

ALBANIA, ANDORRA, AUSTRALIA, AUSTRIA, BANGLADESH, BELGIUM, BRAZIL, BULGARIA, CAMBODIA, CANADA, CHILE, COLOMBIA, COSTA RICA, CROATIA, CYPRUS, CZECHIA, DENMARK, ECUADOR, EL SALVADOR, ESTONIA, FINLAND, GEORGIA, GERMANY, GHANA, GREECE, ICELAND, IRELAND, ITALY, JAPAN, LATVIA, LITHUANIA, LUXEMBOURG, MALTA, MEXICO, MONTENEGRO, THE NETHERLANDS, NEW ZEALAND, NIGERIA, NORTH MACEDONIA, PANAMA, PERU, PORTUGAL, REPUBLIC OF KOREA, REPUBLIC OF MOLDOVA, ROMANIA, RWANDA, SAN MARINO, SERBIA, SLOVENIA, SPAIN, SWEDEN, SWITZERLAND, THAILAND, TÜRKIYE, AND URUGUAY

PAPER FOR THE FIFTH REVIEW CONFERENCE

GENDER EQUALITY, DIVERSITY, AND THE CHEMICAL WEAPONS CONVENTION

1. This paper examines gender equality and diversity in the context of the Chemical Weapons Convention (CWC) and the work of the Organisation for Prohibition of Chemical Weapons (OPCW). Based on desk research and two rounds of in-person consultations with Technical Secretariat (TS) staff and representatives of States Parties, it takes stock of current initiatives, gaps, and challenges. It is a starting point for future dialogue and action to raise the priority of gender equality and diversity in the CWC context.
2. Gender equality is a fundamental human right and a necessary basis for a sustainable and peaceful world.¹ The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) defines gender equality as “equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys.”²
3. The priority of achieving gender equality is being acknowledged in a range of multilateral contexts. Sustainable Development Goal (SDG) 5 (“achieve gender equality and empower all women and girls”) affirms the link between gender equality and sustainable development.³ Multiple human rights instruments codify gender equality and rights within international law. The UN Secretary-General (UNSG) calls to “Place women and girls at the centre” as one of several commitments outlined in the landmark 2021 report *Our Common Agenda*.⁴
4. There is also a significant increase in support for gender equality in disarmament, non-proliferation, and arms control. Initiatives range from actions to prevent arms-related gender-based violence (GBV) or to provide gender-sensitive victim assistance, and efforts to increase the full, equal, and meaningful participation and representation of women in technical and diplomatic roles. Such gender mainstreaming efforts have helped to facilitate greater policy coherence between states’ disarmament and non-proliferation commitments and the Women, Peace and Security (WPS) Agenda as enshrined in UN Security Council Resolution 1325.

THE CHEMICAL WEAPONS CONTEXT

5. The pursuit of gender equality and diversity is relevant and necessary to the object and purpose of the CWC. Mainstreaming gender considerations across the four pillars of the CWC and work of the OPCW can have positive benefits for the credibility and effectiveness of the regime as a whole. There are many reasons why gender equality and diversity matter in the CWC context, and among them are:
 - a) **Individuals are affected differently by chemical agents on the basis of their sex and gender.** This continues to be a topic that is under-studied and in need of greater attention, but existing research indicates that the health effects of toxic agents affect male and female bodies in unique ways somewhat similar to learnings about how nuclear radiation affects male and female bodies differently.⁵

Gendered social roles can result in differing risks of exposure and the gendered effect of chemical weapons can be broader than physical effects alone. Individuals face different levels of

vulnerability and risk due to the roles they play in society but also in the experiences they face after an incident, whether that be physical, social, psychological, or as a result of indiscriminate gender guidelines for incident response.⁶ For example, a lack of female first responders or of gender-sensitive response guidelines have meant that women tend to experience delays in receiving medical attention after an incident, which can have long-term harmful effects. Applying a gender lens to CWC Article X (Assistance and Protection) activities is therefore crucial.

- b) **Diversity improves the impact of our work.** Gender equality and diversity are key to non-proliferation and preventing re-emergence. Given the complex nature of chemical threats, the next era of work to safeguard the peaceful uses of chemistry and mitigate threats can only be effective if rooted in different perspectives, interests, and skills. Incorporating a diversity of experience and perspectives will improve the overall impact and effectiveness of any institution. Research shows that diverse teams—whether that be on the basis of gender, geography, language, or race, among other characteristics—tend to be more innovative, creative, and adept at problem-solving. This is because diversity introduces new perspectives and challenges everyone involved to step outside their comfort zone.⁷
- c) **Gender equality and diversity add value to diplomatic efforts relating to CWC implementation.** Multiple studies have established that the inclusion of women in negotiating and peacemaking processes brings more durable and effective results, as well as the likelihood of gender-sensitive provisions and language.⁸ Just as women and feminists have often been at the forefront of protesting other weapons of mass destruction, they are also an active voice in advocacy against chemical weapons use and proliferation.⁹ “The meaningful inclusion of women in decision-making increases effectiveness and productivity, brings new perspectives and solutions to the table, unlocks greater resources, and strengthens efforts,” stated the UNSG in his 2018 *Securing Our Common Future: An Agenda for Disarmament*.¹⁰

CURRENT INITIATIVES

- 6. Positively, several gender equality and diversity initiatives were launched in recent years at the OPCW, and these constitute an important starting point for future work in this area. Examples include (not exhaustive):
 - a) **In the Technical Secretariat.** The OPCW Director-General is a member of the International Gender Champions and several senior posts are held by women, including the Deputy Director-General. There is a voluntary network of ten Gender Focal Points who span the various branches of the TS. In terms of programming, the TS has initiated a yearly “Women in Chemistry” symposium.¹¹ Based on the experience of Symposium participants, a Compendium on “Engagement and Advancement of Women in Chemical Safety and Security” was launched in 2022 by the OPCW and the United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (UNICRI) with the support of the European Union.¹² The Female First Responders capacity-building programme seeks to “close the knowledge gap on assistance activities during chemical emergencies”.¹³ A panel is being established to develop gender and diversity guidelines for chemical emergency response, and a training module within the broader OPCW training cycle on emergency response.

