



Conseil économique et social

Distr. générale
28 septembre 2021
Français
Original : anglais

Commission des stupéfiants

Reprise de la soixante-quatrième session

Vienne, 9 et 10 décembre 2021

Point 4 d) de l'ordre du jour

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique : composition des effectifs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et questions connexes

Commission pour la prévention du crime et la justice pénale

Reprise de la trentième session

Vienne, 8-10 décembre 2021

Point 4 d) de l'ordre du jour

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique : composition des effectifs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et questions connexes

Représentation équilibrée des genres et représentation géographique à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime

Rapport de la Directrice exécutive

Résumé

Le présent rapport est soumis en application des résolutions 62/9 et 63/6 de la Commission des stupéfiants et des résolutions 28/4 et 29/1 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale. Il décrit les mesures prises et les activités menées par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en vue de parvenir à une représentation équilibrée des genres et de faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application des résolutions 62/9 et 63/6 de la Commission des stupéfiants et des résolutions 28/4 et 29/1 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale. Dans ces résolutions, les Commissions réaffirmaient l'objectif d'une représentation égale des femmes et des hommes au sein du personnel de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et rappelaient l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, selon lequel il faut prendre dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, tout en assurant à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le manque de diversité du personnel de l'ONUDC, eu égard en particulier au principe de la représentation géographique équitable, a été noté, et l'Office a été prié de prendre des mesures efficaces pour assurer le recrutement de candidates et candidats venant d'horizons divers, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.
2. Conformément à la stratégie de l'ONUDC pour 2021-2025, l'Organisation continue de faire en sorte que son personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et que la représentation géographique soit aussi diverse que possible, en poursuivant la mise en œuvre de ses objectifs en matière de représentation équilibrée des genres et de diversité géographique.
3. Dès sa nomination, en 2020, la Directrice exécutive de l'ONUDC a rejoint le réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes, dont sont ou ont été membres plus de 250 responsables d'organisations internationales, de missions permanentes et d'organisations de la société civile résolument déterminés à faire de l'égalité des genres une réalité. En 2021, elle a renouvelé son engagement à agir systématiquement dans le sens d'une culture institutionnelle inclusive et porteuse et à améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux hiérarchiques où la parité n'avait pas encore été atteinte.
4. Dans le cadre du Programme mondial sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes à l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC, lancé en mai 2017 au sein du Bureau du Directeur général/Directeur exécutif, plusieurs initiatives clefs ont vu le jour en 2020 et 2021, dont l'objectif est de parvenir à l'égalité des genres d'une manière coordonnée et systématique. La Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes (2018-2021) et le plan d'action qui l'accompagne restent des outils essentiels pour aider l'ONUDC à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes systématiquement et concrètement dans les activités des programmes et les politiques et pratiques de l'institution. En 2021, la mise en œuvre de la stratégie a fait l'objet d'une évaluation, dont les résultats serviront à élaborer la prochaine phase de la stratégie, pour la période 2022-2025.
5. Les activités du Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUDC sont conformes à la Stratégie de l'Office pour 2021-2025 et à l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion qui y est énoncé. Au cours du dernier trimestre de 2021, le Service formulera sa prochaine stratégie quinquennale (2022-2026) pour s'assurer que ses activités restent alignées sur les besoins opérationnels de l'ONUDC et contribuent à la bonne exécution des mandats.
6. Les chiffres qui figurent dans le présent rapport renvoient aux membres du personnel de l'ONUDC de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant un contrat de durée déterminée, un contrat continu ou un contrat permanent, sauf indication contraire, que ce contrat soit financé au moyen du budget ordinaire ou de fonds extrabudgétaires. Au 30 juin 2021, cet ensemble de 444 personnes représentait 13 % des 3 317 membres du personnel de l'ONUDC.
7. La structure et l'organisation de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC sont présentées dans des circulaires du Secrétaire général ([ST/SGB/2004/5](#)

et ST/SGB/2004/6, respectivement). Conformément à ces circulaires, les services qui relèvent de la compétence de l'ONU DC sont le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et le Service de la technologie de l'information. Les services qui relèvent de la compétence de l'Office des Nations Unies à Vienne sont le Service de la gestion des conférences, la Section de l'appui général, la Section des achats et le Service de la sécurité et de la sûreté. Exception faite des données figurant dans les tableaux 14 et 15 de l'annexe au présent document, les chiffres fournis dans le présent rapport ne portent pas sur les fonctionnaires et postes du Service de la gestion des ressources financières, du Service de la gestion des ressources humaines et du Service de la technologie de l'information^{1, 2}.

