



Assemblée générale

Distr. générale
18 juillet 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session

Point 26 b) de l'ordre du jour provisoire*

Promotion des femmes : suite donnée aux textes issus de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale

Amélioration du statut des femmes dans les organismes des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans le présent rapport, soumis en application de la résolution [76/142](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général fait le point de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021. Depuis la période couverte par le précédent rapport ([A/76/115](#)), allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019, la part des femmes dans la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur du système des Nations Unies est passée de 45,3 % à 47,0 %. La parité des sexes parmi les secrétaires générales adjointes et secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires générales et sous-secrétaires généraux, ainsi que parmi les coordonnatrices et coordinateurs résidents, a été maintenue tout au long de la période couverte par le rapport. En outre, la représentation des femmes dans les villes sièges a atteint pour la première fois la parité, avec 51,3 % de femmes.

Dans son rapport de 2021 intitulé « Notre programme commun » ([A/75/982](#)), le Secrétaire général a souligné qu'il restait déterminé à assurer la parité des genres d'ici 2028. L'année 2022 a marqué le cinquième anniversaire de sa stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, lancée en 2017. Depuis, plusieurs initiatives de politique générale très importantes ont été lancées.

Si des progrès considérables ont été accomplis, il reste encore des problèmes. Au cours de la période considérée, c'est toujours aux postes de début de carrière, à savoir à P-1 et P-2, que les femmes étaient le mieux représentées, leur part diminuant progressivement aux niveaux intermédiaire et supérieur. On observe toujours aussi

* [A/78/150](#).



des lacunes à la classe P-4 et au-delà, notamment à D-2. En outre, la représentation des femmes continue d'être plus faible, ou de progresser à un rythme plus lent, dans les lieux d'affectation autres que les villes sièges, en particulier sur le terrain et dans les missions. Bien que la parité ait été presque atteinte parmi les chefs et les chefs adjoints de mission puisque la représentation des femmes a atteint 48 % en juin 2021, les changements de direction au cours de la période de deux ans allant jusqu'en juin 2023 ont conduit à une baisse de représentation (38 %). Au cours de la période considérée, la représentation des femmes dans les lieux d'affectation autres que les villes sièges a été de 42,8 %, soit une augmentation de 1,6 % par rapport à la période précédente. Depuis les procédures de recrutement jusqu'aux stratégies de rétention, une utilisation et une mise en œuvre plus cohérentes et ciblées de tous les outils et techniques disponibles décrits dans le présent rapport sont nécessaires pour combler l'écart de représentation des femmes entre les villes sièges et les autres sites.

Le présent rapport expose les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes au cours de la période considérée, ainsi que les faits nouveaux survenus entre 2021 et 2023, le cas échéant et lorsque des informations étaient disponibles. Comme demandé par l'Assemblée générale, le rapport contient une évaluation des répercussions de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) sur le bien-être du personnel féminin, une analyse des plans d'exécution actualisés propres à chaque entité pour atteindre la parité d'ici à 2028 et des recommandations visant à aider les entités des Nations Unies à parvenir à la parité des genres. La création de conditions de travail propices reste essentielle pour atteindre et maintenir la parité des genres.

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations	5
I. Introduction	6
II. Succès remportés, difficultés rencontrées et enseignements tirés de l'expérience	9
A. Enquête biennale sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies	9
B. Plans d'exécution actualisés et progrès	10
III. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies	11
A. Représentation par catégorie	11
B. Tendances	14
C. Représentation par lieu d'affectation	15
D. Coordonnatrices et coordonnateurs résidents	16
E. Représentation par entité	17
IV. Parcours de carrière: recrutement, rétention, avancement et gestion des talents	18
A. Sensibilisation, recrutements et candidatures	19
B. Sélection du personnel	20
C. Promotions et gestion des talents	20
D. Cessations de service	21
V. Encadrement et application du principe de responsabilité	23
VI. Création d'un environnement porteur	24
A. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	24
B. Normes de conduite	25
C. Diversité et inclusion	27
D. Réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre à l'échelle du système	28
E. Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le personnel féminin	28
VII. Missions	29
VIII. Conclusions et recommandations	31
A. Conclusions	31
B. Recommandations	32
 Annexes	
I. Représentation des femmes parmi les administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par entité, au 31 décembre 2021	38
II. Entités ayant répondu à l'enquête biennale de 2023 sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies	40
III. Entités ayant mis à jour leur plan d'exécution pour 2022-2024	42

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIC	Centre international de calcul des Nations Unies
CIJ	Cour internationale de Justice
COVID-19	maladie à coronavirus
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ITC	Centre du commerce international
MINUSS	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la Santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UNU	Université des Nations Unies
UPU	Union postale universelle
UTI	Union internationale des télécommunications

I. Introduction

1. La réalisation de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies est une priorité pour le Secrétaire général depuis sa prise de fonctions en 2017. Dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, il s'est personnellement engagé à parvenir à la parité au sommet de la hiérarchie d'ici à 2021, et dans l'ensemble du système, à tous les niveaux, d'ici à 2028. Plusieurs premières ont eu lieu depuis le lancement de la stratégie applicable à l'ensemble du système. En 2018, pour la première fois, la parité a été atteinte au sein du Conseil de gestion et parmi les coordonnatrices et coordonnateurs résidents. En 2020, la parité a été atteinte dans les nominations des sous-secrétaires générales et sous-secrétaires généraux et des secrétaires générales adjointes et secrétaires généraux adjoints à temps plein, qui sont la prérogative du Secrétaire général. En 2021, la parité a été réalisée dans les villes sièges, avec une proportion de femmes de 51,3 %, et la représentation des femmes parmi les administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies s'est établie au niveau historique de 47 %.

2. Conformément à la résolution 76/142 de l'Assemblée générale, le présent rapport fournit des données sur la représentation des femmes dans le système des Nations Unies et comporte une analyse des progrès accomplis et des difficultés rencontrées dans la création de conditions de travail propices et la réalisation de l'objectif d'une représentation équilibrée des genres à tous les niveaux du système, tel que réaffirmé dans la résolution¹. Y sont exposés les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des genres au cours de la période considérée, ainsi que les faits nouveaux survenus entre 2021 et 2023, le cas échéant et lorsque des informations sont disponibles. Comme demandé par l'Assemblée dans sa résolution 76/142, le rapport offre également une analyse des répercussions de la pandémie mondiale de COVID-19 sur le bien-être du personnel féminin, ainsi que des informations sur les plans d'exécution actualisés propres à chaque entité pour faire progresser la parité.

3. L'analyse repose sur deux sources principales : premièrement, les statistiques que les 36 entités énumérées à l'annexe I du rapport ont communiquées au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) au sujet de leur personnel, des vacances de poste et des cessations de service² ; et deuxièmement, une analyse des résultats de l'enquête biennale³, menée à l'échelle du système, sur les politiques et pratiques relatives aux questions de parité des genres, dont les réponses ont été regroupées par le réseau des coordonnatrices et

¹ Les expressions « représentation équilibrée des genres » et « parité des sexes » (ou « parité des genres ») sont synonymes et sont utilisées de manière interchangeable dans le présent rapport, toutes deux désignant la représentation égale des femmes et des hommes.

² Les données ont été vérifiées par la CCS et couvrent la période de référence.

³ En 2023, ONU-Femmes a mené sa dernière enquête biennale sur l'amélioration de la condition des femmes dans le système des Nations Unies et sur les politiques et pratiques relatives aux questions de parité des genres, ainsi que sur d'autres sujets liés à la promotion de conditions de travail propices. Au total, 77 entités et institutions, fonds et programmes du Secrétariat (dont la liste figure à l'annexe II du présent rapport) ont répondu à l'enquête, et leurs contributions ont été prises en compte dans le présent rapport. Les questions relatives aux politiques en vigueur s'adressaient uniquement aux institutions, fonds et programmes, dont la liste figure dans la première colonne de l'annexe II.

coordonnateurs des Nations Unies pour les questions de genre au niveau des entités⁴. Comme indiqué à l'annexe II du présent rapport, 77 entités ont répondu à l'enquête biennale, dont 47 entités du Secrétariat de l'ONU (départements, bureaux ou missions politiques spéciales ou de maintien de la paix) et 30 institutions spécialisées, fonds ou programmes. En outre, le rapport comprend une analyse des plans de mise en œuvre spécifiques à chaque entité pour parvenir à la parité des genres. En juillet 2023, 91 entités avaient répondu en présentant des plans de mise en œuvre et des rapports de situation actualisés, dont 65 entités du Secrétariat et 26 institutions spécialisées, fonds ou programmes, dont la liste figure à l'annexe III du présent rapport.

4. Le présent rapport s'appuie également sur le travail spécialisé accompli par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), conformément à son mandat, s'agissant d'orchestrer et de coordonner l'action menée en faveur de la réalisation de l'égalité des genres dans le système des Nations Unies. Les données figurant dans le présent rapport sont complétées par des annexes qui peuvent être consultées en ligne⁵. Le Tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies⁶ présente des données régulièrement mises à jour sur la représentation des femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies.

Déclaration et Programme d'action de Beijing et stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies

5. L'objectif de parité pour les administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur a été arrêté en 1995 dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing adoptés à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes. Aux termes du paragraphe 193 c) de la Déclaration, l'ONU doit « continuer à rassembler et à diffuser des données quantitatives et qualitatives sur le rôle des femmes et des hommes dans la prise de décisions, et analyser les effets différents qu'ils produisent sur les décisions, et suivre les progrès vers la réalisation de l'objectif fixé par le Secrétaire général tendant à ce que des femmes occupent 50 % des postes de gestion et de décision d'ici à l'an 2000 ».

6. L'année 2022 a marqué le cinquième anniversaire du lancement de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Depuis son lancement, la plupart des entités des Nations Unies ont franchi des étapes importantes dans ce domaine, notamment l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques visant à attirer, à recruter et à promouvoir les femmes, ainsi que la création de conditions de travail favorables à une plus grande inclusion. Le nombre d'entités des Nations Unies ayant atteint la parité femmes-hommes est passé de 5 en 2017 à 27 en 2023. Afin de poursuivre ces progrès, les entités des Nations Unies ont été invitées à élaborer des plans de mise en œuvre actualisés pour la parité femmes-hommes pour la période 2022-2024.

7. Le Secrétaire général a souligné qu'il importait de promouvoir la parité des genres, y compris par des mesures spéciales, par exemple dans son rapport de 2021

⁴ L'expression « coordonnateur(trice) pour les questions relatives à la situation des femmes » est utilisée au Secrétariat de l'ONU, conformément à la circulaire du Secrétaire général publiée sous la cote [ST/SGB/2008/12](#). Le reste du système des Nations Unies utilise l'expression « coordonnateur(trice) pour les questions de genre ». Les deux expressions étant synonymes, l'expression « coordonnateur(trice) pour les questions de genre », utilisée dans le présent rapport par souci de commodité, peut être considérée comme faisant référence aux deux.

⁵ Voir <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring>.

⁶ Voir www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard.

intitulé « Notre programme commun » (A/75/982), où il a réitéré qu'il entendait assurer la parité des genres d'ici 2028.

8. Plusieurs initiatives politiques majeures ont été adoptées ces dernières années. Le 1^{er} juillet 2022, une instruction administrative révisée sur le système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3/Rev.1) a été promulguée, dans laquelle il était indiqué que les membres du personnel qui le souhaitent pouvaient présenter leur candidature à un poste vacant, quelle que soit leur classe. Cette mesure a été conçue pour offrir des possibilités de carrière plus larges et plus accessibles, y compris aux femmes et aux membres du personnel occupant des postes subalternes. Dans l'instruction administrative intitulée « Redimensionnement ou restructuration entraînant des licenciements » (ST/AI/2023/1), adoptée en 2023, le genre est cité comme l'un des trois critères permettant de départager les membres du personnel dans l'examen comparatif, qui détermine l'ordre de préférence observé pour décider de leur reclassement au sein de l'entité qui réduit ses effectifs. Cela veut dire que les membres du personnel appartenant au sexe pour lequel la parité n'est pas atteinte à chaque classe de chaque catégorie au sein de l'entité sont mieux classés dans les systèmes de classement utilisés en interne pour décider des reclassements. Conformément à la résolution 77/256 de l'Assemblée générale, adoptée en 2022 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption ont été remplacées par un congé parental normalisé de 16 semaines pour tous les parents, avec 10 semaines supplémentaires pour les membres du personnel qui deviennent parents en donnant naissance à un enfant.

9. Des efforts supplémentaires ont été déployés pour relever les défis spécifiques au domaine de la parité des genres. Les lignes directrices spécifiques au terrain pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies, créées par ONU-Femmes, sont appliquées à plus grande échelle. Elles donnent des recommandations et expliquent ce que sont les bonnes pratiques en ce qui concerne l'intégration de la vie professionnelle et personnelle ; les normes de conduite ; la sécurité et la sûreté ; la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail ; le recrutement, la gestion des aptitudes et la rétention du personnel ; et le leadership, l'application et l'obligation de rendre des comptes. Elles sont inspirées des lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (Enabling Environment Guidelines for the United Nations System) lancées par le Secrétaire général en 2019. En outre, le Tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies a été lancé en 2021 pour contrôler et suivre les efforts déployés à l'échelle du système en matière de parité femmes-hommes sur une base trimestrielle par entité, classe, catégorie de personnel, groupe d'âge et lieu d'affectation, y compris dans les équipes de pays des Nations Unies.