The OPCW Technical Secretariat conducted its first-ever gender audit in 2020-21 and recently revised its Code of Conduct to place greater emphasis on gender equality and diversity. Certain administrative directives relating to parental leave and childcare have been updated, and recruitment is underway for a Diversity and Inclusion Officer.

- b) **Amongst States Parties.** There are various national gender mainstreaming practices that could be applied to or shared within the CWC context, such as gender-based analysis, gender “help desks” or monitors within embassies and departments, and feminist-leaning foreign policies.

- c) **Other actors.** As a few examples, the UN Institute for Disarmament Research (UNIDIR) has produced original research and information resources about gender equality in the chemical weapons regime and impacts in relation to biological sex.¹⁴ Women Now for Development, a women-led Syrian civil society organization is researching the location-specific gendered impact of chemical weapons attacks in Ghouta.¹⁵ This complements earlier research about the gendered impact of chemical weapons use undertaken by the Global Public Policy Institute (GPPi).¹⁶

GAPS AND CHALLENGES

7. Despite these important steps forward, challenges remain.
8. **The chronic lack of women in science, technology, engineering, and math (STEM) has implications for advancing equality and diversity in the technical and scientific work of the OPCW.** Such under-representation is due to a variety of systemic obstacles in education and employment, often stemming from entrenched social and cultural gender norms. Advancing gender equality in the implementation of the Convention will need to account for, and address, the gender gap in STEM.
9. **There is a need for more education about gender equality, diversity, and gender mainstreaming in the OPCW.** Despite the achievement of gender parity at the leadership level, women are underrepresented in professional entry level positions in the Technical Secretariat. Recruitment practices and human resources policies that promote gender equality and diversity (e.g. the composition of hiring panels or the need for policies and practices that address discrimination and harassment) are therefore critical to address this gap.

There is more scope in the Technical Secretariat to create a corporate workplace culture that promotes and values gender equality and diversity. This would encourage women and individuals from under-represented groups to engage, thus strengthening diversity efforts.

Some gender initiatives face resource constraints or are voluntary in nature; and individuals involved require adequate training about gender equality and diversity.

10. **Amongst state representatives participating in CWC meetings and subsidiary bodies, there continues to be a gender gap.** Although the proportion of women delegates attending CWC conferences has improved since the Convention entered into force, women still tend to make up only one third of the governmental participants at CWC conferences.¹⁷ At the leadership level the disparity is far greater—at the 2021 Conference of States Parties to the CWC, for example, 70 per cent of heads of delegations of States Parties were men and 30 per cent were women.¹⁸
11. **There appears to be a disconnect between OPCW member states and the Technical Secretariat in the reporting** on and sharing information about gender-related initiatives or activities. Many States Parties are unaware of the Technical Secretariat's efforts to promote gender equality and diversity.

GOOD PRACTICE FROM ELSEWHERE

12. There are diverse examples of good practice in gender mainstreaming from other related areas of work that may present inspiration. Learning more about these developments—and the practical and political steps that were necessary to get there—can offer insight and guidance for gender champions within the CWC environment.
13. In 2019, States Parties to the Arms Trade Treaty (ATT), adopted a package of decisions on gender and GBV prevention during their annual conference.¹⁹ The decisions included activities to improve the participation and representation of women in ATT meetings, delegations, and relevant funding and implementation projects; activities to increase understanding about the gendered impact of armed

violence; and actions that would strengthen implementation of the Treaty's provision for GBV risk assessment (Article 7.4).

14. Gender equality is not only a priority for those working on conventional weapons control. Since 2019, the Women in Cyber fellowship programme has facilitated improved participation of women diplomats from all regions in UN cyber negotiations.²⁰
15. During the most recent review cycle of the nuclear Non-Proliferation Treaty (NPT), States Parties and civil society jointly worked to raise understanding about the gendered impacts of nuclear weapons use and testing and call for improved gender diversity. This occurred through side events at NPT meetings, working papers from states parties,²¹ and civil society research. A first-ever joint statement on "Gender, Diversity, and Inclusion"²² was delivered to the Tenth Review Conference in 2022, endorsed by 67 States Parties. Various instruments have integrated gender-sensitive approaches when implementing victim assistance provisions,²³ or specifically reference such approaches and/or gender equality in their preambular and operative paragraphs.²⁴
16. The International Atomic Energy Agency (IAEA) has undertaken steps to diversify its workforce, including with a focus on young women professionals, improve recruitment practices, and explore how its work links not only with gender equality but broader issues like climate change.²⁵ The Comprehensive Test Ban Treaty Organisation (CTBTO) and the CTBTO Youth Group recently launched a Mentoring Program for early-career women in STEM coming from geographical regions which are underrepresented in CTBTO Staff.²⁶ The cross-cutting approach of the program will seek to address gaps in regional, gender, and age-related diversity.

FOUNDATIONS FOR FUTURE ACTION

17. Despite the challenges identified in this paper, there are multiple opportunities to meaningfully advance gender equality and diversity in the CWC and OPCW context. Below are several suggested actions, many of which are informed by consultations with representatives of States Parties across all regional groups and members of the Technical Secretariat, intended to spur further thought and discussion. Many are complementary to existing initiatives or planned activities, or would have little to no resource implications. Across the board, an inclusive approach to policy formation is encouraged.
18. At the OPCW, gender equality and other diversity initiatives need to be broader than an "add women and stir" approach. Participation and representation cannot be tokenistic or only about numbers. **In any given context, there are significant and often long-standing structural and other barriers that have impeded equality to date and therefore need to be understood and addressed in order to be overcome.** Intersecting characteristics and experiences such as age, race, ability, location or region, and language, among others, must be accounted for as part of gender mainstreaming. Such qualities and characteristics must not be treated as mutually exclusive in how they are addressed, as they are equally important.

