, 2021.
- 13** FCO Historians, 2018.
- 14** Nations unies, 1979.
- 15** Chehab, 2025.
- 16** Hutchings et Suri, 2017.
- 17** Towns et Niklasson (2017) renforcent cet argument. Pour des exceptions à cette règle, voir par exemple Del Rio (2016) et le GAO (1989).
- 18** Donovan, 2025 p. 239.
- 19** Mackay et Krook, 2015, p. 6; Towns, 2020; voir également Stanfield, 2024.
- 20** Aggestam et Towns, 2018, p. 11
- 21** Malone, 1997.
- 22** Nations unies, 1979, article 8 de la CEDEF.
- 23** Kran, 2021.
- 24** Le Comité CEDEF est l'organe composé d'experts indépendants chargé de surveiller la mise en œuvre de la Convention CEDEF. Il propose des interprétations qui clarifient les dispositions de la Convention, expliquent les obligations des États et fournissent des orientations sur des questions thématiques spécifiques par le biais de recommandations générales.
- 25** Comité CEDEF, 1997.
- 26** Ibid.
- 27** Ibid.

- 28** Comité CEDEF, 2024.
- 29** HRC, 2025.
- 30** Ibid.
- 31** Ibid.
- 32** Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC), 2025.
- 33** Nations unies, 2025.
- 34** ONU Femmes, 2025a.
- 35** Ibid.
- 36** Jazbec et al., 2010.
- 37** Ministère des Affaires étrangères (Slovénie), 2020.
- 38** Banque mondiale, 2024.
- 39** McCarthy, 2014 ; Towns et Niklasson, 2025 ; Lecler et Goltrant, 2025.
- 40** ONU Femmes, 2025a ; Chehab, 2024.
- 41** Gouvernement du Mexique, 2024a.
- 42** Gouvernement du Mexique, 2024b.
- 43** Smith et Kozielska, 2024.
- 44** Ibid.
- 45** Ibid.
- 46** Ibid.
- 47** Flowers, 2025.
- 48** ONU Femmes, 2025b.
- 49** Donovan, 2025 ; voir également Smith et Kozielska, 2024 ; Rahman, 2011.
- 50** Bode, 2020 ; Turunen, 2022.
- 51** Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2022.
- 52** ONU Femmes Ukraine, 2025.
- 53** ONU Femmes, 2025a.

Références

- Aggestam, K., et A. E. Towns. 2018. « Introduction: « Étude sur le genre, la diplomatie et la négociation. » Dans *La dimension de genre dans la diplomatie et les négociations internationales. Études en diplomatie et relations internationales*. K. Aggestam et A. Towns (dir.). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58682-3_1.
- Aggestam, K., et A. E. Towns. 2018. « Introduction: « Étude sur le genre, la diplomatie et la négociation. » Dans *La dimension de genre dans la diplomatie et les négociations internationales. Études en diplomatie et relations internationales*. K. Aggestam et A. Towns (dir.). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58682-3_1.
- Aggestam, K. et A. E. Towns. 2019. « *Le tournant de genre en diplomatie : un nouveau programme de recherche*. » *Revue féministe internationale de politique* 21 (1), p. 9-28.
- Des personnes interrogées sous couvert d'anonymat. Entretiens avec les informateurs clés n° 1 et n° 2 menés par Toni Hastrup, octobre 2025.
- Ansorg, N., T. Hastrup et K.A.M. Wright. 2021. « Politique étrangère et diplomatie : interventions féministes », dans *Routledge Handbook of Feminist Peace Research*. T. Väyrynen, S. Parashar, É. Féron et C.C. Confortini (dir.). Taylor & Francis, p. 202-211.
- Birk-Petersen, U., S. Chehab et S. Kazim. 2021. *Indice des femmes dans la diplomatie 2021*. Abu Dhabi : Académie diplomatique Anwar Gargash.
- Bode, I. 2020. « *Des femmes ou des dirigeantes ? Pratiques de représentation des Nations Unies en tant qu'institution genrée* », *International Studies Review* 22 (3), p. 347-369.
- Canan Sokullu, E. et G. Karanis Ekşioğlu. 2023. « Les femmes dans la diplomatie en Turquie : perspectives d'une approche axée sur le genre », *Perceptions* 28 (1), p. 27-54.
- Comité de la CEDEF 1997. *Recommandation générale n° 23*.
- Comité CEDEF. 2024. *Recommandation générale n° 40*.