II. Évaluation du contrat de mission des hauts fonctionnaires

8. Pour appuyer les efforts que déploie le Secrétaire général visant à promouvoir la diversité du personnel, le contrat de mission conclu chaque année entre le Secrétaire général et la direction exécutive de l'ONU DC comporte toujours des indicateurs de performance et objectifs relatifs au pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur aux niveaux hiérarchiques où la décision finale revient à la direction exécutive (P-2 à D-1), ainsi que des objectifs en vue de la nomination de candidates et de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés et d'une représentation régionale plus diversifiée (voir tableau ci-dessous).

9. Selon la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la parité des genres se mesure pour chaque niveau hiérarchique et elle est atteinte lorsque la part de chaque genre est comprise entre 47 % et 53 %. Au 31 décembre 2020, l'ONU DC n'avait pas encore atteint l'objectif de parité des genres pour les classes P-4 et P-5, où les femmes représentaient 43 % et 42 % des fonctionnaires, respectivement (voir tableau ci-dessous). S'agissant des classes P-2 et P-3, qui comptent 69 % et 57 % de femmes, respectivement, l'ONU DC obtient un résultat qui se situe à la limite supérieure de la fourchette cible, et la parité a été atteinte pour la classe D-1 (voir note b afférente au tableau ci-dessous). Si l'objectif de parité des genres n'a pas été atteint pour l'ensemble des niveaux hiérarchiques, les progrès accomplis par l'ONU DC de 2019 à 2020 dans cette direction ont néanmoins été jugés satisfaisants lors de l'évaluation du contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2020. Ces dernières années, la représentation globale des femmes au sein du personnel de l'ONU DC n'a cessé de croître ; de 44 % en décembre 2016, leur part est passée à 49 % en décembre 2020, et s'établissait à 50 % au 30 juin 2021.

10. Lancée en janvier 2020, la Stratégie du Secrétaire général en faveur de la diversité géographique définit une approche ciblée pour renforcer cette diversité. L'expression « diversité géographique » recouvre à la fois une répartition

¹ Conformément à la recommandation formulée par les États Membres à la réunion de novembre 2018 du groupe de travail intergouvernemental permanent à composition non limitée chargé d'améliorer la gouvernance et la situation financière de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, le présent rapport contient un aperçu de la composition du personnel de la Division de la gestion (voir annexe, tableaux 14 et 15). Si le groupe de travail en fait la demande, des chiffres sur la diversité au sein de la Division de la gestion lui sont également communiqués à ses réunions.

² Le présent rapport suit la structure définie dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires conclu pour 2020 avec le Secrétaire général, dans lequel la Directrice exécutive a réaffirmé son engagement à mettre en œuvre des réformes et à veiller au respect du cadre juridique et des normes éthiques de l'Organisation ainsi qu'à l'application du principe de responsabilité quant à l'observation du Code de conduite des fonctionnaires des Nations Unies. Aux termes de ce contrat, le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et le Service de la technologie de l'information de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC relèvent de la compétence de l'Office des Nations Unies à Vienne.

géographique équitable et une représentation plus diverse des groupes régionaux, conformément aux deux objectifs géographiques formulés dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires. L'objectif de l'indicateur relatif à la représentation géographique qui y figure est de garantir que les chefs des départements et des bureaux s'attachent à réduire le nombre d'États Membres non représentés et sous-représentés, conformément au système des fourchettes optimales. Il englobe toutes les décisions de nomination initiale, de reconduction, de promotion, de mutation ou de réaffectation de personnel visant des « postes soumis à la répartition géographique » dont 50 % doivent être pourvus par des fonctionnaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Au 31 décembre 2020, les postes soumis à la répartition géographique représentaient 20 % (85) des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'ONUDC financés par le budget ordinaire. À titre de comparaison, en 2019, ce type de postes représentait 22 % (87) des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'ONUDC financés par le budget ordinaire³. Dans le souci de renforcer encore la diversité géographique, le contrat de mission des hauts fonctionnaires prévoit un deuxième objectif géographique, qui exige que des progrès soient accomplis, d'une année à l'autre, dans la diversification de la représentation à l'ONUDC des groupes régionaux d'États Membres. Il faudrait donc réduire la proportion de fonctionnaires issus du groupe le plus représenté et augmenter la proportion de fonctionnaires issus de chacun des groupes peu représentés.