Ideas for States Parties

- a) Engage with National Authorities to explore what a gender lens looks like for the work of domestic CWC implementation
- b) Identify and suggest concrete ways the new ChemTech Centre can proactively promote women in STEM when considering proposed priority projects
- c) Consider extra-budgetary funding to support gender equality and diversity initiatives within planned projects like the new ChemTech Centre, or for new activities such as scholarships to help improve diversity in STEM
- d) Support field research into the sex- and gender-related impacts of the use of chemical agents and toxins as weapons

- e) Include gender equality and diversity as a criterion when providing voluntary funding
- f) Host side events or other informal convenings to build awareness and understanding
- g) Raise questions or make points about gender equality and diversity in national statements
- h) Identify if the policy-making organs of the OPCW need to take any actions or decisions in order to facilitate action on gender equality in the TS
- i) Account for gender equality and diversity within national delegations participating in CWC meetings, serving on subsidiary bodies, or in the course of nomination processes
- j) Ensure that panel discussions, side events, and similar activities are diverse in composition
- k) Share relevant national, regional, and international good practices in the area of gender and diversity
- l) Connect with colleagues in other governmental departments with expertise on WPS, human rights, sustainable development, or disarmament and non-proliferation to learn about their experiences in other forums and how to build policy coherence

Ideas for the Technical Secretariat

- a) Develop a more coordinated or centralized approach to gender equality and diversity activities across the Organisation
 - Examine and clarify what advancing gender equality and diversity looks like practically across different OPCW divisions, branches, and subsidiary bodies
 - Revisit the findings of the Gender Audit and identify actions that can be taken in response to concerns or challenges identified there
 - Identify where training, capacity-building, or other resource needs are
- b) Incorporate gender and diversity analysis into existing policy, project and budget planning, as well as reporting and evaluation. This could be as straightforward as including a question in an event or meeting report, within staff surveys, or similar. Gender equality can also be included in the context of other support, such as by asking how beneficiaries will incorporate a gender perspective in their work
- c) Evaluate the impact of current existing gender equality and diversity initiatives with a view to continuing them, or adjusting as needed. More sex and gender-disaggregated data is also necessary across the board to better understand the status of gender equality and diversity and to measure change
- d) Empower the Gender Focal Points to better promote gender equality within their respective areas of responsibility, including but not limited to, a clear mandate, training and recognition for their additional duties and time
- e) Ensure that the Diversity and Inclusion Officer is empowered and has the necessary resources, access, and authority to promote gender equality and diversity in the Technical Secretariat
- f) Cultivate a respectful workplace with deliberate policies and actions
- g) Enable more two-way learning and information exchange between States Parties and the Technical Secretariat, as well as other actors, on relevant initiatives and concern
- h) Be mindful of the need to communicate internally and externally. This can be achieved through already existing reporting and communication structures

END

-
- ¹ United Nations, “Human Rights and Gender,” n.d., <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender/>.
- ² UN Women, “Concepts and definitions,” n.d., <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- ³ United Nations, “Achieve gender equality and empower all women and girls,” n.d., <https://sdgs.un.org/goals/goal5>.
- ⁴ Antonio Guterres, *Report of the Secretary-General: Our Common Agenda*, United Nations, 2021, https://www.un.org/en/content/common-agenda-report/assets/pdf/Common_Agenda_Report_English.pdf.
- ⁵ Dr. Renata Hessmann Dalaqua, James Revill, Alastair Hay, and Nancy Connell, *Missing Links: Understanding Sex and Gender-Related Impacts Of Chemical And Biological Weapons*, UN Institute for Disarmament Research, 2019, <https://undir.org/sites/default/files/2019-11/Missing%20Links-3.pdf>.
- ⁶ Permanent Mission of Germany to the OPCW, “The impact of chemical weapons use on women and children in Syria -Germany and Canada address the suffering of victims in joint event,” December 2021, <https://den-haag-cw.diplo.de/ovcw-en/04-recent-activities/-/2501644>.
- ⁷ K. W. Philips, “How diversity makes us smarter,” *Scientific American*, October 2017 or John Borrie and Ashely Thornton, *The Value of Diversity in Multilateral Disarmament Work*, UNIDIR, 2008.
- ⁸ See Krause, J. Krause, W & Bränfors, P., “Women’s Participation in Peace Negotiations and the Durability of Peace”, *International Interactions*, 44:6, pp. 985-1016 and Jaqui True and Yolanda Riveros-Morales, “Towards inclusive peace: Analysing gender-sensitive peace agreements 2000-2016”, *International Political Science Review*, 27 November 2017.
- ⁹ Susan L. Smith, “The Voice of Women Against Chemical Weapons,” January 2017, <https://activehistory.ca/2017/01/the-voice-of-women-against-chemical-weapons/> and “Argentinian women launch campaign to protest Turkish use of chemical weapons,” November 2022, <https://anfenglishmobile.com/women/argentinian-women-launch-campaign-to-protest-turkish-use-of-chemical-weapons-63444>.
- ¹⁰ Antonio Guterres, *Securing our Common Future: An Agenda for Disarmament*, 2018, <https://www.un.org/disarmament/publications/more/securing-our-common-future/>.
- ¹¹ Organisation for the Prohibition of Chemical Weapons, “OPCW and UNICRI empower women in chemistry and launch a compendium of best practices,” November 2022, <https://www.opcw.org/media-centre/news/2022/11/opcw-and-unicri-empower-women-chemistry-and-launch-compendium-best>.
- ¹² For more information, see <https://www.opcw.org/media-centre/news/2022/11/opcw-and-unicri-empower-women-chemistry-and-launch-compendium-best>.
- ¹³ Organisation for the Prohibition of Chemical Weapons, “OPCW launches first workshop for female First Responders in the Pan-American region,” December 2021, <https://www.opcw.org/media-centre/news/2021/12/opcw-launches-first-workshop-female-first-responders-pan-american-region>.
- ¹⁴ *Gender Equality in the Chemical Weapons Regime: Factsheet*, UNIDIR, 2021.
- ¹⁵ Learn more at <https://women-now.org/>. In the course of preparing this paper, the author interviewed its director, Lubna Kanawait, and is appreciative of her time and insights.
- ¹⁶ Inji El Bakry and Tobias Schneider, *The Last Straw: How Chemical Weapons Impact Women and Break Communities*, February 2021, <https://chemicalweapons.gppi.net/analysis/the-last-straw-gender/>.
- ¹⁷ Dr. Renata H. Dalaqua, “The road ahead for the Chemical Weapons Convention: disarmament, diversity and equality,” May 2022, <https://blogs.fcdo.gov.uk/ukinnl/2022/05/13/guest-blog-by-renata-h-dalaqua-the-road-ahead-for-the-chemical-weapons-convention-disarmament-diversity-and-equality/>.
- ¹⁸ Ibid.
- ¹⁹ *Final Report*, ATT/CSP5/2019/SEC/536/Conf.FinRep.Rev1, 30 August 2019, <https://reachingcriticalwill.org/images/documents/Disarmament-fora/att/csp5/documents/csp5-final-report.pdf>.
- ²⁰ For more on the fellowship, see <https://eucyberdirect.eu/good-cyber-story/women-and-international-security-in-cyberspace-fellowship>.
- ²¹ Government of Ireland, *Impact and Empowerment - the role of Gender in the NPT*, NPT/CONF.2020/PC.II/WP.38, April 2018, <https://reachingcriticalwill.org/images/documents/Disarmament-fora/npt/prepcom18/documents/WP38.pdf>.
- ²² “Joint statement on Joint Statement on Gender, Diversity and Inclusion at the 10th NPT,” August 2022, Review Conference (General Debate) https://reachingcriticalwill.org/images/documents/Disarmament-fora/npt/revcon2022/statements/4Aug_Gender.pdf.
- ²³ The Ottawa Convention on Anti-personnel Mines (Mine Ban Treaty) has notably integrated gender considerations into mine action such as victim assistance and risk reduction education. For more information, see <https://www.gmap.ch/>. Similar efforts have also been made in the context of the Convention on Cluster Munitions.
- ²⁴ See, for example *The Treaty on the Prohibition of Nuclear Weapons* and *The Declaration on the Protection of Civilians from the Use of Explosive Weapons in Populated Areas*.
- ²⁵ For more, see <https://www.iaea.org/about/overview/gender-at-the-iaea/>
- ²⁶ For more information, see <https://youthgroup.ctbto.org/node/2659>.