10. Le pôle de connaissances à l'échelle du système des Nations Unies sur la lutte contre le harcèlement sexuel⁷, un référentiel en ligne de ressources, de bonnes pratiques et d'outils relatifs aux efforts déployés au sein du système des Nations Unies pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, a été développé et lancé par ONU-Femmes en 2023, en collaboration avec des entités des Nations Unies, dans le contexte de l'Équipe spéciale du CCS chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies.

⁷ Voir <https://shknowledgehub.unwomen.org/>.

II. Succès remportés, difficultés rencontrées et enseignements tirés de l'expérience

A. Enquête biennale sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies

11. Dans le cadre de l'enquête biennale sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies, 93 % des entités interrogées ont estimé que la mise en œuvre de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies avait permis d'accroître la sensibilisation et de faire en sorte qu'une plus grande attention soit accordée à la question de la parité, contre 88 % en 2021. Une autre réussite majeure a consisté dans l'adhésion et le soutien des hautes et hauts responsables et des cadres, comme indiqué par 77 % des personnes interrogées, contre 73 % auparavant. Les résultats de l'enquête ont montré que l'appui de la direction était essentiel pour faire comprendre l'importance de la question et pour assurer l'adhésion de l'ensemble du personnel et que c'était une question préalable au changement institutionnel.

12. Soixante-quinze pour cent des entités interrogées ont fait état de progrès dans l'instauration de conditions de travail porteuses, soit une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à l'enquête précédente. Plus de 80 % des entités interrogées ont modifié leurs politiques en matière de congé parental pour s'aligner sur la résolution 77/256 de l'Assemblée générale, et 86 % d'entre elles ont déclaré avoir ménagé un espace réservé à l'allaitement. Toutes les entités proposent une forme ou une autre d'aménagement des modalités de travail, et beaucoup continuent à donner la priorité à l'intégration personnelle et professionnelle.

13. Quatre-vingts pour cent des entités interrogées ont fait état de progrès sur la voie de la parité des genres au sein de leur organisation. Les résultats de l'enquête ont toutefois révélé une série de difficultés persistantes dans la mise en œuvre de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, 75 % des personnes interrogées faisant état d'un manque de ressources budgétaires, tandis que d'autres déploraient l'absence de détermination des responsabilités dans les décisions de recrutement ou faisaient observer que le réservoir de talents était limité ou qu'il était difficile de concilier différentes priorités en matière de recrutement, de sélection et d'embauche.

14. Les progrès ont également été inégaux entre entités et classes. Des difficultés subsistent dans les lieux d'affectation hors siège, où la représentation des femmes reste inférieure à celle dans les villes sièges. Bien que la parité ait été presque atteinte lorsque la représentation des femmes parmi les chefs et les chefs adjoints de mission a atteint 48 % en juin 2021, les changements de leadership au cours de la période de deux ans allant jusqu'en juin 2023 ont conduit à une baisse de représentation (38 %). En outre, les progrès réalisés pour atteindre la parité des genres à la classe P-4 ont été toujours plus lents que pour les classes P-1, P-2 et P-3.

15. Certaines des entités interrogées ont indiqué que ces difficultés étaient dues, entre autres, au manque de candidates. La difficulté d'atteindre et de maintenir la parité des genres au niveau des chefs de mission et des chefs de mission adjointes et adjoints est aggravée par le paysage mondial du leadership, qui limite la réserve de talents féminins pour les postes politiques aux plus hauts niveaux, où une expérience diplomatique et politique de haut niveau est souvent requise.

16. Les préjugés inconscients qui se font jour lors de l'interprétation des qualifications d'une candidate ou d'un candidat peuvent également constituer un facteur explicatif. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a fait passer

la représentation des femmes à la classe P-5 de 43 % à près de 49 % en 18 mois en recourant à des mesures temporaires spéciales, ce dont il a pu tirer des enseignements précieux. Cette réussite a en effet mis en lumière l'omniprésence des préjugés de genre dans le processus de recrutement et montré qu'il importe de déployer des efforts de manière proactive pour y remédier. Il est aussi apparu qu'il est important de puiser les talents dans un large éventail de candidatures internes et externes.

B. Plans d'exécution actualisés et progrès

17. En 2022, toutes les entités des Nations Unies ont été invitées à soumettre leurs plans d'exécution actualisés respectifs pour 2022-2024. C'était la deuxième fois que pareille mise à jour avait lieu depuis l'élaboration des plans initiaux dans le droit fil de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies en 2018. Après analyse des plans d'exécution, il apparaît que la plupart des entités des Nations Unies ont fait des progrès impressionnants dans la mise en place d'une architecture sensible aux questions de genre pour lutter contre les inégalités et les préjugés existants dans les recrutements, la sélection du personnel, les promotions et les engagements pris par les hautes et hauts responsables, en promouvant l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne les objectifs de parité des genres et la promotion de conditions de travail porteuses.

18. Les entités qui ont réalisé des progrès notables dans la réalisation des objectifs de parité des genres ont souvent des plans d'exécution axés sur les éléments suivants :

a) **Le leadership et la définition des responsabilités.** Les plans d'exécution réussis comprenaient des objectifs ciblés assortis d'une définition claire des rôles et responsabilités, ce qui favorisait l'application du principe de responsabilité. Ils comportaient également un large éventail de mécanismes de responsabilité à tous les niveaux hiérarchiques, tels que des indicateurs de performance clés et des évaluations par les notateurs et notatrices ou des autoévaluations de la contribution aux objectifs de parité des genres. L'utilisation ciblée et volontaire de mesures temporaires spéciales pour atteindre un objectif spécifique était également une caractéristique commune. Par exemple, des objectifs de parité ont été ajoutés aux contrats de mission des hautes et hauts fonctionnaires au Secrétariat et les progrès réalisés ont été communiqués chaque année au Secrétaire général, par l'intermédiaire du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires. Les objectifs de parité ont également fait l'objet d'un suivi au moyen de tableaux de bord propres à chaque entité au sein du Secrétariat et les progrès d'ensemble ont été communiqués chaque année au Comité de gestion ;

b) **La collecte et l'analyse de données ventilées selon le genre.** Il s'agit là d'un point de départ essentiel pour l'élaboration de plans d'exécution solides et la réalisation de progrès notables dans les entités. Pour concevoir leur plan d'exécution, plusieurs entités ont commencé par ventiler selon le genre les données de l'enquête sur la motivation du personnel et par consacrer du temps et des ressources à l'examen de la question. Cela leur a permis d'identifier des lacunes et de repérer des possibilités d'amélioration et, par la suite, d'élaborer des plans adaptés à leurs besoins spécifiques. Un suivi continu permettant d'identifier les ajustements à apporter s'est aussi avéré fondamental ;

c) **Promotion d'une culture institutionnelle inclusive.** Les entités des Nations Unies qui se sont efforcées de suivre les recommandations données dans les lignes directrices spécifiques pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et dans les lignes directrices spécifiques au terrain ont également accompli des progrès sur la voie de la parité des genres. Il s'agissait notamment de mettre en place une collaboration étroite entre les responsables et les

coordonneurs et coordonnatrices pour les questions de genre. Plusieurs entités ont indiqué que des efforts supplémentaires s'imposaient pour s'assurer que les femmes aient des moyens d'agir et puissent avancer leur carrière. L'adhésion de l'équipe dirigeante au processus a également été jugée cruciale pour créer une culture propice au changement institutionnel.

19. Dans l'ensemble, les entités ont inclus ces mêmes éléments dans leur vision stratégique pour atteindre la parité des genres. Près de 60 % des plans d'exécution actualisés mettent l'accent sur le recrutement, dans le but d'identifier plus en amont dans le processus d'embauche et de sélection des occasions d'atteindre les objectifs de parité des genres. Presque toutes les entités se sont concentrées sur des initiatives visant à créer un vivier de candidates qualifiées, depuis les postes de début de carrière jusqu'aux postes aux plus hauts niveaux, tout en s'appuyant sur la formation existante aux fonctions d'encadrement et au leadership. Ces entités se concentrent généralement sur la recherche de talents pour pourvoir les postes vacants et sur la création de bases de données de personnel féminin qualifié. En outre, plus de 30 % des entités ont présenté des plans d'exécution visant à intégrer davantage de mécanismes de suivi et de collecte de données ventilées selon le genre.

20. Après analyse, il ne fait nul doute que les plans d'exécution réussis sont bien davantage qu'une série d'initiatives. La mobilisation des responsables et l'action menée avec réactivité, adaptabilité, créativité et en accordant la priorité à la parité des genres ont joué un rôle essentiel dans la réalisation de progrès.

III. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies

A. Représentation par catégorie

Répartition par genre des membres du personnel du système des Nations Unies titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, pour tous les lieux d'affectation, par grade, au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021

	31 décembre 2020			31 décembre 2021			Différence (femmes en pourcentage du total), 2020-2021	Différence (femmes en pourcentage du total), 2019-2021
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)		
Hors cadre	152	124	44,9	145	129	47,1	2,2	5,3
D-2	414	228	35,5	436	255	36,9	1,4	-0,9
D-1	1 217	831	40,6	1 220	878	41,9	1,3	3,5
Total partiel	1 631	1 059	39,4	1 656	1 133	40,6	1,3	2,7
P-5	4 108	2 713	39,8	4 141	2 941	41,5	1,8	2,4
P-4	6 872	5 581	44,8	7 245	6 073	45,6	0,8	1,2
P-3	5 810	5 292	47,7	6 131	5 814	48,7	1,0	1,7
P-2	1 649	2 367	58,9	1 835	2 604	58,7	-0,3	0,6
P-1	61	145	70,4	81	154	65,5	-4,9	-5,2
Total partiel	18 500	16 098	46,5	19 433	17 586	47,5	1,0	0,7
AN, classe E	2	1	33,3	2	1	33,3	0,0	33,3
AN, classe D	234	210	47,3	229	225	49,6	2,3	2,0

	31 décembre 2020			31 décembre 2021			Différence (femmes en pourcentage du total), 2020-2021	Différence (femmes en pourcentage du total), 2019-2021
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)		
AN, classe C	2 106	1 835	46,6	2 218	1 959	46,9	0,3	1,1
AN, classe B	3 707	2 919	44,1	3 948	3 172	44,6	0,5	0,9
AN, classe A	2 032	1 738	46,1	2 368	2 182	48,0	1,9	1,5
Total partiel	8 081	6 703	45,3	8 765	7 539	46,2	0,9	38,9
SM-7	27	4	12,9	28	4	12,5	-0,4	5,6
SM-6	337	86	20,3	323	94	22,5	2,2	2,1
SM-5	1 094	481	30,5	999	461	31,6	1,0	1,4
SM-4	920	340	27,0	842	305	26,6	-0,4	-0,4
SM-3	9	2	18,2	7	2	22,2	4,0	-0,9
Total partiel	2 387	913	27,7	2 199	866	28,3	0,6	7,9
G-7	1 795	2 402	57,2	1 970	2 699	57,8	0,6	0,1
G-6	5 962	7 935	57,1	6 525	8 680	57,1	0,0	-0,1
G-5	5 715	7 606	57,1	6 350	8 403	57,0	-0,1	-0,1
G-4	4 858	3 063	38,7	5 149	3 659	41,5	2,9	1,2
G-3	3 637	692	16,0	3 615	813	18,4	2,4	-0,4
G-2	5 301	247	4,5	5 441	262	4,6	0,1	0,1
G-1	69	35	33,7	113	58	33,9	0,3	2,0
Total partiel	27 337	21 980	44,6	29 163	24 574	45,7	1,2	2,8
Total	58 088	46 877	44,7	61 361	51 827	45,8	1,1	1,2

Abréviations : AN = administrateur(trice) recruté(e) sur le plan national ; D = directeur(trice) ; G = agent(e) des services généraux ; P = administrateur(trice) ; SM = Service mobile.

21. Le tableau ci-dessus comporte des données correspondant à la catégorie « hors cadre », qui comprend tous les postes supérieurs à D-2, comme suit : secrétaire général(e) adjoint(e), sous-secrétaire général(e), chef de secrétariat d'une institution spécialisée [directeur(trice) général(e), directeur(trice) général(e) adjoint(e), sous-directeur(trice) général(e) et secrétaire général(e)] et chef d'un fonds ou d'un programme. Les données relatives aux nominations aux postes de sous-secrétaire général(e) et de secrétaire général(e) adjoint(e) au Secrétariat de l'ONU sont toujours présentées dans le rapport intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel »⁸.

22. Au 31 décembre 2021, la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur du système des Nations Unies était de 47,0 %, contre 45,3 % au cours de la période précédente. Le tableau ci-dessus montre le plus haut pourcentage de femmes jamais atteint dans la catégorie des administrateurs et administratrices (47,5 %).