11. Pour compléter les efforts visant à assurer une représentation géographique équitable, l'ONUDC a lancé, en novembre 2019, son propre plan d'action sur la représentation géographique, dont il a publié une version améliorée et remaniée en août 2020, comme il en a été prié dans la résolution 62/9 de la Commission des stupéfiants et la résolution 28/4 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, afin d'en renforcer la conformité avec la structure et la teneur de la Stratégie en faveur de la diversité géographique et de tenir compte des retours d'information reçus pendant la première phase de son exécution. Depuis l'adoption du plan d'action, en 2019, des progrès importants ont été observés dans la réduction du pourcentage de fonctionnaires issus du groupe régional le plus représenté (à savoir le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États), qui est passé de 62 % en décembre 2019 à 58 % en juin 2021.

12. En ce qui concerne les nominations à des postes soumis à la répartition géographique, aucune des quatre personnes nommées à ce type de postes en 2020 n'était issue d'un État Membre non représenté ou sous-représenté. Il s'agissait, dans trois des cas, du transfert latéral de fonctionnaires de l'ONUDC à des postes soumis à la répartition géographique au sein de l'Office. Au 31 décembre 2020, 19 % des fonctionnaires de l'ONUDC (83 personnes) venaient d'États Membres non représentés ou sous-représentés⁴, 34 % (150 personnes) d'États Membres dont la représentation se situait dans la fourchette et 47 % (203 personnes) d'États Membres surreprésentés.

13. Les chiffres de la représentation des cinq groupes régionaux d'États Membres de l'ONU⁵ parmi les membres du personnel de l'ONUDC ont évolué entre 2019 et 2020 (voir tableau ci-dessous). L'ONUDC a atteint l'objectif fixé dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2020, d'accroître, d'une année à l'autre, la diversification de la représentation régionale, le pourcentage de fonctionnaires issus du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, groupe régional le plus

³ Ce chiffre ne tient pas compte des postes du Service de la gestion des ressources humaines, du Service de la gestion des ressources financières et du Service de la technologie de l'information de la Division de la gestion.

⁴ Ce chiffre porte sur l'ensemble des personnes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris les postes qui ne sont pas soumis au système des fourchettes optimales.

⁵ Groupe des États d'Afrique, Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, Groupe des États d'Asie et du Pacifique, Groupe des États d'Europe occidentale et autres États et Groupe des États d'Europe orientale.

représenté, étant passé de 62,1 % en décembre 2019 à 59,9 % en décembre 2020, avant de s'établir à 58,1 % en juin 2021.

Objectifs en matière de représentation géographique et de parité des genres : résultats obtenus par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en 2020, mesurés conformément au contrat de mission des hauts fonctionnaires conclu avec le Secrétaire général

(En pourcentage)

<i>Mesure des résultats</i>	<i>Objectif pour 2020</i>		<i>Pourcentage atteint au 31 décembre 2020^a</i>	<i>Pourcentage atteint au 31 décembre 2019^a</i>
Nominations de fonctionnaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique	50		–	50
Des progrès sont réalisés, d'une année à l'autre, sur la voie d'une plus grande diversité régionale	Accroissement de la diversité régionale de 2019 à 2020	Groupe des États d'Europe occidentale et autres États	59,9	62,1
		Groupe des États d'Asie et du Pacifique	15,6	15,0
		Groupe des États d'Europe orientale	9,4	8,9
		Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes	6,9	7,1
		Groupe des États d'Afrique	8,3	6,9
Femmes à la classe D-2	50		33 ^b	33
Femmes à la classe D-1	50		46 ^b	43
Femmes à la classe P-5	50		42	39
Femmes à la classe P-4	50		43	44
Femmes à la classe P-3	50		57	53
Femmes à la classe P-2	50		69	59

^a Les chiffres de 2019 et 2020 ont été fournis par le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité pour le rapport sur l'exécution du contrat de mission des hauts fonctionnaires.