ALBANIE, ALLEMAGNE, ANDORRE, AUSTRALIE, AUTRICHE, BANGLADESH, BELGIQUE, BRÉSIL, BULGARIE, CAMBODGE, CANADA, CHILI, CHYPRE, COLOMBIE, COSTA RICA, CROATIE, DANEMARK, ÉQUATEUR, ESPAGNE, ESTONIE, FINLANDE, GÉORGIE, GHANA, GRÈCE, ISLANDE, IRLANDE, ITALIE, JAPON, LETTONIE, LITUANIE, LUXEMBOURG, MACÉDOINE DU NORD, MALTE, MEXIQUE, MONTÉNÉGRO, NOUVELLE-ZÉLANDE, NIGÉRIA, PANAMA, PAYS-BAS, PÉROU, PORTUGAL, RÉPUBLIQUE DE CORÉE, RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE, ROUMANIE, RWANDA, SAINT-MARIN, SALVADOR, SERBIE, SLOVÉNIE, SUÈDE, SUISSE, THAÏLANDE, TCHÉQUIE, TÜRKIYE, ET URUGUAY

DOCUMENT POUR LA CINQUIÈME CONFÉRENCE D'EXAMEN

ÉGALITÉ DES GENRES, DIVERSITÉ, ET CONVENTION SUR LES ARMES CHIMIQUES

1. Ce document examine l'égalité des genres et la diversité dans le contexte de la Convention sur les armes chimiques (CAC) et des travaux de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC). À la lumière de recherches documentaires et de deux séries de consultations en personne avec le personnel du Secrétariat technique (ST) et des représentants des États parties, il fait le point sur les initiatives, les lacunes et les défis actuels. Il constitue un point de départ pour le dialogue et l'action futurs visant à accroître la priorité de l'égalité des genres et de la diversité dans le contexte de la CAC.
2. L'égalité des genres est un droit humain fondamental et un élément de base nécessaire pour un monde durable et pacifique¹. L'entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) définit l'égalité des genres comme « l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons »².
3. La priorité accordée à l'égalité des genres est reconnue dans divers contextes multilatéraux. L'objectif de développement durable (ODD) 5 (« parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ») confirme le lien entre l'égalité des genres et le développement durable³. De nombreux instruments relatifs aux droits de la personne codifient l'égalité des genres et les droits dans le cadre du droit international. Le Secrétaire général des Nations Unies (SGNU) demande de « placer les femmes et les filles au cœur des politiques de sécurité ». Il s'agit de l'un des nombreux engagements énoncés dans le rapport marquant de 2021 *Notre programme commun*⁴.
4. Il y a également une augmentation importante du soutien à l'égalité des genres dans le contexte du désarmement ainsi que de la non-prolifération et du contrôle des armes. Les initiatives comprennent des mesures visant à prévenir la violence sexospécifique liée aux armes et à fournir aux victimes une assistance qui tient compte du genre, en plus des efforts pour accroître la participation et la représentation pleines, égales et utiles des femmes dans les rôles techniques et diplomatiques. Ces efforts d'intégration de la dimension de genre ont contribué à favoriser une plus grande cohérence stratégique entre les engagements des États en matière de désarmement et de non-prolifération des armes et le programme pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) tel qu'il est inscrit dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

LE CONTEXTE DES ARMES CHIMIQUES

5. La poursuite de l'égalité des genres et de la diversité est pertinente et nécessaire à l'intention et au but de la CAC. L'intégration des considérations sexospécifiques aux quatre piliers de la CAC et aux travaux de l'OIAC peut avoir des effets positifs sur la crédibilité et l'efficacité du régime dans son ensemble. Dans le contexte de la CAC, l'égalité des genres et la diversité sont importantes, notamment pour les raisons suivantes :
 - a) **Les agents chimiques ont des conséquences qui varient selon le sexe et le genre des personnes qu'ils touchent.** Ce sujet n'est toujours pas suffisamment étudié et nécessite une plus grande attention, mais les études existantes indiquent que les agents toxiques ont des effets

sur la santé des hommes qui sont différents des effets sur la santé des femmes. Cela s'apparente en quelque sorte aux conclusions associées au rayonnement nucléaire et à ses effets différents sur les corps masculins et féminins⁵.