- Chappell, L. et G. Waylen. 2013. « Le genre et la vie cachée des institutions », *Public Administration* 91 (3), p. 599-615.
- Chehab, S. 2022. *Indice des femmes dans la diplomatie 2022*. Abu Dhabi : Académie diplomatique Anwar Gargash.
- Chehab, S. 2023. *Indice 2023 des femmes dans la diplomatie*. Abu Dhabi : Académie diplomatique Anwar Gargash.
- Chehab, S. 2024. *Indice 2024 des femmes dans la diplomatie*. Abu Dhabi : Académie diplomatique Anwar Gargash.
- Chehab, S. 2025. *Indice 2025 des femmes dans la diplomatie*. Abu Dhabi : Académie diplomatique Anwar Gargash.
- CIM OEA (Commission des femmes de l'Organisation des États américains). 2024. « Le Honduras s'associe à la CIM et à l'OEA pour promouvoir l'égalité de genre dans la diplomatie. » OEA. 25 juillet. <https://www.oas.org/en/CIM/docs/HONDU-RAS-CIM-ENG.pdf>.
- Deighton, A. 2015. « Femmes du monde entier : « L'ascension des femmes diplomates », par Helen McCarthy, *Twentieth Century British History* 26 (3), p. 487-489. doi:10.1093/tcbh/hwu045.
- Del Rio, T. 2016. *L'égalité de genre au sein du service diplomatique mexicain*. Exercice d'analyse des politiques (PAE), Harvard Kennedy School, le 29 mars.
- Ministère des Affaires étrangères et du Commerce (Australie). 2015. Actualisation WIL <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/women-in-leadership-refresh-strategy.pdf>
- Dharsani, M. et A. Ericsson. 2013. *Les femmes dans la diplomatie : comment l'ONU aborde-t-elle la question de la sous-représentation des femmes dans la diplomatie ?* Mémoire de licence, Université West, Département d'économie et d'informatique, Section de droit, d'économie, de statistiques et de sciences politiques, Trollhättan.
- Donovan, O. 2025. « *La dimension de genre dans la diplomatie Zoom : la participation des femmes à la diplomatie numérique* », *International Studies Perspectives* 26 (2), pp. 238-256.
- Do Paço, D. 2022. « Les femmes dans la diplomatie à Istanbul à la fin du XVIIIe siècle », *The Historical Journal* 65 (3), p. 640-662. doi:10.1017/S0018246X21000479.
- Enloe, C. 1990. *Bananes, plages et bases militaires : une lecture féministe de la politique internationale*. Oakland, Californie : Presses universitaires de Californie.

- Historiens du FCO (Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth), Royaume-Uni. 2018. *Les femmes et le ministère des affaires étrangères : une histoire*. Notes historiques : Numéro 20. Londres : Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth.
- Ministère fédéral des Affaires européennes et internationales (Autriche). 2014. « En hommage à la grande pacifiste autrichienne Bertha von Suttner » 21 juin. Consulté le 26 janvier 2026. <https://www.bmeia.gv.at/en/the-ministry/press/news/2014/commemorating-the-great-austrian-pacifist-bertha-von-suttner>
- Flowers, P.R. 2025. « *Institutions formelles et informelles : les femmes diplomates à des postes de direction au ministère japonais des Affaires étrangères* », *Politics & Gender* 21 (3), pp. 509-534.
- GAO (General Accounting Office), États-Unis. 1989. *Département d'État : les minorités et les femmes sont sous-représentées au sein du service diplomatique* (GAO/NSIAD-89-146). Washington, DC : GAO, le 26 juin. Consulté le 20 septembre 2025. <https://www.gao.gov/assets/nsiad-89-146.pdf>.
- Ministère fédéral allemand des Affaires étrangères. Sans date. *La diplomatie par le réseautage : Formation destinée aux diplomates internationaux*.
- Gouvernement du Mexique. 2024a. « Le ministre des Affaires étrangères, M. de la Fuente, remet des distinctions lors d'une cérémonie de reconnaissance du corps diplomatique. » 8 novembre. Consulté le 26 janvier 2026. <https://www.gob.mx/sre/prensa/foreign-secretary-de-la-fuente-presents-awards-at-diplomatic-service-recognition-ceremony?idiom=en>.