^b Pour des raisons purement mathématiques, certaines associations entité/classe (à savoir celles concernant 3, 5, 7, 9, 11, 13 ou 15 membres du personnel) ne peuvent pas atteindre la fourchette 47 %-53 %. En pareil cas, le Bureau des ressources humaines considère qu'il y a parité lorsque le pourcentage le plus proche possible de cette fourchette est atteint. Étant donné que l'ONUSC comptait au total, en 2020, trois fonctionnaires de classe D-2, le pourcentage de femmes à atteindre pour cette association entité/classe pouvait être soit 33 %, soit 67 %, ces deux pourcentages étant équidistants de la fourchette de parité. L'Office ayant compté 13 fonctionnaires de classe D-1 en 2020, le pourcentage de femmes à atteindre pour cette association entité/classe pouvait être soit 46 % soit 54 %. La parité des genres était donc atteinte en décembre 2020 pour les classes D-2 et D-1.

III. Le point sur les facteurs déterminants de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies

14. Outre les efforts menés par le Secrétariat, l'ONUSC a continué d'œuvrer de diverses manières en faveur de la parité des genres. Le présent rapport rend compte des progrès accomplis à cet égard depuis la publication du précédent rapport (E/CN.7/2020/17-E/CN.15/2020/17) dans les domaines du recrutement et de la rétention du personnel, de l'organisation des carrières et de la culture institutionnelle.

A. Communication, recrutement et rétention du personnel

15. L'ONUDDC a poursuivi ses activités de communication, afin de diversifier les candidatures. Entre janvier 2020 et juin 2021, des représentantes et représentants de l'Office ont pris part à 4 activités de communication en personne et 21 activités de communication virtuelles. Douze de ces manifestations s'inscrivaient dans le cadre de sa série récurrente de webinaires sur l'organisation des carrières, auxquels 1 483 personnes ont participé au total. Il s'agissait notamment de présenter des informations sur la manière de répondre aux avis de vacance de poste de l'ONUDDC et de remplir la notice personnelle, de participer à des salons de l'emploi, de former les candidates et candidats dans les bureaux extérieurs et de donner des conférences dans les universités. Ces activités visaient notamment des candidates et candidats externes potentiels ayant une origine géographique, un niveau d'expérience et un profil professionnel différents des fonctionnaires et autres membres du personnel travaillant déjà pour l'ONUDDC.

16. L'ONUDDC a continué de diffuser régulièrement des informations et des statistiques actualisées sur la procédure de recrutement. Les postes vacants de rang élevé ont été portés à l'attention des missions permanentes auprès de l'Organisation des Nations Unies à Vienne et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) afin qu'elles en assurent la diffusion. Les avis de vacance de poste ont également été transmis au Groupe de la prospection de talents du Bureau des ressources humaines, à New York, et à la Section de la sensibilisation de l'ONUDDC, pour être diffusés par les canaux de l'ONU, notamment par les médias sociaux. En outre, des échanges réguliers ont été instaurés avec le Groupe de la prospection de talents et un petit groupe de travail pour étudier plus avant les meilleures pratiques permettant de diffuser les offres d'emploi par les canaux les plus efficaces. Par ailleurs, l'ONUDDC continue de se mettre en rapport avec des entreprises internationales spécialisées dans la diffusion d'offres d'emploi, afin d'explorer la possibilité de lancer de nouvelles initiatives de communication ciblées.

17. Des données actualisées sont communiquées chaque trimestre aux directeurs et directrices de divisions, indiquant les efforts encore nécessaires dans chaque division par rapport à l'ONUDDC dans son ensemble, et des informations sont fournies chaque mois concernant les objectifs sur le plan de la parité des genres et de la représentation géographique. Les équipes chargées du recrutement reçoivent régulièrement des informations actualisées sur la composition des effectifs de l'ONUDDC.

18. Chaque recommandation soumise à l'appréciation de la Directrice exécutive était accompagnée d'informations à jour sur la parité des genres et la répartition géographique du personnel de l'ONUDDC, ainsi que sur la représentation géographique des pays de nationalité des personnes recommandées, afin de lui permettre de prendre une décision finale éclairée. En 2020, sur les 83 personnes sélectionnées pour des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'ONUDDC pour une durée d'un an ou plus (quelle que soit leur source de financement), 45 (54,2 %) étaient des femmes (voir annexe, tableau 10). Aux classes P-4 et P-5, niveaux hiérarchiques où la parité des genres n'a pas encore été atteinte, le pourcentage de femmes sélectionnées était, respectivement, de 52,4 % et 85,7 %. Entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2021, 21 (52,5 %) des 40 personnes sélectionnées pour des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient des femmes. Au cours de la même période, à la classe P-4, six personnes sélectionnées étaient des femmes (54,6 %), tandis qu'à la classe P-5, le candidat sélectionné était un homme.