Les rôles sociaux sexospécifiques peuvent entraîner différents risques d'exposition et l'effet des armes chimiques sur les genres peut être plus vaste que les seules conséquences physiques. Les gens sont confrontés à différents niveaux de vulnérabilité et de risque en raison des rôles qu'ils jouent dans la société, mais aussi des expériences auxquelles ils font face après un incident, que ce soit sur le plan physique, social, psychologique ou à la suite de directives universelles relatives au genre pour l'intervention en cas d'incident⁶. Par exemple, en raison de l'absence de femmes qui agissent à titre de premières intervenantes ou de directives qui tiennent compte du genre, les femmes ont tendance à recevoir plus tardivement des soins médicaux après un incident, ce qui peut avoir des effets néfastes à long terme. Il est donc crucial d'appliquer une optique de genre aux activités relevant de l'article 10 (assistance et protection) de la CAC.

- b) **La diversité améliore l'impact de notre travail.** L'égalité des genres et la diversité sont essentielles à la non-prolifération des armes et à la prévention de leur résurgence. Compte tenu de la nature complexe des menaces chimiques, la prochaine ère de travail visant à protéger les utilisations pacifiques de la chimie et à atténuer les menaces ne sera efficace que si elle se fonde sur des perspectives, des compétences et des intérêts différents. L'intégration de diverses expériences et perspectives améliorera les répercussions globales et l'efficacité de toute institution. La recherche montre que les équipes diversifiées, que ce soit entre autres sur la base du sexe, de la géographie, de la langue ou de la race, ont tendance à être plus innovantes, créatives et habiles à résoudre des problèmes. En effet, la diversité introduit de nouvelles perspectives et met au défi toutes les personnes concernées de sortir de leur zone de confort⁷.
- c) **L'égalité des genres et la diversité ajoutent de la valeur aux efforts diplomatiques relatifs à la mise en œuvre de la CAC.** De nombreuses études ont permis de déterminer que l'inclusion des femmes dans les processus de négociation et de rétablissement de la paix apporte des résultats plus durables et plus efficaces, en plus d'accroître la probabilité que des dispositions et des termes qui tiennent compte du genre soient adoptés⁸. Tout comme les femmes et les féministes ont souvent été au premier plan des protestations contre d'autres armes de destruction massive, elles se prononcent activement contre l'utilisation et la prolifération des armes chimiques⁹. « Une véritable inclusion des femmes dans les procédures décisionnaires, [permet d'obtenir] des gains d'efficacité et de productivité, de profiter de nouveaux points de vue et de découvrir de nouvelles solutions, de disposer de meilleures ressources et de déployer des efforts plus efficaces », a déclaré le Secrétaire général de l'ONU dans son rapport de 2018 intitulé *Assurer notre avenir commun : un programme de désarmement*¹⁰.

INITIATIVES ACTUELLES

- 6. Il est positif de constater que plusieurs initiatives en faveur de l'égalité des genres et de la diversité ont été lancées ces dernières années à l'OIAC, ce qui constitue un point de départ important pour les futurs travaux dans ce domaine. Voici quelques exemples (liste non exhaustive) :
 - a) **Au Secrétariat technique.** Le directeur général de l'OIAC est membre des champions internationaux de l'égalité des genres et plusieurs postes de cadres sont occupés par des femmes, y compris celui de directeur général adjoint. Il existe un réseau volontaire de dix responsables de la coordination pour l'égalité des genres qui couvrent les différentes sections du ST. Pour ce qui est de la programmation, le ST a mis en place un symposium annuel pour les femmes en chimie¹¹. En se fondant sur l'expérience des participants au symposium, l'OIAC et l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice (UNICRI) ont produit en 2022, avec le soutien de l'Union européenne, un compendium sur « l'engagement et la promotion des femmes dans les domaines de la sûreté et de la sécurité chimiques »¹². Le programme de renforcement des capacités des premières intervenantes vise à « remédier au

manque de connaissances concernant les activités d'assistance pendant les situations d'urgence chimique »¹³. Un groupe d'experts est en cours de création pour élaborer des lignes directrices sur l'égalité des genres et la diversité s'appliquant aux interventions en cas d'urgence chimique, et pour mettre au point un module de formation dans le cadre du cycle de formation plus général de l'OIAC sur les interventions d'urgence.

Le Secrétariat technique de l'OIAC a effectué son tout premier audit sur l'égalité des genres en 2020-2021 et a récemment révisé son Code de conduite pour mettre davantage l'accent sur l'égalité des genres et la diversité. Certaines directives administratives ayant trait au congé parental et à la garde d'enfants ont été mises à jour et le recrutement d'un(e) agent(e) de la diversité et de l'inclusion va bon train.

- b) **Parmi les États parties.** Diverses pratiques nationales d'intégration d'une perspective sexospécifique pourraient être appliquées ou partagées dans le contexte de la CAC, par exemple l'analyse comparative entre les sexes, des « services d'assistance » ou des contrôleurs en matière d'égalité des sexes au sein des ambassades et des ministères ainsi que des politiques étrangères à tendance féministe.
- c) **Autres acteurs.** À titre d'exemple, l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement (UNIDIR) a produit des études originales et des documents d'information sur l'égalité des genres dans le régime des armes chimiques et sur les impacts liés au sexe biologique.¹⁴ *Women Now for Development*, une organisation de la société civile syrienne dirigée par des femmes, étudie l'impact sexospécifique des attaques aux armes chimiques dans la Ghouta¹⁵. Ces études complètent les recherches antérieures sur l'impact sexospécifique de l'utilisation d'armes chimiques réalisées par le Global Public Policy Institute (GPPi)¹⁶.