23. Entre 2020 et 2021, la représentation de femmes a augmenté de 1,1 point de pourcentage pour tous les postes. C'est dans la catégorie « hors cadre » que

⁸ Le rapport le plus récent sur la composition du Secrétariat (A/77/580) indique qu'en décembre 2021, 34 femmes et 38 hommes occupaient les fonctions de secrétaire général(e) adjoint(e), et 34 femmes et 39 hommes celles de sous-secrétaire général(e).

l'augmentation la plus importante a été enregistrée (5,3 points de pourcentage, pour atteindre les 47,1 %). La proportion de femmes a augmenté modestement de 1,3 point de pourcentage dans la catégorie des directeurs et directrices et de 1 point dans celle des administrateurs et administratrices. La part des femmes parmi les administrateurs recrutés sur le plan national a augmenté de 0,9 point de pourcentage. La part qu'elles représentent dans les catégories des agents du Service mobile et des services généraux a augmenté de 0,6 et 1,2 point de pourcentage, respectivement. C'est toutefois dans la catégorie du Service mobile que la proportion reste la plus faible, les femmes ne représentant que 28,3 % des effectifs.

24. Dans l'ensemble, une corrélation négative entre la représentation des femmes et l'ancienneté a continué d'être observée dans la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur au cours de la période considérée. La seule exception concerne les fonctionnaires nommés par le Secrétaire général aux postes de secrétaire général(e) adjoint(e) et de sous-secrétaire général(e).

B. Tendances

Répartition par genre des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, de 2011 à 2021

Année	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			Hors cadre			Total		
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)
2011	48	75	61.0	1 477	1 965	57.0	4 816	4 027	46.0	5 947	3 805	39.0	4 125	2 004	33.0	1 295	565	30.0	430	158	27.0	182	78	30.0	18 320	12 677	40.9
2012	43	75	64.0	1 418	1 902	57.0	4 986	4 185	46.0	6 021	3 975	40.0	4 123	2 095	34.0	1 304	594	31.0	423	167	28.0	194	78	29.0	18 512	13 071	41.4
2013	58	71	55.0	1 417	1 917	57.0	5 208	4 270	45.0	6 029	4 092	40.0	4 114	2 116	34.0	1 268	606	32.0	405	174	30.0	194	72	27.0	18 693	13 318	41.6
2014	63	92	59.0	1 449	1 943	57.0	5 243	4 275	45.0	6 090	4 164	41.0	4 087	2 215	35.0	1 244	611	33.0	394	174	31.0	198	76	28.0	18 768	13 550	41.9
2015	61	95	61.0	1 464	1 984	58.0	5 288	4 407	45.0	6 070	4 363	42.0	4 046	2 281	36.0	1 138	573	33.0	380	169	31.0	221	81	27.0	18 668	13 953	42.8
2016	67	111	62.0	1 621	2 176	57.0	5 642	4 770	46.0	6 490	4 657	42.0	4 142	2 375	36.0	1 226	630	34.0	349	168	33.0	218	76	26.0	19 755	14 963	43.1
2017	83	140	63.0	1 565	2 129	58.0	5 432	4 791	47.0	6 399	4 842	43.0	4 040	2 427	38.0	1 254	685	35.0	393	204	34.0	180	91	34.0	19 346	15 309	44.2
2018	78	148	66.0	1 652	2 248	58.0	5 645	4 996	47.0	6 736	5 187	44.0	4 130	2 540	38.0	1 246	726	37.0	399	229	36.0	166	114	41.0	20 052	16 188	44.7
2019	60	148	71.0	1 755	2 418	58.0	5 919	5 237	47.0	6 844	5 455	44.0	4 125	2 642	39.0	1 284	790	38.0	406	246	38.0	164	116	41.0	20 557	17 052	45.3
2020	61	145	70.0	1 649	2 367	59.0	5 810	5 292	48.0	6 872	5 581	45.0	4 108	2 713	40.0	1 217	831	41.0	414	228	36.0	152	124	45.0	20 283	17 281	46.0
2021	81	154	66.0	1 835	2 604	59.0	6 131	5 814	49.0	7 245	6 073	46.0	4 141	2 941	42.0	1 220	878	42.0	436	255	37.0	145	129	47.0	21 234	18 848	47.0

Note : Les données pour les années 2011 à 2014 sont tirées des rapports annuels du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur les statistiques des ressources humaines dans le système des Nations Unies (disponible en anglais seulement à l'adresse <https://unsceb.org/reports>) et concernent les personnes titulaires d'un contrat d'un an ou plus. À partir de 2014, les données concernent les membres du personnel ayant un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, indépendamment de la durée du contrat.

25. Le tableau ci-dessus montre que les femmes restent sous-représentées à partir de la classe P-3, bien que des progrès aient été réalisés à P-3, où elles représentaient 49 % des effectifs en 2021. La tendance générale montre que la surreprésentation des femmes aux postes de début de carrière ne se traduit pas automatiquement par une représentation proportionnelle aux niveaux supérieurs. Entre 2011 et 2021, la représentation des femmes a enregistré une augmentation à deux chiffres à D-1 et D2, mais elle est restée en deçà de la parité (42 % et 37 % de femmes respectivement). Dans la catégorie « hors cadre », la représentation des femmes était de 47 % en 2021.

26. En 2023, 27 % des entités interrogées ont indiqué que l'insuffisance des possibilités d'évolution de carrière restait l'un des principaux obstacles à la réalisation de la parité des genres à la classe P-4 et au-dessus, contre 50 % en 2021. Cela montre que des progrès ont été réalisés dans l'amélioration des possibilités d'avancement de carrière pour le personnel de niveau intermédiaire et supérieur depuis le rapport précédent. Plusieurs des entités interrogées ont également noté qu'elles avaient réalisé des progrès substantiels en matière de parité des genres à la classe P-4 depuis 2021, mais qu'atteindre la parité à P-5 restait très difficile, et encore plus pour les postes de direction.

27. Entre autres exemples des efforts déployés pour combler l'écart entre les femmes et les hommes aux niveaux supérieurs, on peut citer le lancement en 2022 par le Centre du commerce international (ITC) d'une formation à l'égalité des genres à l'intention des cadres, qui a été proposée aux membres du personnel à partir de la classe P-4 pour favoriser le développement des capacités collectives et individuelles du personnel de niveau supérieur en matière d'égalité des genres. Un autre exemple est la prise en compte par le Bureau des affaires de désarmement des prochains départs à la retraite parmi les cadres dans le cadre de ses efforts de sensibilisation visant à promouvoir la parité des genres.

C. Représentation par lieu d'affectation

Répartition des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par genre et lieu d'affectation, au 31 décembre 2021

	Sièges			Hors sièges			Total		
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)
Hors cadre	99	97	49,5	46	32	41	145	129	47,1
D-2	256	147	36,5	180	108	37,5	436	255	36,9
D-1	601	434	41,9	619	444	41,8	1 220	878	41,8
Total partiel	857	581	40,4	799	552	40,9	1 656	1 133	40,6
P-5	2 035	1 586	43,8	2 106	1 355	39,2	4 141	2 941	41,5
P-4	3 206	3 262	50,4	4 039	2 811	41	7 245	6 073	45,6
P-3	2 555	3 045	54,4	3 576	2 769	43,6	6 131	5 814	48,7
P-2	863	1 521	63,8	972	1 083	52,7	1 835	2 604	58,7
P-1	56	110	66,3	25	44	63,8	81	154	65,5
Total partiel	8 715	9 524	55,7	10 718	8 062	48,1	19 433	17 586	47,5
Total	9 671	10 202	51,3	11 563	8 646	42,8	21 234	18 848	47,0

28. Le tableau ci-dessus illustre la répartition du personnel par genre et par lieu d'affectation (sièges ou hors sièges), sur la base des données communiquées par les entités énumérées à l'annexe I du présent rapport. Compte tenu de la diversité des entités dont la liste est donnée à l'annexe I, les lieux d'affectation « hors sièges » englobent les bureaux régionaux, sous-régionaux, nationaux et locaux ainsi que les délégations. Selon l'entité concernée, un même lieu d'affectation peut être considéré comme un siège ou comme un lieu d'affectation hors siège.

29. Si la parité des genres a été atteinte dans les sièges, les progrès ont encore été plus lents dans les lieux d'affectation hors sièges à toutes les classes, la différence par rapport aux sièges s'établissant à 8,5 points de pourcentage. Des mesures visant à s'attaquer aux difficultés qui font obstacle à une meilleure représentation des femmes sur le terrain contribueraient sensiblement à l'action menée pour atteindre l'objectif de parité à tous les niveaux de l'Organisation. La représentation des femmes dans la catégorie des directeurs et directrices était plus faible, tant aux sièges que dans les lieux d'affectation hors sièges (40,4 % et 40,9 %, respectivement). C'est aux classes P-2, P-3 et P-4 que l'écart est demeuré le plus grand, la représentation des femmes aux sièges affichant 10 points de pourcentage de plus que dans les lieux d'affectation hors sièges.

D. Coordonnatrices et coordonnateurs résidents

Coordonnatrices et coordonnateurs résidents dans les bureaux extérieurs du monde entier (2020, 2021 et 2022)

Postes	Décembre 2020			Décembre 2021			Décembre 2022		
	Hommes	Femmes (pourcentage)	Femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes (pourcentage)	Femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes (pourcentage)	Femmes (pourcentage)
SSG	5	4	44,4	6	6	50,0	7	4	36,4
D-2	13	13	50,0	16	13	44,8	17	14	45,2
D-1	35	39	52,7	31	37	54,4	32	39	54,9
Total	53	56	51,4	53	56	51,4	56	57	50,4

Abréviation : SSG = sous-secrétaire général(e).

Source : Bureau de la coordination des activités de développement.

30. La parité a été atteinte parmi les coordonnateurs résidents en 2018 et se maintient depuis lors. Le phénomène d'attrition naturelle et les mouvements de personnel caractéristiques de ces postes donnent lieu à des changements de proportion, encore plus manifestes du fait du petit nombre de postes. La représentation des coordonnatrices à la classe D-1, à laquelle il y a plus de postes, est toutefois plus importante qu'à la classe D-2 ou au rang de Sous-Secrétaire général(e).

E. Représentation par entité

Proportion de femmes (en pourcentage) parmi les administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par entité, au 31 décembre 2021

<i>Proportion de femmes (pourcentage)</i>	<i>Nombre d'entités</i>	<i>Entités (pourcentage de femmes)</i>
≥ 50	10	ONU-Femmes (80,5), École des cadres du système des Nations Unies (61,5), CIJ (57,6), OMC (55,1), FNUAP (53,4), UNESCO (52,5), ONUSIDA (52,4), OPS (51,1), UNICEF (50,8), UNU (50,6)
40-49,9	21	OIT (49,8), OIM (48,5), PNUD (48,2), FIDA (48,0), UNRWA (47,5), OMS (47,3), OMPI (47,3), HCR (47,1), PAM (46,7), Secrétariat de l'ONU (45,8), ITC (45,7), OMC (45,0), OMM (44,2), secrétariat de la CFPI (44,0), FAO (43,4), Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (43,1), CIF-OIT (42,9), UNOPS (42,1), secrétariat de la CCNUCC (41,1), UIT (41,0), UNITAR (40,5)
< 40	5	AIEA (36,6), ONUDI (36,0), OACI (31,4), CIC (27,1), UPU (21,1)

31. Le tableau ci-dessus illustre le pourcentage total de femmes parmi les administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée dans les différentes entités. Les femmes étant traditionnellement surreprésentées aux postes de début de carrière, la proportion totale de femmes dans chaque entité ne reflète cependant pas les différents taux de représentation aux différentes classes⁹. Des données actualisées peuvent être trouvées dans le Tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies.

32. C'est à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) que la proportion de femmes a augmenté de la manière la plus notable, passant de 50 % pendant la période précédente à 55,1 %. L'UNOPS a aussi fait des progrès remarquables, la proportion de femmes passant de 35,3 % en 2019 à 42,1 % en 2021.

Mesures prises pour promouvoir la parité des sexes dans les secteurs traditionnellement masculins

33. La surreprésentation des hommes dans certains secteurs, tels que la sécurité et la logistique, est un obstacle à la réalisation de la parité des sexes dans l'ensemble du système. Au total, 72 % des entités interrogées se sont efforcées de remédier à ce problème, notamment en améliorant l'accès des femmes aux postes de responsabilité et en menant des initiatives de plaidoyer et de sensibilisation, de renforcement des capacités et d'information. Par exemple, le Bureau de l'informatique et des communications a dressé une liste de vérification du caractère inclusif des recrutements à l'intention des responsables des postes à pourvoir pour qu'ils puissent s'y référer tout au long des procédures de recrutement et de sélection.

34. L'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a lancé le programme Lise Meitner pour permettre aux femmes en début ou milieu de carrière d'améliorer leurs compétences techniques. En 2022, l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC a collaboré avec le Service de la sécurité et de la sûreté pour organiser des ateliers à l'intention des candidates externes. Les ateliers ont été conçus de manière à familiariser les participantes avec le travail du Service, à leur faire connaître les

⁹ On trouvera des informations complémentaires sur la répartition par genre, entité et classe à l'annexe I du présent rapport.