19. Aux niveaux hiérarchiques où la parité des genres n'a pas encore été atteinte, les chiffres indiquent qu'en 2020, cinq fonctionnaires de l'ONUDDC ont été promus à la classe P-4, dont deux (40 %) étaient des femmes. Pendant la même période, sept fonctionnaires ont été promus à la classe P-5, dont six (86 %) étaient des femmes. Entre janvier et juin 2021, sept fonctionnaires ont été promus à la classe P-4, dont

quatre (57 %) étaient des femmes. Au cours de la même période, un fonctionnaire masculin a été promu à la classe P-5.

20. Quant à la catégorie des services généraux, qui correspond à 8 % de l'ensemble du personnel de l'ONUDC, la représentation globale des femmes s'élevait à 65 % en juin 2021, soit une augmentation d'un point de pourcentage par rapport à juin 2020. Le pourcentage de femmes parmi les prestataires de services, qui représentent 36,5 % de l'ensemble du personnel de l'Office, a augmenté pour passer de 48 % en juin 2020 à 49 % en juin 2021. Dans le même temps, ce pourcentage a aussi augmenté dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (qui représente 2,5 % du personnel de l'ONUDC), passant de 51 % à 52 %, tandis qu'il a diminué dans la catégorie des Volontaires des Nations Unies (5,6 % du personnel), passant de 57 % à 55 % (voir annexe, tableau 7, pour les chiffres correspondants).

21. On trouvera, dans l'annexe au présent rapport, des statistiques détaillées et ventilées par classe sur la répartition par genre du personnel de l'ONUDC appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et du personnel⁶ des bureaux extérieurs, ainsi que sur la répartition par genre et le pays de nationalité des personnes sélectionnées pour de tels postes.

B. Organisation des carrières

22. L'ONUDC a continué de soutenir les activités d'organisation des carrières au moyen de formations en présentiel et en ligne, ainsi que par d'autres ressources, comme l'accompagnement professionnel individualisé, qui est resté une activité phare en 2020 et 2021. Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021, 430 heures de séances individuelles d'accompagnement ont été organisées, dont 68 % des bénéficiaires étaient des femmes. Dans le même intervalle, 70 séances individuelles d'orientation professionnelle ont été organisées, dont la majeure partie des bénéficiaires (95 %) étaient des femmes. Afin de renforcer les capacités et de diversifier les compétences du personnel, l'ONUDC a aidé 28 fonctionnaires, dont 22 femmes, à obtenir un certificat de formateur de cadres dirigeants. Il a également proposé trois ateliers sur l'organisation des carrières à l'intention du personnel de ses bureaux extérieurs et des stagiaires ; plus de 60 % des personnes qui y ont participé étaient des femmes.

23. L'ONUDC a continué d'intégrer les questions de genre dans ses activités d'apprentissage, notamment dans ses sessions de formation aux techniques d'entretien

⁶ L'explication succincte qui suit permet de mieux comprendre les différentes catégories de personnel : le contrat de service permet d'engager du personnel sans lui conférer la qualité de fonctionnaire. Il s'agit d'un instrument de recrutement décentralisé efficace du point de vue du coût et souple, réservé aux bureaux de pays du Programme des Nations Unies pour le développement et à ses centres régionaux hors Siège. Les consultantes ou consultants sont des spécialistes ou autres personnes possédant des compétences reconnues dans un domaine particulier, que l'ONU engage à titre temporaire, sans leur conférer le statut de fonctionnaire, en qualité de conseiller auprès du Secrétariat. Ils ont des qualifications ou des connaissances spéciales que ne possède normalement pas le personnel du Secrétariat et dont celui-ci n'a pas besoin de façon continue. Les vacataires sont des particuliers que l'ONU engage de façon intermittente, à titre temporaire et sans leur conférer le statut de fonctionnaire, pour effectuer une tâche ou réaliser un ouvrage nécessitant des compétences ou des connaissances spécialisées contre le paiement d'une somme forfaitaire. Ils peuvent exercer à temps plein ou à temps partiel des fonctions analogues à celles confiées aux fonctionnaires. Les Volontaires des Nations Unies relèvent du programme des Volontaires des Nations Unies, auquel ils sont liés contractuellement. Ils sont engagés pour apporter un appui opérationnel et technique aux entités des Nations Unies dans divers domaines et pour remplir des fonctions spécialisées exigeant des compétences et des connaissances particulières qui ne sont pas disponibles au sein de l'Organisation. Ils ne doivent pas se substituer aux fonctionnaires ni exercer de fonctions de supervision. Les administrateurs ou administratrices recrutés sur le plan national sont recrutés localement et relèvent de la catégorie des administrateurs. Ils ont la nationalité du pays dans lequel ils sont employés et leurs fonctions doivent avoir un contexte national, c'est-à-dire nécessiter une expérience ou une connaissance de la langue, de la culture, des institutions et des systèmes du pays.