LACUNES ET DÉFIS

- 7. Malgré ces progrès importants, des défis subsistent.
- 8. **Le manque chronique de femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) se répercute sur la promotion de l'égalité et de la diversité dans les travaux techniques et scientifiques de l'OIAC.** Cette sous-représentation est attribuable à divers obstacles systémiques dans les sphères de l'éducation et de l'emploi, qui découlent souvent de normes sociales et culturelles bien ancrées dans le genre. La promotion de l'égalité des genres dans la mise en œuvre de la Convention devra tenir compte de l'écart entre les genres dans les STIM et y remédier.
- 9. **Il est nécessaire d'accroître l'éducation sur l'égalité des genres, la diversité et l'intégration de la dimension de genre au sein de l'OIAC.** En dépit de l'atteinte de la parité entre les genres au niveau de la direction, les femmes sont sous-représentées aux postes de premier échelon au sein du Secrétariat technique. Les pratiques de recrutement et les politiques de ressources humaines qui favorisent l'égalité des genres et la diversité (p. ex., la composition des comités d'embauche ou la nécessité de politiques et de pratiques qui traitent de la discrimination et du harcèlement) sont donc essentielles pour combler cette lacune.

Le Secrétariat technique dispose d'une plus grande marge de manœuvre pour créer une culture organisationnelle en milieu de travail qui favorise et valorise l'égalité des genres et la diversité. Cela encouragerait les femmes et les personnes appartenant à des groupes sous-représentés à s'engager, renforçant ainsi les efforts en matière de diversité.

Certaines initiatives en faveur de l'égalité des genres se heurtent à des contraintes de ressources ou sont de nature volontaire, et les personnes concernées ont besoin d'une formation adéquate sur l'égalité des genres et la diversité.

10. **Pour ce qui est des représentants des États participant aux réunions de la CAC et aux organes subsidiaires, il existe toujours un écart entre les genres.** Bien que la proportion de femmes déléguées assistant aux conférences de la CAC se soit améliorée depuis l'entrée en vigueur de la Convention, les femmes ne représentent encore qu'un tiers des participants gouvernementaux aux conférences de la CAC¹⁷. Au niveau des dirigeants, l'écart est beaucoup plus grand. À la Conférence des États parties de la CAC de 2021, par exemple, 70 % des chefs de délégation des États parties étaient des hommes et 30 % étaient des femmes¹⁸.
11. **Un fossé semble exister entre les États membres de l'OIAC et le Secrétariat technique en ce qui concerne les rapports** et l'échange d'informations sur les initiatives et activités liées au genre. De nombreux États parties ne sont pas au courant des efforts déployés par le Secrétariat technique pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité.

BONNES PRATIQUES VENUES D'AILLEURS

12. Divers exemples de bonnes pratiques en matière d'intégration d'une perspective sexospécifique tirés d'autres domaines d'activité connexes peuvent être une source d'inspiration. En apprendre davantage sur ces développements, ainsi que sur les mesures pratiques et politiques qui ont été nécessaires pour y parvenir, peut offrir un aperçu et des conseils aux champions de l'égalité des genres dans le contexte de la CAC.
13. En 2019, les États parties au Traité sur le commerce des armes (TCA) ont adopté un ensemble de décisions sur le genre et la prévention de la violence sexospécifique lors de leur conférence annuelle¹⁹. Les décisions comprenaient des activités visant à améliorer la participation et la représentation des femmes aux réunions du TCA, aux délégations, et aux projets de financement et de mise en œuvre appropriés; des activités visant à mieux faire comprendre l'impact sexospécifique de la violence armée; et des mesures pour renforcer la mise en œuvre de la disposition du traité relative à l'évaluation des risques de violence sexospécifique (article 7.4).
14. L'égalité des genres n'est pas seulement une priorité pour les personnes qui travaillent au contrôle des armes classiques. Depuis 2019, le programme de bourses *Women in Cyber* a permis d'accroître la participation des femmes diplomates de toutes les régions du monde aux négociations relatives à la cyber-sécurité de l'ONU²⁰.
15. Au cours du dernier cycle d'examen du Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires (TNP), les États parties et la société civile se sont employés conjointement à mieux faire comprendre les effets sexospécifiques de l'utilisation et des essais d'armes nucléaires et ont demandé une meilleure diversité des genres. Cela s'est produit par le biais d'événements parallèles aux réunions du TNP, de documents de travail des États parties²¹ et d'études menées par la société civile. Une toute première déclaration conjointe sur « le genre, la diversité et l'inclusion »²² a été présentée à la dixième Conférence d'examen en 2022 et approuvée par 67 États parties. Divers instruments intègrent des approches qui tiennent compte de l'égalité des genres lors de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'assistance aux victimes²³, ou font spécifiquement référence à ces approches et/ou à l'égalité des genres dans leur préambule et leurs dispositions.²⁴
16. L'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a pris des mesures pour diversifier sa main-d'œuvre, notamment en mettant l'accent sur les jeunes femmes professionnelles, en plus d'améliorer les pratiques de recrutement et d'examiner comment son travail est lié non seulement à l'égalité des genres, mais aussi à des questions plus générales telles que le changement climatique²⁵. L'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (OTICE) et le Groupe des jeunes de l'OTICE ont récemment lancé un programme de mentorat pour les femmes en début de carrière dans les STIM provenant de régions géographiques sous-représentées au sein du personnel de l'OTICE²⁶. L'approche transversale du programme visera à remédier aux lacunes en matière de diversité régionale et de diversité liée au genre et à l'âge.