- Gouvernement du Mexique 2024b. « Le Ministère des Affaires étrangères met en place des mesures de discrimination positive pour les concours de promotion au sein du service diplomatique. » 11 septembre. Consulté le 26 janvier 2026. <https://www.gob.mx/sre/prensa/foreign-ministry-adopts-affirmative-action-in-foreign-service-promotion-exam?idiom=en#:~:text=-Sans%20elle%2C%20207%20hommes%20et,lutte%20contre%20toutes%20les%20formes%20de%20discrimination>
- Campagne GQUAL. 2023. *Analyse de l'article 8 de la CEDEF*.
- Les voix de GWL. 2025. *Les femmes dans le multilatéralisme 2025 : genre et leadership aux Nations Unies – une analyse des huit premières décennies*.
- Hastrup, T. 2023. « *Mettre en œuvre une politique étrangère féministe au service de l'Afrique* », *Institut de recherche sur les politiques africaines (AFRIPOLI)*, 18 avril.
- Hastrup, T. 2025. « Affronter la colonialité de la politique étrangère féministe : une perspective africaine », *Politics & Gender*, 21 (3), p. 658-664. doi:10.1017/S1743923X25100263.
- CDH (Conseil des droits de l'homme). 2025. *Résolution 58/15 : Les femmes, la diplomatie et les droits de l'homme*. A/HRC/RES/58/15.
- Hutchings, R. et J. Suri (dir.). 2017. *La formation des diplomates : comparaison des pratiques et des cultures au sein des différents services diplomatiques*. Rapport n° 194 du projet de recherche sur les politiques. Austin : École d'affaires publiques Lyndon B. Johnson, Université du Texas à Austin.
- UIP (Union interparlementaire). 2025. *Infographie : Les femmes en politique 2025*.
- L'UIP et ONU Femmes. 2025. *Carte des femmes en politique*.
- Jazbec, M., M. Lukšič Hacin, Ž. Pirnar et M. Stefanović Kajzer (dir.). 2010. *L'égalité des chances dans la diplomatie slovène*. Ljubljana : ZRC SAZU et MZZ.
- Kran, M.V.J. 2021. « Colloque sur la représentation des genres : la représentation des femmes au sein des organes créés en vertu des traités relatifs aux droits de l'homme des Nations unies – des mesures s'imposent pour atteindre la parité », *Opinio Juris*, 5 octobre. Consulté le 20 septembre 2025. <https://opiniojuris.org/2021/10/05/symposium-on-gender-representation-womens-representation-on-the-un-human-rights-treaty-bodies-action-needed-to-achieve-parity/>
- Lecler, R. et Y. Goltrant. 2021. « 'Faiblesse des viviers féminins' ou 'engorgement' masculin des sommets ? Le paradoxe d'une diplomatie féministe qui peine à promouvoir les femmes », *Revue Française de Sociologie*, 62 (3). doi:10.3917/rfs.623.0367.
- Lecler, R. et Y. Goltrant. 2025. « La dimension de genre dans les carrières diplomatiques : distance et temps dans les pratiques d'affectation à l'étranger chez 600 diplomates français », *Gender, Work & Organization*, 32 (5), p. 1944-1965. <https://doi.org/10.1111/gwao.13233>.
- Mackay, F. et M. L. Krook. 2015. *Genre, politique et institutions : vers un institutionnalisme féministe*. Basingstoke : Palgrave Macmillan.

- Malone, L. A. 1997. « Protéger les plus méprisés : les filles et les préjugés sexistes dans le régime d'adoption et de réserve de la Convention de Vienne », *William & Mary Journal of Women and the Law* 3, p. 1-27.
- Mazoni, N. et A. Rodríguez Ferrari. 2025. « Promouvoir l'égalité : comment l'indice « Femmes, entreprises et droit » de la Banque mondiale contribue au suivi et à la mise en œuvre de la recommandation générale n° 40 de la CEDEF sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les instances décisionnelles. » Dans *Transformer la prise de décision : le pouvoir de la recommandation générale n° 40 de la CEDEF pour faire progresser la représentation équitable des femmes*.
- McCarthy, H. 2014. « Le plafond de verre diplomatique », *Histoire et politique*. Consulté le 21 septembre 2025. <https://historyandpolicy.org/opinion-articles/articles/the-diplomatic-glass-ceiling/>.
- McGlen, N. E. et M. R. Sarkees. 1993. *Les femmes dans la politique étrangère : les initiées*. New York : Routledge.
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (France). 2022. « L'égalité entre les femmes et les hommes au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. » Mise à jour en mai 2022. https://www.diplomatie.gouv.fr/en/the-ministry-and-its-network/gender-equality-at-the-ministry-for-europe-and-foreign-affairs/#sommaire_3.