axé sur les compétences et de formation à la gestion de la performance. La formation aux techniques d'entretien axé sur les compétences est à présent un cours en ligne à suivre à son propre rythme et comprend des modules sur le préjugé inconscient et sur la parité des genres dans le recrutement. Au début de la période d'évaluation 2021/22, les cadres et fonctionnaires de l'ONUDC ont été priés d'ajouter à leur plan de travail un objectif relatif au genre et à la diversité. Tout au long de l'année 2020 et du premier semestre 2021, 47 personnes exerçant des fonctions d'encadrement et de supervision ont suivi une série de trois ateliers de formation sur l'accompagnement professionnel individualisé comme outil de performance pour le personnel et les cadres. En vue de renforcer les compétences de l'équipe de direction en matière d'encadrement, une formation a été organisée sur la gestion du personnel, en particulier la gestion de la performance, en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies.

24. Une vaste campagne destinée à promouvoir l'achèvement des formations obligatoires a été lancée en 2020, et des rappels ont ensuite été adressés aux personnes qui n'avaient pas suivi ces formations. Ainsi, en juin 2021, 88 % du personnel de l'ONUDC et 96 % du personnel de l'Office des Nations Unies à Vienne avaient suivi la formation obligatoire intitulée « Je connais le genre ».

25. L'ONUDC a poursuivi ses activités de sensibilisation au moyen d'activités ciblées à l'intention tant de son personnel que des États Membres afin de mieux faire comprendre la mesure dans laquelle l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes relevaient de son mandat. L'Office gère un site Web consacré aux questions liées à l'égalité des genres et publie un bulletin trimestriel sur le sujet. Le réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre compte plus de 100 membres au Siège et dans les bureaux extérieurs et joue un rôle essentiel en matière de sensibilisation et de partage des meilleures pratiques. En juin 2021, l'ONUDC a organisé le Forum sur l'égalité des genres, axé sur les aspects sexospécifiques de la lutte contre la corruption et la criminalité transnationale organisée et de l'accès à la justice pénale dans les affaires de violence fondée sur le genre.

26. En 2020 et 2021, l'Office a continué de renforcer les capacités de son personnel dans les domaines de l'égalité des genres, de l'autonomisation des femmes et de la prise en compte des questions de genre. Douze webinaires ont été organisés et à ce jour, environ 35 % des membres du personnel, fonctionnaires de rang supérieur compris, ont ainsi été formés. Des formations sur mesure ont en outre été proposées concernant la prise en compte systématique du genre dans la pratique et de nouveaux outils d'intégration des questions de genre dans les domaines relevant du mandat de l'ONUDC ont été mis au point. L'ONUDC s'est par exemple associé au Centre de formation d'ONU-Femmes pour concevoir un module de formation en ligne intitulé « Je connais le genre : criminalité organisée et égalité des genres », qui sera accessible au personnel de l'Office et au public.

27. Dans le cadre de ses activités de formation menées en 2020 et 2021, l'ONUDC a continué de promouvoir les thèmes de l'inclusion, du bien-être et d'un environnement de travail sain. Ainsi, en mars 2020, il a organisé un stage de formation de jeunes cadres essentiellement axé sur la diversité et l'inclusion, ainsi que plusieurs formations sur l'inclusion du handicap, auxquelles ont participé plus de 300 personnes. En mars 2021, deux webinaires sur le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont rassemblé 138 personnes, dont 75 % de femmes, et en avril 2021, deux webinaires ont été organisés à l'intention des cadres sur les moyens de garantir le bien-être des employés. Un programme de mentorat à l'échelle du Secrétariat, intitulé « Together », a été lancé en 2020, et le personnel de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC en poste au Siège et dans les bureaux extérieurs a été invité à s'inscrire en tant que mentors et mentorés.