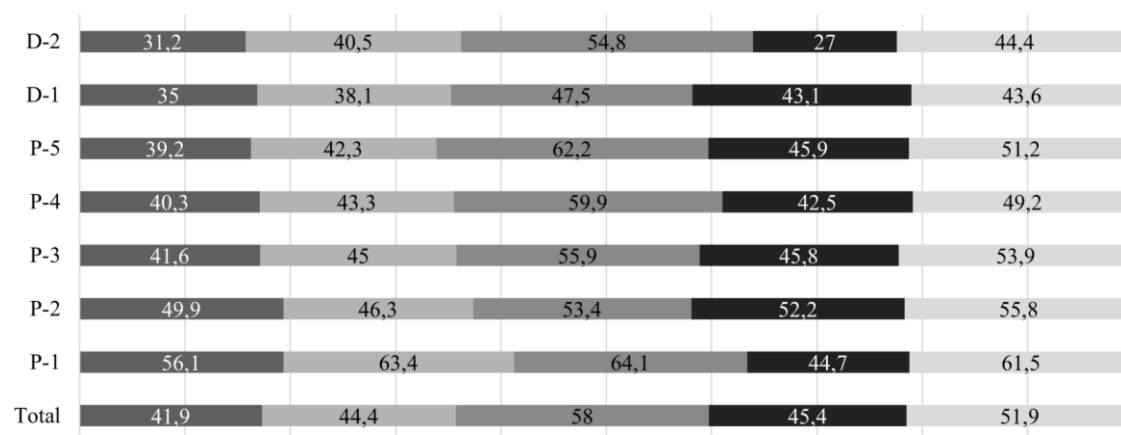
possibilités d'emploi et à prodiguer des conseils aux candidates potentielles concernant les procédures de candidatures et de sélection. Ces ateliers ont porté leurs fruits dans la mesure où le pourcentage de femmes recrutées aux postes vacants est passé à 67 %.

35. Le Département de la sûreté et de la sécurité a mis à jour certaines définitions d'emploi afin d'en supprimer des critères restrictifs selon lesquels une expérience dans des institutions de sécurité traditionnelles était exigée. Il a également rendu son site Web plus inclusif en y mettant à l'honneur des histoires de femmes membres du personnel. Afin d'attirer un personnel plus diversifié sur le plan démographique, qui soit doté d'un plus large éventail de compétences et représente un meilleur équilibre géographique, le Département a adopté une stratégie rigoureuse de sensibilisation et de communication, en s'appuyant sur ses relations avec les réseaux et les organisations de femmes, en publiant des annonces sur des sites d'emploi et des publications en ligne et en recourant davantage aux médias sociaux.

36. Le Service de la sécurité et de la sûreté d'ONU-Femmes a lancé un programme de recrutement progressif ciblant les jeunes. Il s'agit de promouvoir des rôles de spécialistes de la sécurité et de la sûreté liés à la communication, à l'éducation et à la sécurité au travail, afin d'attirer davantage de femmes vers une carrière traditionnellement dominée par les hommes. Le programme de recrutement, accompagné d'une vaste campagne de sensibilisation, a suscité un afflux de candidatures féminines. Grâce à ce programme, le Service de la sécurité et de la sûreté d'ONU-Femmes a atteint la parité des genres. Un renforcement continu des capacités, des activités de mentorat et de planification des carrières et l'accès aux plateformes interorganisations du système de gestion de la sécurité des Nations Unies sont proposés aux femmes pour les inciter à continuer de travailler dans l'entité.

IV. Parcours de carrière : recrutement, rétention, avancement et gestion des talents

Pourcentage de femmes à chaque étape du processus de sélection du personnel dans le système des Nations Unies, par grade, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021



Proportion de femmes (en pourcentage)

■ Candidates ■ Inscrites sur la liste de présélection ■ Recommandées ■ Inscrites sur des listes d'aptitude ■ Sélectionnées

37. Pour ce qui est de la sélection du personnel, les femmes représentaient 41,9 % des candidatures aux postes d'administrateur(trice) et de fonctionnaire de rang

supérieur. Ce chiffre représente une augmentation par rapport à la période précédente, ce qui montre que les efforts supplémentaires qui ont été déployés ont permis de toucher davantage de candidates et de renforcer l'attrait de l'ONU en tant qu'employeur. La part des femmes parmi les personnes présélectionnées, recommandées et inscrites sur des listes d'aptitude est plus élevée que pour les périodes précédentes. C'était le cas en particulier à la classe P-1, où la proportion de femmes était plus importante à presque toutes les étapes de sélection du personnel. C'est toujours à la classe D-2 que la proportion de femmes est la plus faible.

A. Sensibilisation, recrutements et candidatures

38. Les entités interrogées ont noté que l'un des principaux problèmes rencontrés pour atteindre la parité des genres lors des phases de recrutement et de dépôt de candidatures était le faible nombre de candidates et que, par conséquent, des activités de sensibilisation mieux ciblées s'imposaient.

Des activités de sensibilisation ciblées, inclusives et étendues

39. Quatre-vingt-douze pour cent des entités interrogées ont intégré la parité des genres dans leurs produits de communication, tels que les supports de recrutement et les avis de vacance de poste, comme le soulignent les exemples de bonnes pratiques donnés dans le guide sur la manière d'établir des avis de vacance de postes inclusifs produit par ONU-Femme¹⁰. Certaines organisations cachent les marqueurs permettant d'identifier les candidat(e)s et leurs informations personnelles pendant la première phase de tri des candidatures. Plusieurs organisations ont également déclaré avoir pris des mesures pour améliorer la sensibilisation ciblée, un certain nombre d'entre elles maximisant leur utilisation des médias sociaux pour étoffer les viviers de recrutement tandis que d'autres se concentrent sur la collaboration avec des partenaires des secteurs pertinents pour les sessions de recrutement et s'efforcent de prodiguer des conseils aux candidates potentielles.

Mesures temporaires spéciales

40. L'instruction administrative intitulée « Mesures temporaires spéciales visant à assurer la réalisation de la parité des sexes » (ST/AI/2020/5) a été mise à jour en 2020. Elle prévoit des mesures temporaires spéciales qui s'appliquent aux sélections et aux nominations lorsque la parité des genres n'a pas été atteinte au sein du Secrétariat, et voit l'accent davantage mis sur l'application du principe de responsabilité dans les recrutements. Au total, 65 % des entités interrogées avaient adopté des mesures temporaires spéciales et 79 % d'entre elles ont dit qu'elles étaient en cours d'application.

41. Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) a appliqué des mesures spéciales au stade du recrutement pour s'assurer que les candidates comme les candidats étaient pris en compte dans le processus de recrutement, en particulier à P-5 et D-1. Le PNUE a ensuite atteint, ou presque atteint, la parité à tous les niveaux et il surveille en permanence la représentation des femmes pour s'assurer que cette parité est maintenue.

42. Parmi les exemples de mesures spéciales temporaires adoptées par les entités interrogées, on peut citer les rendements minimums, l'utilisation du genre comme critère pour départager les candidatures et la sensibilisation des candidates potentielles. Par exemple, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)

¹⁰ ONU-Femmes, « Guidance on creating inclusive vacancy announcements: good practice examples from the UN », mai 2022.

demande aux jurys de recrutement d'indiquer dans quelle mesure les candidatures sont alignées sur les objectifs de l'organisation en matière de genre et de répartition géographique.

B. Sélection du personnel

43. Toutes les entités interrogées ont indiqué que la politique de sélection du personnel prévoyait un équilibre entre les femmes et les hommes dans les jurys d'entretien, et 71 % des entités interrogées ont indiqué que les organes d'examen des décisions de sélection comportaient une disposition à cet effet, ce qui représente une augmentation notable par rapport à 2021, où les chiffres étaient respectivement de 68 % et de 46 %. Toutefois, seules 35 % des entités interrogées exigent que la parité des genres soit respectée sur la liste des candidatures recommandées pour des postes où la parité n'a pas encore été atteinte, preuve qu'il convient encore d'accomplir des progrès.

44. La majorité des entités interrogées ont indiqué que les responsables des postes à pourvoir ont accès à des données en temps réel sur le personnel afin de comprendre comment les décisions de recrutement affectent les progrès vers la parité des genres, mais moins de la moitié d'entre elles exigent que les responsables des postes à pourvoir suivent une formation sur les préjugés inconscients. Certains bureaux, comme l'Office des Nations Unies à Nairobi, ont intégré des coordonnateurs et coordonnatrices des questions de genre dans le processus de sélection du personnel afin de lutter contre les préjugés existants. Le Département de la sûreté et de la sécurité a réévalué les exigences minimales requises des candidates et candidats afin d'élargir l'éventail des compétences considérées et d'améliorer l'équilibre géographique, en mettant l'accent sur la parité des genres.

C. Promotions et gestion des talents

Programmes de mentorat et de formation au leadership

45. Au total, 80 % des entités interrogées proposaient des programmes de formation au leadership ou à l'encadrement, et 58 % disposaient de programmes conçus spécialement pour les femmes. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) organise des cercles des leadeuses dans lesquels des femmes occupant des postes aux plus hauts niveaux font du mentorat pour des administratrices de niveau intermédiaire. L'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) a augmenté les possibilités de mobilité interne en améliorant la flexibilité pour permettre à ses membres du personnel d'assumer des fonctions temporaires afin d'élargir l'éventail de leurs expériences et d'acquérir de nouvelles compétences, ce dont bénéficient en particulier les femmes pour avancer dans leurs carrières.

46. Les programmes de mentorat peuvent également être utiles pour aider les femmes à progresser dans leur carrière, en particulier compte tenu du fait qu'elles sont traditionnellement exclues des réseaux informels. Au total, 65 % des entités interrogées proposent ce type de programmes à l'ensemble de leur personnel, et 26 % ont mis en place des programmes spécialement conçus pour les femmes. Par exemple, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) propose des programmes de mentorat à l'ensemble du personnel. Au total, 69 % des pupilles qui ont suivi ces programmes depuis 2020 étaient des femmes.

47. Le Programme EMERGE pour les leadeuses de demain est un programme conjoint mis au point par des femmes venues de 11 entités des Nations Unies¹¹, qui est explicitement aligné sur les objectifs de l'Organisation des Nations Unies en matière de parité des genres et qui est adapté aux femmes de ces entités à la classe P-3 qui souhaitent développer leurs qualités de leadership.

Mobilité interorganisations

48. Les résultats de l'enquête biennale ont montré que les obstacles à la mobilité interorganisations des femmes sont spécifiquement liés à la mobilité géographique. D'après les entités interrogées, la mobilité interorganisations au sein d'un même lieu d'affectation peut souvent être plus facile pour les femmes que la mobilité géographique intraorganisation. Parmi les facteurs qui désavantagent les femmes, on peut citer la répartition inégale des soins et les attentes sociales concernant leur caractère prioritaire par rapport au travail, ce qui signifie que les femmes sont plus susceptibles de déménager pour accompagner leur partenaire masculin dans leur carrière que l'inverse. Certaines entités ont noté qu'une plus grande flexibilité et un esprit de reconnaissance mutuelle, dans un climat de transparence concernant les responsabilités financières des organisations mères et réceptrices, constituaient un facteur potentiel de plus grand dynamisme dans la mobilité interorganisations. Les entités ont également noté que l'augmentation des possibilités de détachement et d'affectation à court terme et le maintien d'une préférence pour les femmes qui travaillent déjà au sein du système des Nations Unies lorsqu'elles sont en concurrence avec des candidats masculins externes tout aussi qualifiés pouvaient améliorer la participation des femmes à la mobilité interorganisations.

D. Cessations de service

Motifs des départs d'administrateurs et d'administratrices et de fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par genre, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021

<i>Motif du départ</i>	<i>Hommes (total)</i>	<i>Femmes (total)</i>	<i>Proportion de femmes (pourcentage)</i>	<i>Proportion de départs pour ce motif, en pourcentage (femmes)</i>	<i>Proportion de départs pour ce motif, en pourcentage (hommes)</i>
Abandon de poste	3	1	25,0	0,0	0,1
Suppression de poste	52	35	40,2	1,3	1,7
Licenciement amiable	141	101	41,7	3,8	4,6
Expiration de l'engagement	978	871	47,1	32,4	32,1
Décès	63	19	23,2	0,7	2,1
Renvoi pour faute	36	9	20,0	0,3	1,2
Dans l'intérêt de l'entité	70	67	48,9	2,5	2,3
Détachements interinstitutions	53	35	39,8	1,3	1,7
Transferts interinstitutions	200	236	54,1	8,8	6,6
Démission	713	790	52,6	29,4	23,4
Retraite (anticipée et obligatoire)	689	479	41,0	17,8	22,6

¹¹ Les entités participantes sont l'OIT, l'UTI, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, ONUSIDA, le HCR, l'UNICEF, l'Office des Nations Unies à Genève, l'École des cadres du système des Nations Unies, l'OMS et l'OMPI. Voir <https://learning.unog.ch/node/9019>.