- Ministère des Affaires étrangères (Slovénie). 2020. « Étude sur l'égalité des chances dans la diplomatie slovène. » Consulté le 26 janvier 2026. <https://www.gov.si/en/news/2020-11-30-study-of-equal-opportunities-in-slovenian-diplomacy-completed/>.
- Ministère des Affaires étrangères de l'Ukraine. 2024. « À l'occasion de la Journée internationale des femmes dans la diplomatie, le ministère ukrainien des Affaires étrangères a présenté les résultats du deuxième audit sur l'égalité de genre. » 25 juin. <https://mfa.gov.ua/en/news/u-mizhnarodnij-den-zhinok-u-diplomatiyi-mzs-ukrayini-predstavilo-rezultati-drugogo-gender-nogo-audit>.
- Neumann, I. B. 2008. « Le corps du diplomate », *European Journal of International Relations* 14 (4), p. 671-695.
- Niklasson, B. 2020. « Les réseaux diplomatiques sous l'angle du genre », *The Hague Journal of Diplomacy* 15 (1-2), p. 13-42. <https://doi.org/10.1163/1871191X-BJA10005>.
- Niklasson, B. et K. Jezierska. 2024. « La politisation de la diplomatie : une étude comparative des nominations d'ambassadeurs », *International Affairs* 100 (4), p. 1653-1673.
- Rahman, T. 2011. « Les femmes dans la diplomatie : Une évaluation du rôle des ambassadrices britanniques dans la lutte contre la hiérarchie des genres [sic], 1990-2010. » *American Diplomacy*, avril. Consulté le 13 décembre 2025. <https://americandiplomacy.web.unc.edu/2011/04/women-in-diplomacy/>.
- Rumelili, B. et R. Suleymanoglu-Kurum. 2018. « Les femmes et le genre dans la diplomatie turque : héritages historiques et tendances actuelles. » Dans *La dimension de genre dans la diplomatie et les négociations internationales*. K. Aggestam et A. E. Towns (dir.). Cham : Springer International Publishing (Études de diplomatie et de relations internationales), p. 87-106. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58682-3_5.
- Rus, T., K. A. Árnadóttir, T. Cankar et E. H. Hjálmarsson. 2020. *Une diplomatie responsabilisante : combler le fossé entre les genres. Rapport final d'une étude conjointe Islande-Slovénie*. Ministère des Affaires étrangères de la Slovénie et Ministère des Affaires étrangères de l'Islande.
- Schiemichen, L. 2019. *Madame l'ambassadrice : comparaison statistique des femmes ambassadrices au sein des services diplomatiques américains, allemands et de l'Union européenne*. Document sur la diplomatie de l'UE n° 3/2019. Bruges : Collège d'Europe, Département des relations internationales de l'Union européenne et des études diplomatiques.
- Smith, K. E. 2024. « Pourquoi la diplomatie est-elle confrontée à un problème lié aux femmes ? », *Research for the World*. London School of Economics and Political Science. 24 septembre. <https://www.lse.ac.uk/research/research-for-the-world/politics/women-diplomacy-ambassador-diversity>.
- Smith, K.E. et M. Kozielska. (éd.) 2024. *Renforcer la représentation des femmes dans la diplomatie : défis et solutions politiques*. Rapport de projet. Londres : LSE IDEAS, London School of Economics and Political Science.
- Standfield, C. 2020. « Le tournant pratique en diplomatie sous l'angle du genre », *European Journal of International Relations* 26 (1), p. 140-165.
- Standfield, C. 2022. « Qui peut devenir un virtuose ? » « La compétence diplomatique sous l'angle intersectionnel », *The Hague Journal of Diplomacy* 17 (3), p. 371-401.
- Stephenson, E. 2022. « La falaise de verre diplomatique : la représentation des femmes et le déclin de la diplomatie », *The Hague Journal of Diplomacy* 17, p. 553-587.

- The Diplomat. 2016. « Le rôle du conjoint. » *Pulses Pro*. 4 avril. Consulté le 23 janvier 2026. <https://diplomatmagazine.eu/2016/04/04/25160/#:~:text=C'est%20une%20grande%20responsabilit%C3%A9,ainsi%20que%20la%20communaut%C3%A9%20locale.>
- Towns, A.E. 2020. « “La diplomatie est un art féminin” : représentations féminisées du diplomate », *Review of International Studies* 46 (5), p. 573-593.