FONDEMENTS DE L'ACTION FUTURE

17. Malgré les défis relevés dans le présent document, il existe de nombreuses possibilités de faire progresser de manière utile l'égalité des genres et la diversité dans le contexte de la CAC et de l'OIAC. Vous trouverez, ci-dessous, plusieurs mesures suggérées, dont beaucoup s'appuient sur des consultations avec des représentants des États parties de tous les groupes régionaux et avec les membres du Secrétariat technique. Ces consultations visaient à stimuler la réflexion et la discussion. Bon nombre d'entre elles sont complémentaires aux initiatives existantes ou aux activités prévues, ou n'auraient que peu ou pas d'incidence sur les ressources. Dans tous les domaines, une approche inclusive concernant l'élaboration des politiques est encouragée.
18. À l'OIAC, les initiatives en faveur de l'égalité des genres et en matière de diversité doivent aller au-delà de l'approche « ajouter des femmes et mélanger ». La participation et la représentation ne peuvent pas être symboliques ou se résumer uniquement à une question de nombre. **Quel que soit le contexte, des obstacles structurels et d'autres obstacles importants, qui existent souvent depuis longtemps, ont entravé l'égalité jusqu'à présent et doivent donc être compris et gérés pour être surmontés.** Les caractéristiques et les expériences qui se chevauchent telles que l'âge, la race, les capacités, le lieu ou la région, et la langue, entre autres, doivent être prises en compte dans le cadre de l'intégration d'une perspective sexospécifique. Ces qualités et caractéristiques ne doivent pas être traitées comme étant mutuellement exclusives dans la manière dont elles sont gérées, car elles sont tout aussi importantes.

Idées pour les États parties

- a) Collaborer avec les autorités nationales afin d'explorer à quoi ressemble une optique de genre pour le travail de mise en œuvre nationale de la CAC.
- b) Cerner et suggérer des moyens concrets pour le nouveau ChemTech Centre de promouvoir de manière proactive les femmes dans les STIM lors de l'examen des projets prioritaires proposés.
- c) Envisager un financement non prévu dans le budget pour soutenir des initiatives en matière d'égalité des genres et de diversité dans le cadre de projets planifiés comme le nouveau ChemTech Centre, ou pour de nouvelles activités telles que des bourses d'études afin d'aider à améliorer la diversité dans les STIM.
- d) Soutenir la recherche sur le terrain portant sur les impacts liés au sexe et au genre de l'utilisation d'armes sous forme d'agents chimiques et de toxines.
- e) Inclure l'égalité des genres et la diversité comme critère lors de l'attribution de financement volontaire.
- f) Organiser des événements parallèles ou d'autres réunions informelles pour mieux faire connaître et comprendre les enjeux.
- g) Soulever des questions ou formuler des remarques au sujet de l'égalité des genres et de la diversité dans les déclarations nationales.
- h) Déterminer si les organes directeurs de l'OIAC doivent prendre des mesures ou des décisions afin de faciliter l'action en faveur de l'égalité des genres au sein du ST.
- i) Tenir compte de l'égalité des genres et de la diversité au sein des délégations nationales participant aux réunions de la CAC ou siégeant aux organes subsidiaires ou tout au long des processus de nomination.
- j) Veiller à ce que les tables rondes, les événements parallèles et les activités similaires réunissent une diversité de participants.
- k) Diffuser les bonnes pratiques nationales, régionales et internationales pertinentes dans le domaine du genre et de la diversité.

- l) Établir des liens avec des collègues d'autres ministères ayant une expertise sur les femmes, la paix et la sécurité, les droits de la personne, le développement durable ou le désarmement et la non-prolifération des armes afin d'en apprendre davantage sur leurs expériences dans d'autres tribunes et sur la façon d'assurer la cohérence des politiques.

Idées pour le Secrétariat technique

- a) Développer une approche plus coordonnée ou centralisée des activités relatives à l'égalité des genres et à la diversité dans l'ensemble de l'Organisation.
- Examiner à quoi ressemble en pratique la promotion de l'égalité des genres et de la diversité dans les différentes divisions, sections et organes subsidiaires de l'OIAC, et fournir des précisions à cet égard.
 - Revoir les conclusions de l'audit comparatif entre les sexes et déterminer les mesures qui peuvent être prises en réponse aux préoccupations ou aux défis qui ont été relevés.
 - Déterminer où se trouvent les besoins en matière de formation, de renforcement des capacités ou d'autres ressources.
- b) Intégrer l'analyse comparative entre les sexes et la diversité dans la planification des politiques, des projets et des budgets existants, ainsi que dans les rapports et l'évaluation. Cela pourrait être aussi simple que d'inclure une question dans un rapport d'événement ou de réunion, dans des sondages auprès du personnel ou des initiatives similaires. L'égalité entre les femmes et les hommes peut également être incluse dans le contexte d'autres formes de soutien, par exemple en demandant comment les bénéficiaires intégreront une perspective globale dans leur travail.
- c) Évaluer l'impact des initiatives actuelles en matière d'égalité des genres et de diversité en vue de les poursuivre ou d'apporter des correctifs au besoin. Il faut obtenir davantage de données ventilées par sexe et par genre à tous les niveaux pour mieux comprendre l'état de l'égalité des genres et de la diversité et mesurer le changement.
- d) Donner aux responsables de la coordination de l'égalité des genres les moyens de mieux promouvoir l'égalité des genres dans leurs domaines de responsabilité respectifs, y compris, mais sans s'y limiter, un mandat clair, une formation et une reconnaissance pour leurs tâches et leur temps supplémentaires.
- e) Veiller à ce que l'agent(e) de la diversité et de l'inclusion dispose de moyens et de ressources, de l'accès et de l'autorité nécessaires pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité au sein du Secrétariat technique.
- f) Cultiver un milieu de travail respectueux en adoptant des politiques et des mesures délibérées.
- g) Permettre davantage d'apprentissage bilatéral et d'échange d'informations entre les États parties et le Secrétariat technique, ainsi que d'autres acteurs, concernant les initiatives pertinentes et les préoccupations.
- h) Être conscient de la nécessité de fournir des communications à l'interne et à l'externe. Cet objectif peut être atteint grâce à toutes les structures de rapports et de communication existantes.