<i>Motif du départ</i>	<i>Hommes (total)</i>	<i>Femmes (total)</i>	<i>Proportion de femmes (pourcentage)</i>	<i>Proportion de départs pour ce motif, en pourcentage (femmes)</i>	<i>Proportion de départs pour ce motif, en pourcentage (hommes)</i>
Congédiement sans préavis	5	2	28,6	0,1	0,2
Licenciement pour raison de santé	32	35	52,2	1,3	1,1
Licenciement pour services ne donnant pas satisfaction	10	8	44,4	0,3	0,3
Total	3 045	2 688	46,9	100,0	100,0

49. Les trois motifs suivants étaient à l'origine de la majorité des cessations de service chez les femmes comme chez les hommes :

a) **Expiration de l'engagement.** Il s'agissait du motif de cessation de service le plus courant, chez les femmes comme chez les hommes (32,4 % et 32,1 % respectivement) ;

b) **Démission.** Ce motif était plus courant chez les femmes (29,4 %) que chez les hommes (23,4 %). Même si l'on comptait moins de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (47,0 %), elles représentaient 52,6 % de l'ensemble des démissions au cours de la période considérée ;

c) **Retraite.** Ce motif n'était à l'origine que de 17,8 % des cessations de service chez les femmes, contre 22,6 % chez les hommes. La proportion plus élevée d'hommes partant à la retraite pourrait s'expliquer par le déséquilibre historique entre les genres dans l'Organisation, mais aussi être un indicateur à long terme du fait que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de terminer leur carrière à l'ONU.

50. Les nouvelles nominations et les départs à la retraite sont l'occasion d'améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux où la parité n'a pas été atteinte. À cet égard, il importe de poursuivre les activités de renforcement des compétences et de planification stratégique des filières internes et d'assurer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et l'organisation prévisionnelle de la relève.

Enquêtes et entretiens de départ

51. Les enquêtes et les entretiens de départ sont des outils efficaces pour évaluer les motifs de cessation de service et sont essentiels pour permettre à l'ONU de créer un environnement porteur et de continuer d'améliorer les conditions de travail. Au total, 69 % des entités interrogées réalisent des entretiens de départ et, parmi celles-ci, 32 % ont rendu ce type d'entretiens obligatoires, conformément aux recommandations formulées dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies.

52. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) a mis en place des entretiens de départ obligatoires depuis 2009. Les questionnaires correspondants sont analysés pour repérer les tendances à l'œuvre et les motifs de préoccupation et les conclusions sont communiquées chaque année au Directeur général. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a mis à jour son enquête de départ en 2022 afin d'identifier les raisons pour lesquelles les membres du personnel, en particulier les femmes, quittent l'organisation. L'enquête de départ permet à l'OMS de recueillir les expériences des femmes au sein de l'organisation et de les analyser dans une optique intersectionnelle. Les entretiens et enquêtes de départ

peuvent également être des outils essentiels pour déterminer la prévalence de comportements interdits, tels que le harcèlement sexuel ou d'autres types d'atteintes.

V. Encadrement et application du principe de responsabilité

53. Par rapport aux deux rapports précédents, un nombre croissant d'entités ont indiqué avoir progressé pour susciter la mobilisation des équipes de direction en faveur de l'égalité des genres. Le manque de soutien actif de la part des haut(e)s responsables figurait parmi les problèmes les plus fréquemment signalés dans l'enquête menée en 2019 en ce qui concerne la mise en œuvre de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, mais c'était l'un des problèmes les moins fréquemment cités dans la dernière enquête. Par ailleurs, 77 % des entités ayant répondu à l'enquête ont indiqué une meilleure adhésion aux principes de la parité des genres aux plus hauts niveaux depuis l'enquête de 2021, contre 73 %.

54. L'enquête biennale et les plans de mise en œuvre actualisés ont clairement mis en évidence l'importance de l'adhésion et du soutien actif des cadres supérieurs pour progresser vers la parité des genres. La grande majorité des entités interrogées ont indiqué que l'engagement des hauts responsables en faveur de la parité et de la sensibilisation, l'adhésion du personnel, l'existence d'un soutien collégial et la capacité de l'entité à opérer un changement institutionnel et culturel se renforçaient mutuellement. Au Secrétariat, les objectifs de parité des genres au niveau de chaque entité ont été définis dans les contrats de mission passés par les chefs d'entité avec le Secrétaire général. À la fin du cycle d'évaluation, la réalisation de ces objectifs a été évaluée et les progrès ont été communiqués au Secrétaire général par l'intermédiaire du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires.

55. Les entités répondantes ont toutefois noté qu'un soutien accru en faveur de la parité des genres ne se traduisait pas nécessairement par l'allocation de ressources financières et humaines suffisantes et que l'adhésion active des équipes de direction étaient nécessaire, mais pas suffisante, pour parvenir à la parité des genres. En fait, certaines entités ont noté que les efforts déployés dans ce domaine semblaient parfois ne plus être considérés comme une priorité une fois que des progrès visibles avaient été accomplis et que l'on faisait comme si la question était réglée alors qu'il était clair que ce n'était pas le cas.

56. Certaines des entités répondantes ont expliqué que le manque d'un soutien véritable en faveur de la parité des genres de la part des équipes dirigeantes était un problème chronique dans certains contextes où la parité des genres était considérée comme ayant peu d'incidence sur les priorités de l'organisation. Certaines entités ont cherché à remédier à cette situation en montrant que les efforts déployés pour atteindre la parité étaient bénéfiques pour tous les membres du personnel, et en expliquant que la promotion d'un lieu de travail équitable et inclusif était de la responsabilité de chaque personne dans l'entité, quels que soient sa place dans la hiérarchie ou son genre. Le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix et le Département des opérations de paix ont fait de la parité une priorité en lançant l'initiative « Construire notre pilier » en 2020. Le programme définit l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion comme des priorités institutionnelles.

VI. Création d'un environnement porteur

57. Un environnement porteur est un climat de travail qui offre à toutes et tous des chances égales, qui est exempt de préjugés et qui est inclusif pour tous les membres du personnel. Comme indiqué dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, sans un climat de travail sûr qui privilégie la diversité et offre à toutes et tous des chances égales, l'inclusion et l'égalité ne seront que de vains mots.

A. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Aménagement des modalités de travail

58. Les modalités de travail aménagées permettent de soutenir les membres du personnel connaissant des situations diverses, notamment les personnes ayant des responsabilités familiales. La pandémie a contribué à normaliser de telles modalités, et leur maintien a permis d'accroître la satisfaction du personnel et d'obtenir de bons résultats sur le plan professionnel.

59. Selon les entités interrogées, les modalités de travail aménagées les plus fréquemment proposées ont été le télétravail (100 %), les horaires de travail décalés (83 %) et les horaires de travail comprimés (62 %). Toutefois, parmi les entités ayant du personnel sur le terrain, seules 48 % proposaient des modalités de travail aménagées et incitaient ce personnel à y recourir, tandis que 12 % se limitaient à proposer de telles modalités. La disponibilité et l'utilisation des modalités de travail aménagées sur le terrain, notamment dans les missions, variaient considérablement en fonction du contexte et des exigences du poste.

60. Les entités interrogées ont déclaré que l'aménagement des modalités de travail contribuait de manière notable à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui améliorerait le bien-être du personnel et aidait à retenir les talents. L'UIT a fait savoir que les modalités de travail aménagées étaient appréciées par le personnel et qu'elles avaient des effets positifs sur la santé mentale. Au HCR, elles permettaient d'attirer et de retenir des personnes d'horizons divers, de renforcer la confiance et d'assurer la continuité des activités dans différentes circonstances. Le Bureau des affaires de désarmement a estimé que ces modalités avaient ouvert la voie à de nouvelles façons de collaborer en ligne et qu'elles permettaient au personnel de travailler plus efficacement dans différents lieux géographiques. Dans le cadre du déploiement réussi de mesures temporaires spéciales dans la catégorie des spécialistes hors classe, l'UNICEF a pu constater que l'aménagement des modalités de travail et les politiques permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée étaient essentiels pour attirer davantage de candidates et les retenir.

61. La majorité des entités ayant répondu à l'enquête s'accordaient à dire que les modalités de travail aménagées étaient plus efficaces lorsqu'elles étaient appliquées de manière cohérente et transparente et étaient régies par des règles et des principes bien définis. L'UNICEF a signalé que, pour que ces modalités puissent être utilisées avec succès, les conditions, les attentes et les responsabilités devaient être clairement établies. Le Bureau des affaires spatiales a indiqué que l'adhésion des fonctionnaires de rang supérieur avait eu un effet positif sur la mise en œuvre des modalités, ce qui avait permis de faire en sorte qu'une plus grande attention soit accordée à la parité des genres dans le cadre des procédures de recrutement. Les entités ont également évoqué certains défis, notamment des limites plus diffuses entre horaires de travail et moments de repos, un risque d'isolement et des difficultés liées à l'intégration des nouvelles recrues.

Congés parentaux et besoins plus généraux en matière de soins

62. Sur recommandation de la CFPI, l'Assemblée générale a adopté la résolution [77/256 B](#) en décembre 2022. En vertu de la disposition provisoire 6.3 du Règlement du personnel, les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption ont été remplacées par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents, assorti d'une période supplémentaire de 10 semaines de congé prénatal ou postnatal pour le parent qui a donné naissance à l'enfant. Une nouvelle instruction administrative sur le congé parental ([ST/AI/2023/2](#)) a également été publiée par le Secrétariat. Les périodes de congé parental continueront d'ouvrir droit à des jours de congé annuel. Parmi les entités interrogées, 83 % appliquaient les dispositions de la résolution [77/256 B](#) lorsqu'elles octroyaient des congés.

Services de garde d'enfants sur le lieu de travail

63. Au total, 30 % des entités interrogées ont dit offrir des services de garde d'enfants sur le lieu de travail. L'UNESCO dispose d'une crèche et d'un club pour enfants qui est ouvert après l'école et pendant les vacances scolaires. La garderie de la FAO accueille jusqu'à 60 enfants.

64. Nombre d'entités interrogées ont fait part des difficultés qu'elles rencontraient pour fournir des services de garde d'enfants sur le lieu de travail en raison de la taille de leurs bureaux et des ressources limitées dont elles disposaient. D'autres avaient suspendu ces services pendant le confinement imposé dans le contexte de la pandémie et ne les avaient pas encore rétablis. Le Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie n'offre pas de services officiels de garde d'enfants, mais les membres du personnel sont autorisés à amener leurs enfants au bureau pendant les vacances scolaires ou lorsqu'ils ne disposent pas d'autres options.

Allaitement naturel ou au biberon

65. Les politiques inclusives en matière d'allaitement naturel ou au biberon favorisent l'exercice équitable des responsabilités parentales et le retour au travail après un congé parental, ce qui aide les femmes à continuer de progresser dans leur carrière. Au total, 73 % des entités interrogées ont adopté une politique conforme à la norme préconisée, qui consiste à accorder deux heures par jour pour l'allaitement au sein ou au biberon ; 10 % accordent plus de deux heures à l'allaitement, et 13 % moins de deux heures.

66. Parmi les entités interrogées, 86 % disposent d'une salle réservée à l'allaitement, ce qui constitue un progrès notable par rapport au taux observé en 2021, qui était de 73 %. ONU-Femmes, en collaboration avec le Bureau de la coordination des activités de développement, a élaboré une note d'information sur les espaces réservés aux parents qui allaitent.

67. L'UNRWA a créé des espaces d'allaitement au siège. Au Secrétariat, les salles d'allaitement ont été rénovées et sont mises à la disposition des parents qui allaitent et qui travaillent au Siège de l'ONU ou qui visitent le complexe.

B. Normes de conduite

68. Le Secrétaire général a publié une circulaire sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité ([ST/SGB/2019/8](#)) afin de veiller à ce que tous les fonctionnaires et les non-fonctionnaires du Secrétariat soient traités avec dignité et respect. Cette circulaire vise également à faire en sorte que tous les membres du personnel soient informés de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour que le milieu de travail soit exempt de toute

forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité, et soient conscients qu'il importe de prévenir de telles conduites et, le cas échéant, de prendre sans délai des mesures correctives adaptées et d'apporter une aide aux personnes qui sont la cible de ces conduites.

Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies

69. L'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, qui a mis au point plusieurs outils visant à lutter contre le harcèlement sexuel, a été créée par le Secrétaire général en 2017 en vue de renforcer les activités de prévention et d'intervention, de protéger et de soutenir les victimes et les personnes rescapées, de renforcer les moyens d'enquête et de créer un environnement de travail sûr et favorable. Les réponses des entités interrogées montrent que celles-ci utilisent très largement les outils élaborés par l'Équipe spéciale : 97 % d'entre elles ont mis en place les normes minimales prévues dans la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel, 86 % appliquent le Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies, 78 % utilisent le guide à l'intention des cadres du Secrétariat de l'ONU visant à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail¹² et 88 % déclarent utiliser l'outil ClearCheck¹³.