- Towns, A. E. et B. Niklasson. 2018. « Où sont les femmes ambassadrices ? Les hiérarchies de genre et de statut dans les affectations des ambassadeurs. » Dans *La dimension de genre dans la diplomatie et les négociations internationales*. K. Aggestam et A. E. Towns (dir.). Cham : Palgrave Macmillan, p. 25-44.
- Towns, A. E. et B. Niklasson. 2025. *L'ensemble de données GenDip sur le genre et la représentation diplomatique*, version du 25 août. Göteborg : Université de Göteborg, programme GenDip. www.gu.se/en/gendip/gendip-data
- Turunen, S. 2022. « “Avez-vous été recrutée parce que vous êtes une femme ou parce que vous êtes compétente ?” Les diplomates humanitaires face aux questions de genre aux Nations unies », *Diplomatica* 5 (1), p. 1-23.
- Nations Unies. 1979. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.
- Nations Unies. 1995. *Déclaration et Programme d'action de Pékin*
- Nations Unies. 2017. *Stratégie globale en matière de parité entre les genres*.
- Nations Unies. 2025. Portail sur les quotas de genre. Consulté le 18 décembre 2025. <https://genderquota.org/>.
- CEDEF (Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes). 1997. *Recommandation générale n° 23 : vie politique et vie publique*. Document des Nations Unies A/52/38/Rev.
- Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). 2024. *Recommandation générale n° 40 sur la représentation équitable et inclusive des femmes dans les instances décisionnelles*. Document des Nations Unies CEDAW/C/GC/40.
- PNUD. Programme des Nations Unies pour le développement, Maurice et les Seychelles. 2025. *Bulletin d'information « Gendered Voices »* 4 (2) : « Portraits de femmes dans la diplomatie – Maurice et les Seychelles. » Port-Louis : PNUD, 8 mars.
- Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). 2025. *Dialogue interactif : participation, responsabilité et institutions sensibles à la dimension de genre : Résumé du président*. 69e session de la Commission de la condition de la femme.
- ONU Femmes. 2019a. *Bref historique de la Commission de la condition de la femme*.
- ONU Femmes. 2019b. *L'égalité juridique pour les femmes et les filles d'ici 2030 : une stratégie multipartite pour une action accélérée*. New York : ONU Femmes.
- ONU Femmes. 2019c. « Femmes de la parole, unissez-vous ! » Découvrez le militantisme féminin d'hier et d'aujourd'hui. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/en/index.html>.
- ONU Femmes. 2025. « Les femmes dans les collectivités locales ». <https://localgov.unwomen.org/>
- ONU Femmes. 2025a. Analyse des rapports des États parties au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de 2000 à 2025.
- ONU Femmes. 2025b. *Progrès réalisés dans la mise en œuvre des ODD : Aperçu sur l'égalité de genre 2025*.
- ONU Femmes. Sans date. « Faits et chiffres : le leadership et la participation politique des femmes. » <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>.
- ONU Femmes Ukraine. 2025. « Le Ministère des Affaires étrangères de l'Ukraine et ONU Femmes renforcent leur coopération afin de mettre en place un service diplomatique sensible à la dimension de genre. » 21 juin 2025. <https://ukraine.unwomen.org/en/stories/pres-reliz/2025/06/mzs-ukrayiny-ta-on-zhinky-pohlyblyuyut-spivpratsyu-zadlya-rozbudovy-hender-no-vidpovidalnoyi-dyplomatychnoyi-sluzhby>
- Banque mondiale. 2024. Chapitre 3 « Les femmes, les entreprises et le droit 2.0 : tendances qui se dégagent de l'analyse des données issues de nouveaux indicateurs. » Dans *Les femmes, les affaires et le droit 2024*. Washington, DC : Banque mondiale. pp. 65-101. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2024/212063-Chapter-3.pdf>.

ONU Femmes a pour mission de promouvoir les droits des femmes, l'égalité de genre et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles. En tant qu'entité phare des Nations unies en matière d'égalité de genre, nous faisons évoluer les lois, les institutions, les normes sociales et les services afin de réduire les inégalités entre les genres et de bâtir un monde égalitaire pour toutes les femmes et toutes les filles. Nous plaçons les droits des femmes et des filles au cœur du progrès mondial – toujours et partout. Car l'égalité de genre n'est pas seulement ce que nous faisons. C'est ce que nous sommes.