FIN

-
- ¹ Organisation des Nations Unies, "Human Rights and Gender," n.d., <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender/>.
- ² ONU Femmes, "Concepts and définitions," n.d., <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- ³ Organisation des Nations Unies, « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », n.d., <https://sdgs.un.org/fr/goals/goal5>.
- ⁴ Antonio Guterres, *Rapport du Secrétaire général : Notre programme commun*, Nations Unies, 2021, https://www.un.org/fr/content/common-agenda-report/assets/pdf/Notre_programme_commun.pdf.
- ⁵ D^{re} Renata Hessmann Dalaqua, James Reville, Alastair Hay et Nancy Connell, *Missing Links: Understanding Sex and Gender-Related Impacts Of Chemical And Biological Weapons*, UN Institute for Disarmament Research, 2019, <https://undir.org/sites/default/files/2019-11/Missing%20Links-3.pdf>.
- ⁶ Mission permanente de l'Allemagne à l'OIAC, « The impact of chemical weapons use on women and children in Syria - Germany and Canada address the suffering of victims in joint event », décembre 2021, <https://den-haag-cw.diplo.de/ovcw-en/04-recent-activities/-/2501644>.
- ⁷ K. W. Philips, « How diversity makes us smarter », *Scientific American*, octobre 2017 ou John Borrie et Ashley Thornton, *The Value of Diversity in Multilateral Disarmament Work*, UNIDIR, 2008.
- ⁸ Voir Krause, J. Krause, W. et P. Bränfors, « Women's Participation in Peace Negotiations and the Durability of Peace », *International Interactions*, 44:6, pp. 985-1016 et Jaqui True et Yolanda Riveros-Morales, « Towards inclusive peace: Analysing gender-sensitive peace agreements 2000-2016 », *International Political Science Review*, 27 novembre 2017.
- ⁹ Susan L. Smith, « The Voice of Women Against Chemical Weapons », janvier 2017, <https://activehistory.ca/2017/01/the-voice-of-women-against-chemical-weapons/> et « Argentinian women launch campaign to protest Turkish use of chemical weapons », novembre 2022, <https://anfenglishmobile.com/women/argentinian-women-launch-campaign-to-protest-turkish-use-of-chemical-weapons-63444>.
- ¹⁰ Antonio Guterres, *Assurer notre avenir commun : Un programme de désarmement*, 2018, https://front.un-arm.org/documents/SGDA_fr_web.pdf
- ¹¹ Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, « OPCW and UNICRI empower women in chemistry and launch a compendium of best practices », novembre 2022, <https://www.opcw.org/media-centre/news/2022/11/opcw-and-unicri-empower-women-chemistry-and-launch-compendium-best>.
- ¹² Pour plus d'information, voir <https://www.opcw.org/media-centre/news/2022/11/opcw-and-unicri-empower-women-chemistry-and-launch-compendium-best>.
- ¹³ Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, « OPCW launches first workshop for female First Responders in the Pan-American region », décembre 2021, <https://www.opcw.org/media-centre/news/2021/12/opcw-launches-first-workshop-female-first-responders-pan-american-region>.
- ¹⁴ *Gender Equality in the Chemical Weapons Regime: Factsheet*, UNIDIR, 2021.
- ¹⁵ Obtenez de plus amples renseignements à l'adresse <https://women-now.org/>. Pour l'élaboration de ce document, l'autrice a interviewé la directrice, Lubna Kanawait, et apprécie que celle-ci ait donné de son temps et fourni ses points de vue.
- ¹⁶ Inji El Bakry et Tobias Schneider, *The Last Straw: How Chemical Weapons Impact Women and Break Communities*, février 2021, <https://chemicalweapons.gppi.net/analysis/the-last-straw-gender/>.
- ¹⁷ D^{re} Renata H. Dalaqua, « The road ahead for the Chemical Weapons Convention: disarmament, diversity and equality », mai 2022, <https://blogs.fcdo.gov.uk/ukinnl/2022/05/13/guest-blog-by-renata-h-dalaqua-the-road-ahead-for-the-chemical-weapons-convention-disarmament-diversity-and-equality/>.
- ¹⁸ Ibid.
- ¹⁹ *Final Report*, ATT/CSP5/2019/SEC/536/Conf.FinRep.Rev1, 30 août 2019, <https://reachingcriticalwill.org/images/documents/Disarmament-fora/att/csp5/documents/csp5-final-report.pdf>.
- ²⁰ Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des bourses, voir <https://eucyberdirect.eu/good-cyber-story/women-and-international-security-in-cyberspace-fellowship>.
- ²¹ Gouvernement d'Irlande, *Impact and Empowerment - the role of Gender in the NPT*, NPT/CONF.2020/PC.II/WP.38, avril 2018, <https://reachingcriticalwill.org/images/documents/Disarmament-fora/npt/prepcom18/documents/WP38.pdf>.
- ²² « Joint statement on Joint Statement on Gender, Diversity and Inclusion at the 10th NPT », août 2022, Conférence d'examen (débat général) https://reachingcriticalwill.org/images/documents/Disarmament-fora/npt/revcon2022/statements/4Aug_Gender.pdf.
- ²³ La Convention d'Ottawa sur l'interdiction des mines antipersonnel (traité d'interdiction des mines) a notamment intégré des considérations de genre dans les mesures de lutte contre les mines, par exemple du soutien aux victimes et des mesures de sensibilisation pour réduire les risques. Pour plus d'information,

voir <https://www.gmap.ch/>. Des efforts semblables ont également été déployés dans le contexte de la Convention sur les armes à sous-munitions.

²⁴ Voir, par exemple, le *Traité sur l'interdiction des armes nucléaires* et la *Déclaration sur la protection des civils contre l'utilisation d'armes explosives dans les zones peuplées*.

²⁵ Pour plus d'information, voir <https://www.iaea.org/about/overview/gender-at-the-iaea/>

²⁶ Pour plus d'information, voir <https://youthgroup.ctbto.org/node/2659>.