70. En 2021, l'Équipe spéciale du CCS a élaboré un document portant sur la promotion d'une vision commune de l'approche centrée sur les victimes à adopter dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies, dans lequel elle énonce sept principes fondamentaux destinés à aider les entités des Nations Unies à adopter et à mettre en œuvre une approche centrée sur les victimes et les personnes rescapées dans le cadre de leurs procédures, politiques et processus formels et informels, en apportant un soutien aux victimes et aux personnes rescapées et en prenant des mesures en matière de protection, d'enquête et d'établissement des responsabilités.

71. En collaboration avec la Banque mondiale, l'OIM, le HCDH et l'Équipe spéciale du CCS, le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes a mis au point un module de formation à l'échelle du système des Nations Unies¹⁴, déployé en 2023, qui vise à intégrer une approche centrée sur les victimes dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Cet outil comprend des explications claires sur les droits des victimes de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que sur la mise en œuvre concrète de l'approche centrée sur les victimes. ONU-Femmes collabore avec la Défenseuse des droits des victimes pour mettre en pratique une telle approche par l'intermédiaire du réseau des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre.

72. Par ailleurs, ONU-Femmes a créé un pôle de connaissances à l'échelle du système des Nations Unies sur la lutte contre le harcèlement sexuel, référentiel de ressources, de bonnes pratiques et d'outils déployés pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel au sein du système. L'objectif est de renforcer la coordination

¹² CCS, « Guide for managers – United Nations Secretariat: prevention of, and response to, sexual harassment in the workplace ».

¹³ ClearCheck est une base de données qui permet aux spécialistes des ressources humaines de vérifier les antécédents des candidates et des candidats de façon à ne pas recruter à nouveau des personnes visées par des allégations fondées de harcèlement sexuel.

¹⁴ Disponible à l'adresse suivante : <https://www.un.org/fr/victims-rights-first/training-module>.

entre les entités des Nations Unies, d'améliorer la transparence et de faciliter l'accès aux documents clés.

73. Au total, 77 % des entités interrogées ont dit avoir pris des mesures pour renforcer l'application de l'approche centrée sur les victimes dans le cadre des enquêtes relatives à des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles ; depuis la dernière enquête, 84 % d'entre elles ont proposé une nouvelle formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les atteintes sexuelles. Parmi les entités interrogées, 42 % ont déclaré qu'un ou plusieurs cas de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, ou d'abus d'autorité leur avaient été signalés depuis 2021.

74. Les entités interrogées ont souligné qu'un soutien supplémentaire était nécessaire, notamment une formation à l'approche centrée sur les victimes qui mette l'accent sur la façon dont le personnel d'encadrement pouvait appliquer concrètement cette approche, ainsi qu'une formation axée sur l'intervention des témoins. Plusieurs entités, en particulier celles qui sont présentes sur le terrain, ont salué la mise en place de lignes d'assistance téléphonique pouvant être utilisées de façon anonyme.

C. Diversité et inclusion

75. Au total, 70 % des entités interrogées ont lancé des initiatives particulières en matière d'inclusion et de diversité. À titre d'exemple, le FNUAP a élaboré une stratégie de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui repose sur les trois principaux piliers que sont la sensibilisation, la formation d'alliances et le respect du principe de responsabilité. Le FNUAP a également organisé des séances sur la diversité, l'équité et l'inclusion et produit une série de podcasts internes qui présentent les expériences vécues par des membres du personnel d'horizons divers.

76. Parmi les entités interrogées, 59 % ont lancé des initiatives ou des programmes visant à accroître la diversité géographique parmi le personnel féminin. Le Centre international de calcul des Nations Unies a par exemple mis en œuvre un projet visant à proposer des stages à des étudiantes des pays du Sud afin de promouvoir une meilleure représentation géographique des femmes. ONU-Femmes a mis à l'essai un programme destiné aux jeunes dirigeantes en partenariat avec le programme des Volontaires des Nations Unies, dans le cadre duquel des jeunes femmes des pays du Sud ont eu l'occasion de travailler au siège de l'Entité. Au total, 9 des 12 participantes ont poursuivi leur carrière au sein d'ONU-Femmes.

77. Parmi les entités interrogées, 78 % ont pris des mesures pour lutter contre le racisme sur le lieu de travail. À titre d'exemple, en septembre 2020, le Secrétaire général a créé une équipe spéciale chargée d'élaborer un plan d'action pour lutter contre la discrimination raciale au sein du Secrétariat. Le plan d'action stratégique visant à éradiquer le racisme et à promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a été lancé au début de 2022. Depuis, le Secrétaire général a nommé une conseillère spéciale chargée de superviser la mise en œuvre du plan, avec le soutien d'une équipe chargée de la lutte contre le racisme et d'un groupe directeur composé de hautes et hauts responsables.

78. Seules 55 % des entités interrogées ont déclaré s'intéresser spécifiquement à l'intersection entre l'identité de genre et des facteurs tels que la race, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle, démarche pourtant essentielle pour favoriser la diversité sur le lieu de travail.

D. Réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre à l'échelle du système

79. Les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre jouent un rôle important dans la promotion de la parité des genres, ces fonctionnaires étant chargés d'aider les chefs de département, de bureau ou de mission à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de réalisation de la parité. Le concours actif apporté par les coordonnateurs et coordonnatrices a été reconnu par les États Membres dans la résolution 76/142 de l'Assemblée générale. Dirigé et coordonné par le Bureau de la Coordinatrice pour les questions relatives à la situation des femmes dans le système des Nations Unies, qui relève d'ONU-Femmes, le réseau s'est développé jusqu'à compter près de 500 membres, dont un nombre croissant de coordonnateurs et coordonnatrices déployés sur le terrain.

80. Comme indiqué dans la circulaire du Secrétaire général publiée sous la cote ST/SGB/2008/12, chaque département, bureau, commission régionale et mission choisit au moins un(e) coordonnateur(trice) pour les questions relatives à la situation des femmes et chaque coordonnateur(trice) a un(e) suppléant(e). À cet égard, 95 % des entités interrogées ont dit avoir nommé des coordonnateurs et coordonnatrices dans tous leurs bureaux, départements et missions. À l'heure actuelle, il existe au moins un(e) coordonnateur(trice) dans 59 lieux d'affectation des Nations Unies, y compris dans les équipes de pays des Nations Unies.

81. Les entités interrogées ont indiqué que le réseau des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre à l'échelle du système jouait un rôle essentiel en permettant à ses membres de découvrir les bonnes pratiques applicables à la mise en œuvre des lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations et des lignes directrices spécifiques au terrain, et en favorisant l'échange de connaissances entre les coordonnateurs et coordonnatrices des différentes entités des Nations Unies. Le HCDH a par exemple fait savoir que son réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre disposait d'une communauté en ligne qui permettait à ses membres de mieux gérer les connaissances et de mettre en commun les bonnes pratiques. Le Département de la sûreté et de la sécurité fait appel à son réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour sensibiliser et recruter des femmes dans le secteur de la sécurité.

82. Selon les entités interrogées, les trois problèmes auxquels se heurtent le plus fréquemment les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre sont la concurrence avec leurs autres fonctions, le manque de temps pour s'acquitter de leurs fonctions de coordination et le manque de ressources pour mener des activités et constituer des réseaux dans ce domaine, ce qui concorde avec les difficultés mentionnées dans le précédent rapport. Au total, 87 % des entités interrogées ont déclaré que leurs coordonnateurs et coordonnatrices avaient l'occasion de s'entretenir avec l'équipe dirigeante.

E. Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le personnel féminin

83. Trois enquêtes à l'échelle du système sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le personnel féminin des entités des Nations Unies ont été menées par ONU-Femmes depuis 2020. Dans le cadre de l'enquête de 2022, 41 % des entités interrogées ont dit avoir mené elles-mêmes des enquêtes en ventilant les données par genre pour évaluer le bien-être du personnel depuis 2020. Les modalités de travail aménagées et hybrides se sont normalisées, plus de 73 % des entités ayant déclaré avoir l'intention de les maintenir à l'avenir.

84. La santé et le bien-être du personnel féminin continue de représenter un défi après la pandémie, notamment en raison de la répartition inégale des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes. Parmi les personnes ayant répondu à l'enquête, beaucoup ont fait état de niveaux de stress et d'anxiété plus élevés et d'un sentiment d'isolement plus marqué du fait de l'augmentation de la charge de travail, des réunions virtuelles et des responsabilités accrues en matière de soins, ainsi que des infections liées à la COVID-19. Compte tenu de la répartition inégale de la charge des soins, tous ces éléments peuvent avoir des répercussions cumulées sur les femmes.

85. Les entités se sont attachées à remédier aux difficultés susmentionnées en offrant davantage de services de santé mentale, une plus grande flexibilité grâce au télétravail et un soutien spécifiquement destiné aux femmes, notamment des réunions réservées au personnel féminin, des modalités plus souples pour les femmes enceintes et des webinaires sur les programmes de sensibilisation à la question de la violence fondée sur le genre dans le contexte de l'augmentation des niveaux de violence domestique pendant le confinement. Selon les résultats de l'enquête menée en 2022, la santé et le bien-être des femmes se sont nettement améliorés. De nombreuses entités des Nations Unies sont parvenues à mettre à profit la pandémie pour élaborer des programmes adaptés et utiles à l'intention du personnel féminin.

VII. Missions

86. Selon le Tableau de bord de la parité des sexes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies¹⁵, les femmes représentaient 34 % du personnel déployé sur le terrain en juin 2023. Les femmes qui travaillent dans les missions rencontrent des difficultés particulières sur le plan de la sûreté et de la sécurité et des conditions de vie et de travail (voir A/75/803), de sorte que les missions sont une source d'informations précieuse sur les problèmes spécifiques au terrain. Un nombre record de missions (15) ont participé à l'enquête biennale (voir annexe II), et 18 missions ont présenté des plans d'exécution et des rapports de situation actualisés (voir annexe III).

87. Plusieurs missions ont progressé sur la voie de la réalisation des objectifs de parité des genres. En 2022, la Mission des Nations Unies en appui à l'Accord sur Hodeïda a atteint la parité parmi le personnel recruté sur le plan international, principalement grâce à la mise en œuvre de mesures temporaires spéciales. La Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine a augmenté le nombre de patrouilles effectuées par des femmes, et la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali a fait participer davantage de femmes au processus de paix. La MINUSS a quant à elle atteint la parité parmi les chefs des bureaux locaux.

88. Certaines entités ont augmenté le nombre de femmes chargées de la gestion des situations d'urgence, de crise et d'après-crise dans les bureaux de pays. Le PNUD a par exemple lancé des stratégies de recherche de fournisseurs spécialement conçues pour attirer des femmes en mettant en avant les carrières de femmes travaillant dans des contextes de crise. La Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq a mis en œuvre des mesures temporaires spéciales et contacté toutes les candidates inscrites sur les listes de réserve pour les informer des vacances de poste.

89. L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les missions est une priorité pour combler l'écart entre les genres. À cet égard, plus de la moitié des

¹⁵ Disponible à l'adresse suivante : <https://www.un.org/gender/fr/content/tableau-de-bord-par-sexe-du-secr%C3%A9tariat-des-nations-unies>.

missions interrogées prévoient d'améliorer les conditions de vie et de travail du personnel féminin ou l'ont déjà fait.

90. La MINUSS a créé ou amélioré plus de 40 installations récréatives dans ses bureaux locaux. La Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali a amélioré les conditions d'hébergement des femmes sur le terrain et renforcé la disponibilité des installations médicales.

Sûreté et sécurité au travail

91. Les conditions de sûreté et de sécurité sont très différentes d'un lieu d'affectation à l'autre. Conformément aux lignes directrices spécifiques au terrain pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies, il est essentiel de veiller à ce que les missions soient inclusives et à ce que les besoins en matière de sécurité de l'ensemble du personnel soient satisfaits afin d'attirer et de retenir le personnel féminin.

92. Le Département de la sûreté et de la sécurité informe tous les membres du personnel féminin que des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de sécurité des femmes sont disponibles dans les missions pour les aider et les conseiller. La MINUSS a créé des modules d'habitation pour le personnel féminin et installé des lampes solaires et des projecteurs à diode électroluminescente dans les bureaux et les zones d'habitation afin de renforcer leur sécurité physique. Pour répondre aux besoins particuliers des femmes et à leurs préoccupations en matière de sécurité, la Mission intégrée des Nations Unies pour l'assistance à la transition au Soudan propose une formation à la sécurité destinée aux femmes, et le Département de la sûreté et de la sécurité coordonne une formation de sensibilisation à la sécurité à l'intention des femmes en collaboration avec le HCR et ONU-Femmes.

Évolution de carrière des administratrices recrutées sur le plan national

93. Certaines missions ont cité plusieurs obstacles à l'évolution de carrière des administratrices recrutées sur le plan national, notamment le manque de reconnaissance de la part des responsables d'équipe, l'absence de communication directe avec la direction de la mission et le fait que les mécanismes disponibles pour promouvoir les femmes dont les performances sont satisfaisantes ne sont pas utilisés. En 2021, le Secrétariat et ONU-Femmes ont créé le vivier mondial de talents des Nations Unies¹⁶ pour aider les entités à identifier des candidates et à mener des activités de prospection directe en s'appuyant notamment sur une réserve d'administratrices pouvant être recrutées sur le plan national. Toutefois, seules 25 % des entités interrogées ont déclaré participer au réseau de talents des Nations Unies.

94. Certaines missions ont pris des mesures pour accroître le nombre d'administratrices recrutées sur le plan national. À titre d'exemple, la MINUSS a rendu sa procédure de candidature plus accessible et encourage le personnel d'encadrement à engager des femmes vacataires et stagiaires afin de leur permettre d'acquérir l'expérience nécessaire pour être ensuite recrutées à des postes de fonctionnaire. Elle a également mis en œuvre des mesures temporaires spéciales pour modifier les exigences relatives à l'expérience sur le terrain afin d'attirer un éventail plus large de candidates à des postes de début de carrière. En conséquence, la proportion de femmes dans la catégorie des administratrices et administrateurs recrutés sur le plan national est passée de 25,9 % à 27,2 % entre 2020 et 2023.

¹⁶ Voir <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=NTP&lang=fr-FR>.

VIII. Conclusions et recommandations

A. Conclusions

95. Depuis le lancement de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la plupart de entités des Nations Unies ont franchi des étapes importantes, notamment l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques actualisées visant à attirer, à recruter et à promouvoir les femmes, ainsi que la création de conditions de travail favorables à une plus grande inclusion. Parmi les autres réalisations notables, citons les initiatives visant à lutter contre les préjugés inconscients dans la sélection du personnel et à remédier à la sous-représentation des femmes qui existe de longue date, ainsi que l'adoption d'un congé parental normalisé.

96. La part des femmes dans la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur du système des Nations Unies est passée de 45,3 % à 47 %. La parité des genres aux échelons les plus élevés a été maintenue tout au long de la période considérée. En outre, la représentation des femmes dans les villes sièges a atteint pour la première fois la parité, avec 51,3 % de femmes.

97. Au total, 91 entités du Secrétariat et organismes, fonds et programmes ont soumis leur plan d'exécution actualisé pour la période 2022-2024 parallèlement à leurs rapports d'activité. Les plans d'exécution des entités qui ont accompli des progrès notables présentent les points communs suivants : il sont solides, ciblés et assortis d'objectifs clairs, s'appuient sur des dispositifs d'application du principe de responsabilité, des mécanismes transparents permettant d'assurer un suivi approfondi, une procédure de collecte de données ventilées selon le genre bien conçue et permettant d'éclairer l'élaboration des initiatives pertinentes, une mise en œuvre ciblée de mesures temporaires spéciales et l'application des recommandations figurant dans les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations et les lignes directrices spécifiques au terrain. Le rôle joué par les équipes de direction, notamment en étroite collaboration avec les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre, demeure également important.

98. Globalement, les progrès accomplis sur la voie de la parité des genres restent inégaux dans les différents lieux d'affectation et aux différentes classes. Les femmes continuent d'être sous-représentées aux niveaux d'encadrement intermédiaire et supérieur, en particulier à la classe P-5 et aux postes de direction. La représentation des femmes dans les lieux d'affectation hors siège s'est améliorée, mais elle reste nettement inférieure à celle observée dans les villes sièges à toutes les classes. Du recrutement à la rétention, une application plus cohérente de tous les outils et techniques décrits dans le présent rapport s'impose pour atteindre la parité, en particulier sur le terrain et dans les missions. Les entités devraient recentrer leur attention sur les techniques de prospection et de recrutement tenant compte des questions de genre, investir dans des initiatives de développement des carrières et créer des viviers de talents internes et externes.

99. Les entités ont progressé dans la mise en place d'un environnement de travail porteur et continuent de mettre en œuvre les modalités de travail aménagées et les politiques favorables à la famille adoptées pendant la pandémie de COVID-19. Les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre sont des forces motrices du changement qui jouent un rôle important s'agissant d'orienter l'élaboration des pratiques et des politiques visant à promouvoir la parité et à créer un environnement de travail porteur et d'en assurer la mise en œuvre. Ils renforcent et facilitent l'exécution par ONU-Femmes de son mandat de coordination consistant à assurer le suivi de l'application des mesures prises en faveur de la parité, des

difficultés rencontrées et des progrès accomplis dans la mise en œuvre des dites pratiques et politiques et d'en rendre compte.

100. Les réponses des entités interrogées montrent que celles-ci ont eu largement recours aux outils mis au point par l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel. Il est de plus en plus admis que l'élimination du harcèlement sexuel est une composante essentielle d'un environnement de travail sûr, sain et respectueux et qu'elle est indispensable à la création des conditions requises pour atteindre la parité des genres dans l'ensemble du système des Nations Unies d'ici à 2028.

101. De toute évidence, il n'existe pas un obstacle unique qui entraverait à lui seul les progrès sur la voie de la parité des genres, mais bien des difficultés multiples qui exigent des réponses concrètes et mesurables.

B. Recommandations

102. Conformément à la recommandation figurant dans le rapport précédent, les efforts déployés en faveur de la parité des genres doivent être accélérés au moyen d'un ensemble complet de mesures visant à surmonter les obstacles qui entravent la réalisation et la pérennisation de la parité dans le système des Nations Unies. Il est essentiel de mettre l'accent sur les avantages de la parité pour le personnel comme pour l'Organisation dans son ensemble et de faire en sorte que tous les membres du personnel se sentent partie prenante de la réalisation de cet objectif et aient un rôle à jouer dans ce domaine.

103. Toutes les entités, toutes les équipes de direction et tous les membres du personnel sont encouragés à poursuivre la mise en œuvre des recommandations formulées dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, des lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et des lignes directrices spécifiques au terrain ainsi que des plans d'exécution propres aux différentes entités afin d'atteindre la parité et de créer un environnement de travail inclusif et propice à la réalisation de cet objectif.

104. Les entités sont encouragées à mettre en œuvre les mesures décrites dans le présent rapport, notamment en mettant à jour et en contrôlant régulièrement leurs plans d'exécution visant à atteindre la parité des genres, en s'attaquant aux obstacles éventuels et en renforçant les dispositifs d'application du principe de responsabilité, tels que l'évaluation et la notation, les objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps, les indicateurs clés de performance et les contrats de mission des hautes et hauts fonctionnaires, qui sont des éléments essentiels pour progresser sur la voie de la parité.

105. Un suivi rigoureux des progrès accomplis devrait être assuré au niveau de l'entité tout au long des procédures de recrutement, de sélection et de promotion, par exemple au moyen du Tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies.

106. Les hautes et hauts responsables sont encouragés à continuer de s'engager de façon visible en faveur de la parité des genres et à prendre des mesures à cet effet, notamment en diffusant des messages cohérents, en mettant en œuvre des mesures temporaires spéciales et en créant un environnement dans lequel chacun et chacune comprend le rôle qu'il ou elle peut jouer dans la création d'un milieu de travail porteur.

107. Il est recommandé aux entités d'allouer les ressources financières et humaines nécessaires aux activités visant à promouvoir le changement institutionnel et à surmonter les obstacles recensés, en particulier à mesure que la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies sont mises en œuvre et que des initiatives sont mises à l'essai et déployées à plus grande échelle.

108. Les entités devraient rendre obligatoires les enquêtes ou les entretiens de départ tenant compte des questions de genre afin d'évaluer les effets de la culture institutionnelle sur les femmes et sur la rétention du personnel féminin (notamment pour les stagiaires, les volontaires et les consultants sous contrat de courte durée ou de durée déterminée) :

a) Les enquêtes et les entretiens de départ devraient permettre de mettre au jour d'éventuelles fautes (de nature sexuelle ou autre) ainsi que d'éventuels cas de discrimination ou d'abus de pouvoir afin de déterminer la prévalence des comportements interdits en vertu des principes qui sous-tendent l'approche centrée sur les victimes ;

b) Les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre devraient être consultés dans le cadre de l'élaboration des enquêtes ou des entretiens de départ tenant compte des questions de genre ou diriger une telle élaboration ;

c) Dans le cadre des enquêtes de départ, il importe de respecter la vie privée et la dignité des personnes interrogées tout en assurant l'intégrité et le respect du principe de responsabilité par la création et l'administration de filières de remontée de l'information clairement définies et de dispositifs d'application du principe de responsabilité en ce qui concerne les données agrégées.

109. Les mandats des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre devraient être actualisés et rationalisés afin de favoriser une action plus concertée en vue d'atteindre la parité des genres dans l'ensemble du système des Nations Unies. À cet égard, chaque département, bureau, commission régionale, mission et équipe de pays des Nations Unies devrait :

a) continuer de nommer des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre et pour les questions relatives à la situation des femmes, ainsi que des suppléantes et suppléants. Les grandes entités, ainsi que chaque équipe de pays des Nations Unies, devraient disposer de plusieurs coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre ou de plusieurs suppléantes et suppléants ;

b) permettre aux coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre ayant une ancienneté et un niveau de responsabilité suffisants (classe P-4 ou plus, de préférence) d'accéder aux statistiques relatives à la sélection et à la représentation du personnel ;

c) veiller à ce que les hautes et hauts responsables s'engagent à collaborer avec les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre et pour les questions relatives à la situation des femmes ;

d) donner aux coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre le temps, la formation, les ressources financières et les moyens de sensibilisation nécessaires, sachant que les besoins en la matière augmenteront aux différentes étapes de mise en œuvre de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ;

e) faire participer activement les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, aux procédures de sélection et aux efforts de sensibilisation visant à atteindre les objectifs fixés en matière de parité des genres ;

f) nommer des hommes à des fonctions de coordonnateur des questions de genre ;

g) continuer de coordonner leurs activités et de collaborer avec le Bureau de la Coordinatrice pour les questions relatives à la situation des femmes dans le système des Nations Unies, qui relève d'ONU-Femmes, conformément à ce qui est prévu dans le mandat de l'organisation, et se servir des orientations et outils essentiels émanant d'ONU-Femmes.

110. Pour les postes d'administrateur ou d'administratrice et de fonctionnaire de rang supérieur, toutes catégories confondues, en particulier sur le terrain, les entités sont encouragées à faire respecter le principe de responsabilité en matière de sélection et à s'attaquer aux préjugés qui existent dans les politiques et les comportements et qui influent sur la sélection des femmes. À cet égard, les entités devraient :

a) produire des avis de vacance de poste ouverts à toutes et tous en s'efforçant consciemment d'élargir au maximum le vivier de talents ;

b) veiller à ce que les informations personnelles, notamment le genre et la situation matrimoniale, n'apparaissent pas dans le cadre de la procédure de présélection (candidature et épreuve écrite) afin d'atténuer les préjugés conscients et inconscients, dans la mesure du possible ;

c) envisager de suspendre temporairement les conditions restrictives figurant dans les définitions d'emploi en supprimant les exigences relatives au temps passé en poste ;

d) assurer la diversité au sein des jurys d'entretien et instituer une formation continue obligatoire en matière de préjugés inconscients à l'intention des responsables des postes à pourvoir et des autres personnes participant à l'entretien ou à la procédure de sélection ;

e) continuer de tenir compte des questions relatives à la représentation géographique et à la parité des genres dans le cadre de la constitution des filières de sélection de personnel qualifié et de l'organisation des campagnes de recrutement ;

f) envisager de s'engager en faveur des objectifs de parité et de diversité et de contribuer à leur réalisation au moyen de mesures concrètes.

111. Il a été signalé que le nombre insuffisant de candidates qualifiées était le principal obstacle à la réalisation de la parité des genres à partir de la classe P-4, suivi du manque de perspectives d'évolution professionnelle pour les fonctionnaires de rang intermédiaire. Les entités devraient donc mettre en œuvre un ensemble complet de mesures visant à attirer et recruter des femmes et à accompagner leur évolution, en particulier en milieu de carrière, notamment en créant un environnement de travail porteur leur permettant de s'épanouir et de progresser sur le plan professionnel. À cet égard, elles devraient :

a) mener des campagnes de prospection ciblées à grande échelle pour accroître le nombre de candidates, en collaboration avec les réseaux de femmes, en s'appuyant sur les filières de sélection de femmes qualifiées en vue de leur recrutement à des postes de direction et en ayant recours aux listes d'aptitude et aux bases de données de candidates qualifiées ;

b) étoffer le vivier de candidates qualifiées en collaborant avec les États Membres, les universités nationales et les réseaux spécialisés, en particulier dans les secteurs traditionnellement masculins, tels que la technologie, la logistique, la sécurité et les sciences ;

c) promouvoir la mobilité interorganisations en ayant recours à des missions de courte durée, à des détachements, à des échanges entre organisations et à des listes d'aptitude partagées, et en considérant les membres du personnel féminin des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies comme des candidates internes ;

d) faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, conformément aux recommandations figurant dans les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et les lignes directrices spécifiques au terrain.

112. Des mesures temporaires spéciales sont nécessaires pour accélérer les progrès sur la voie de la parité des genres. Les instructions administratives sur la parité devraient être appliquées de manière cohérente sur le terrain. Il est recommandé de veiller à ce que les villes sièges et les lieux d'affectation hors sièges communiquent régulièrement à ce sujet et à ce que la transparence des dispositifs d'application du principe de responsabilité soit renforcée, le cas échéant.

113. Les entités devraient mettre à profit le nombre croissant de départs à la retraite au Secrétariat pour améliorer la représentation des femmes et investir dans l'évolution de carrière, les filières internes et les activités stratégiques en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et d'organisation structurée de la relève, en particulier sur le terrain et dans les missions, et à la classe D-1 et au-delà.

114. Les responsables, notamment les coordonnatrices et coordonnateurs résidents et les chefs d'organismes et de missions, devraient promouvoir et coordonner les efforts visant à atteindre la parité des genres et créer un environnement de travail porteur au niveau des équipes de pays des Nations Unies, en coopération avec les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre, ONU-Femmes et d'autres entités concernées et sur la base des conseils techniques et de fond prodigués par ceux-ci. De telles mesures pourraient notamment consister à :

a) intégrer des objectifs de parité des genres dans les plans de travail des équipes de pays des Nations Unies et des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, et contrôler et suivre les progrès accomplis en la matière ;

b) accroître le nombre de femmes nommées à des postes de coordinatrice résidente au rang de sous-secrétaire générale et à la classe D-2 ;

c) faire appel à des groupes thématiques sur l'égalité des genres pour appuyer la promotion de la parité et la création d'un environnement porteur, le cas échéant ;

d) veiller à ce que tous les membres du personnel, en particulier les hommes, adhèrent aux mesures prises en faveur de la parité des genres ;

e) étendre l'objectif de la parité des genres aux catégories des administratrices et administrateurs recrutés sur le plan national et des services généraux ;

f) participer activement au réseau de talents des Nations Unies.

115. Les politiques de mobilité devraient appuyer l'évolution professionnelle et la rétention du personnel en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle tout au long du parcours de carrière. Il s'agit notamment d'offrir des perspectives d'emploi aux conjoints et de faire en sorte que la décision d'octroyer à un lieu d'affectation le statut « famille autorisée » tienne compte non seulement des questions de sécurité, mais aussi d'aspects tels que l'accès à des soins de santé, à des écoles et à des installations récréatives.

116. Il est recommandé aux entités de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble du personnel, notamment en promouvant et en appliquant des modalités de travail aménagées et des solutions flexibles adaptées aux différents lieux d'affectation. À cet égard, les entités devraient :

a) maintenir les mesures de soutien mises en place durant la pandémie de COVID-19, notamment les modalités de travail aménagées, les politiques favorables à la famille et les soins de santé ;

b) être à l'écoute des besoins plus généraux des membres du personnel en matière de soins et prévoir des congés supplémentaires et une plus grande souplesse, dans la mesure du possible ;

c) proposer des services de garde d'enfants sur le lieu de travail lorsque c'est possible et promouvoir d'autres solutions flexibles ;

d) contrôler le respect des politiques en matière de congé parental et étudier les disparités de genre parmi les membres du personnel qui prennent un congé ;

e) continuer de donner accès à des ressources en matière de santé mentale et d'entretenir activement des contacts avec les membres du personnel afin de prévenir l'isolement et de promouvoir une culture institutionnelle dans laquelle les soins de santé mentale ne sont plus stigmatisés.

117. Les efforts visant à prévenir, à combattre et à éliminer le harcèlement sexuel devraient être renforcés à l'échelle du système, dans le droit fil des travaux menés par l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel et le futur groupe exécutif. Il est également recommandé de continuer d'assurer la mise en œuvre et le suivi des dispositifs d'application du principe de responsabilité. À cet égard, les entités devraient :

a) adopter une approche centrée sur les victimes dans tous les cas d'inconduite et appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité, tant dans les environnements numériques que physiques ;

b) continuer de mettre leurs pratiques en conformité avec la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel ;

c) appliquer le Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies, que ces événements se tiennent en présentiel ou en ligne ;

d) utiliser le guide à l'intention des cadres visant à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;

e) continuer de veiller à ce que l'outil ClearCheck soit utilisé ;

f) consulter le manuel destiné aux personnes chargées d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies et en appliquer systématiquement les dispositions ;

g) réaliser périodiquement des enquêtes auprès du personnel afin de contrôler la mise en œuvre et l'utilisation des outils susmentionnés et échanger régulièrement des connaissances afin de mettre en commun les bonnes pratiques.

118. Des enquêtes et des sondages devraient être réalisés régulièrement auprès du personnel partout dans le monde en vue de recueillir des données ventilées par genre permettant d'évaluer la culture institutionnelle, de recenser les lacunes et de solliciter un retour d'information, et devraient être suivis de la mise en œuvre de plans d'action adaptés.

119. Pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, il est essentiel de promouvoir un environnement dans lequel l'impunité n'est pas tolérée et où les victimes et les personnes rescapées savent qu'elles peuvent dénoncer les manquements en toute sécurité. À cet égard, les entités devraient :

a) utiliser et mettre à disposition des ressources sur le pôle de connaissances à l'échelle du système des Nations Unies sur la lutte contre le harcèlement sexuel afin de créer une culture institutionnelle sécurisante ;

b) distribuer des supports de communication comportant des informations sur les services d'orientation et les procédures pertinentes à l'intention des personnes rescapées et du personnel d'encadrement ;

c) faire en sorte que la direction s'engage publiquement à promouvoir l'élimination du harcèlement sexuel ;

d) créer et mettre en service une ligne d'assistance téléphonique permettant de signaler des manquements de manière anonyme, s'il n'en existe pas déjà.

120. Les approches adoptées au niveau de l'entité pour lutter contre tous les types de harcèlement et d'inconduite devraient systématiquement inclure une formation régulière et obligatoire. Les entités sont encouragées à tenir compte de l'intersection entre l'identité de genre et la race, le lieu géographique et le type de contrat. À cet égard, elles devraient :

a) veiller à ce que la direction prenne des engagements publics ;

b) dispenser une formation aux cadres et aux autres membres du personnel sur les moyens de promouvoir une culture de travail inclusive ;

c) renforcer la formation à la lutte contre l'inconduite dans des contextes multilingues et multiculturels ;

d) organiser une formation axée sur l'intervention des témoins pour l'ensemble du personnel.

121. Toutes les formes de discrimination, y compris le racisme, devraient être combattues en appliquant les règles en vigueur, en mettant en place les cadres pertinents et en mettant en œuvre des campagnes de sensibilisation, des activités de renforcement des capacités et des plans d'action adaptés à chaque entité.

122. Les États Membres sont encouragés à contribuer au maintien de la parité aux plus hauts niveaux de l'Organisation en proposant des candidatures féminines aux postes correspondants.

Annexe I

Représentation des femmes parmi les administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par entité, au 31 décembre 2021

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Proportion de femmes (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
AIEA	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36,6
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1
Centre international de formation de l'OIT	–	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	–	1	–	–	–	40	30	42,9
CFPI	–	–	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	–	–	14	11	44,0
CIC	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
CIJ	–	–	13	6	2	16	5	9	2	3	1	–	1	–	1	–	25	34	57,6
École des cadres du système des Nations Unies	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
FAO	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43,4
FIDA	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	0	6	3	222	205	48,0
FNUAP	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
HCR	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
ITC	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	–	–	1	–	1	134	113	45,7
OACI	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	–	1	–	267	122	31,4
OIM	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48,5
OIT	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49,8
OMI	–	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	–	83	68	45,0
OMM	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
OMPI	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Proportion de femmes (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
OMS	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
OMT	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
ONU	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8
ONUDI	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0
ONU-Femmes	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
ONUSIDA	–	–	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	–	2	158	174	52,4
OPS	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	–	–	202	211	51,1
PAM	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7
PNUD	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
Secrétariat de la CCNUCC	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
UIT	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	–	–	265	184	41,0
UNESCO	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5
UNICEF	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
UNITAR	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5
UNOPS	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
UNRWA	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
UNU	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
UPU	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
Total	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

Annexe II

**Entités ayant répondu à l'enquête biennale de 2023
sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes
des Nations Unies**

<i>Entités du Secrétariat de l'ONU</i>		
<i>Organismes, fonds et programmes</i>	<i>Départements et bureaux</i>	<i>Missions politiques spéciales et opérations de maintien de la paix</i>
AIEA	Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali
Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies	Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix/Département des opérations de paix	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
CIC	Bureau de lutte contre le terrorisme	
FAO	Office des Nations Unies à Nairobi	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine
FIDA	Département des affaires économiques et sociales	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
FNUAP	Mécanisme international, impartial et indépendant chargé de faciliter les enquêtes sur les violations les plus graves du droit international commises en République arabe syrienne depuis mars 2011 et d'aider à juger les personnes qui en sont responsables	
HCR	Bureau de l'administration de la justice	
ITC	Département de l'appui opérationnel	Mission des Nations Unies en appui à l'Accord sur Hodeïda
OACI	Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan
OIM	Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	Mission intégrée des Nations Unies pour l'assistance à la transition au Soudan
OIT	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
OMI	Département de la communication globale	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
OMM	Secrétariat de la CCNUCC	
OMPI	Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	

Entités du Secrétariat de l'ONU

<i>Organismes, fonds et programmes</i>	<i>Départements et bureaux</i>	<i>Missions politiques spéciales et opérations de maintien de la paix</i>
OMS	Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés	
ONUDI	HCDH	
ONU-Femmes	Bureau de l'Envoyée spéciale du Secrétaire général pour le Myanmar	
ONUSIDA	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	Bureau de la Coordinatrice spéciale des Nations Unies pour le Liban
OPS	Département de la sûreté et de la sécurité	MINUSS
PAM	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen	
PNUD	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie
PNUE	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve
UIT	Commission économique pour l'Europe	Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale
UNESCO	CFPI	Mission de vérification des Nations Unies en Colombie
UNICEF	Bureau des affaires de désarmement	
UNITAR	Bureau de l'informatique et des communications	
UNOPS	Bureau des affaires juridiques	
UNRWA	Bureau des affaires spatiales	
UNU	Bureau des affaires militaires	
UPU	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	
	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	
	Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat)	

Annexe III

Entités ayant mis à jour leur plan d'exécution pour 2022-2024

<i>Entités du Secrétariat de l'ONU</i>		
<i>Organismes, fonds et programmes</i>	<i>Départements et bureaux</i>	<i>Missions politiques spéciales et opérations de maintien de la paix</i>
Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
FAO	Office des Nations Unies à Genève	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
FIDA	Office des Nations Unies à Vienne/ ONUDC	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali
FNUAP	Commission économique pour l'Europe	Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan
HCR	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale
ITC	Département de la communication globale	Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement
OACI	Office des Nations Unies à Nairobi	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine
OIM	Bureau de la coordination des activités de développement	MANUI
OIT	CCS	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo
OMI	Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan
OMM	Bureau de la Haute-Représentante pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	
OMPI	HCDH	
OMS	Bureau des affaires de désarmement	
ONUDI	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie
ONU-Femmes	Bureau de l'administration de la justice	
ONUSIDA	Département de l'appui opérationnel	Mission intégrée des Nations Unies pour l'assistance à la transition au Soudan

Entités du Secrétariat de l'ONU

<i>Organismes, fonds et programmes</i>	<i>Départements et bureaux</i>	<i>Missions politiques spéciales et opérations de maintien de la paix</i>
OPS	Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
PAM	Bureau de lutte contre le terrorisme	
PNUD	Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix/Département des opérations de paix	Mission des Nations Unies en appui à l'Accord sur Hodeïda
PNUE	Département de la sûreté et de la sécurité	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
UNESCO	Commission économique pour l'Afrique	MINUSS
UNICEF	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	Bureau de la Coordinatrice spéciale des Nations Unies pour le Liban
UNITAR	CFPI	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve
UNOPS	Mécanisme international, impartial et indépendant chargé de faciliter les enquêtes sur les violations les plus graves du droit international commises en République arabe syrienne depuis mars 2011 et d'aider à juger les personnes qui en sont responsables	
UNRWA	Corps commun d'inspection (CCI)	
UNU	Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux	
	Bureau de l'informatique et des communications	
	Bureau des services de contrôle interne	
	Bureau des affaires juridiques	
	Bureau de la Conseillère spéciale pour l'Afrique	
	Bureau de la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la prévention du génocide	
	Bureau de l'Envoyée spéciale du Secrétaire général pour le Myanmar	
	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	
	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	
	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen	

Entités du Secrétariat de l'ONU

*Organismes, fonds
et programmes**Départements et bureaux**Missions politiques spéciales et opérations de maintien
de la paix*

Bureau de la Représentante spéciale du
Secrétaire général pour la question des
enfants et des conflits armés

Bureau de la Représentante spéciale du
Secrétaire général chargée de la question
des violences sexuelles commises en
période de conflit

Bureau de la Représentante spéciale du
Secrétaire général chargée de la question
de la violence contre les enfants

Secrétariat de la Convention des Nations
Unies sur la lutte contre la désertification
dans les pays gravement touchés par la
sécheresse et/ou la désertification, en
particulier en Afrique

CNUCED

Bureau de la déontologie

Programme des Nations Unies pour les
établissements humains (ONU-Habitat)

Caisse commune des pensions du
personnel des Nations Unies

Bureau des Nations Unies auprès de
l'Union africaine

Bureau de la coordination des affaires
humanitaires

Bureau des Nations Unies pour la
prévention des catastrophes

Bureau des affaires spatiales