28. L'ONUDC a participé à la première édition de l'initiative de la filière de sélection des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et des coordonnatrices et coordonnateurs de l'action humanitaire, qui vise à constituer un vivier diversifié de candidates et candidats de haut niveau dont le profil est particulièrement adapté aux

fonctions en question, et de les préparer à ces rôles. En 2021, il a validé la candidature de cinq hauts fonctionnaires, toutes des femmes.

29. Dans le souci de disposer d'un vivier de talents diversifié, en particulier aux niveaux hiérarchiques où la parité des genres n'a pas encore été atteinte, l'ONUSDC a mis en place une initiative destinée aux femmes en début de carrière qui se déroulera de septembre à décembre 2021 et comptera 46 participantes en début de carrière, dont plus de la moitié (54 %) proviennent de ses bureaux extérieurs.

30. Au cours du second semestre de 2020, une série de sept webinaires a été organisée à l'intention des cadres sur les moyens de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cette formation leur a permis de promouvoir un lieu de travail sain, inclusif et sûr pour tous à l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'ONUSDC dans le respect des normes du Code de conduite du système des Nations Unies, de s'employer activement à mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour traiter les cas qui leur étaient signalés tout en protégeant toutes les personnes concernées.

C. Culture institutionnelle

31. Conformément à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, à la Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUSDC pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes (2018-2021) et à la stratégie opérationnelle en matière de ressources humaines pour 2018-2021, l'ONUSDC a continué d'appuyer l'aménagement des modalités de travail, l'emploi à temps partiel, les congés pour motifs familiaux, les congés de maternité et de paternité et les politiques d'allaitement maternel, comme indiqué en détail dans ses rapports des années précédentes.

32. À la suite de plusieurs initiatives visant à promouvoir la politique du Secrétaire général relative à l'aménagement des modalités de travail (ST/SGB/2019/3), le nombre total de membres du personnel ayant eu recours à ce dispositif a augmenté. Pendant une grande partie de 2020 et de 2021, en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), 95 % des fonctionnaires ont télétravaillé au titre des modalités de travail exceptionnelles imposées par l'Organisation. En 2020, la possibilité de travailler sous le régime de l'horaire de travail comprimé a été retenue par 11 fonctionnaires, dont 5 femmes et 6 hommes.

33. L'aménagement des modalités de travail n'est pas un droit ; procédant une démarche volontaire, il doit être convenu entre les fonctionnaires et le personnel d'encadrement. Toutefois, le Service de la gestion des ressources humaines joue de longue date un rôle de médiateur entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques. Il contribue activement à rechercher la solution la mieux à même d'assurer le bien-être des membres du personnel, compte dûment tenu de la nécessité, pour les services organiques, de maintenir leur productivité et de traiter équitablement tous les membres de l'équipe.

34. Compte tenu des modalités de travail exceptionnelles imposées par l'Organisation, et contrairement aux années précédentes, aucun aménagement particulier n'a été mis en place à la fin de l'année 2020. Un dispositif analogue à celui de 2018 et 2019 devrait toutefois être proposé au personnel à la fin de 2021.

35. Dans le contexte des modalités de travail exceptionnelles mises en place en raison de la pandémie de COVID-19, les personnes occupant des postes de superviseur ont été encouragées à continuer de faire preuve de souplesse pour accorder des aménagements des modalités de travail. Cette consigne a de nouveau été donnée dans l'instruction administrative que la Directrice exécutive a publiée le 30 juin 2020 au sujet de l'organisation du travail et du retour en toute sécurité sur le lieu de travail à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUSDC pendant la pandémie. En raison des restrictions de voyage, le nombre de demandes de télétravail en dehors du lieu d'affectation a augmenté, ce qui a permis aux membres du personnel de

répondre à des situations d'urgence familiale. En outre, même avant la pandémie, un recours accru au télétravail avait été observé. On peut s'attendre à ce qu'après le retour progressif dans les locaux, davantage de fonctionnaires usent de cette possibilité. Aucun problème majeur ni aucune incidence négative sur la productivité n'ont été relevés ; en revanche, l'utilisation des congés de maladie a largement diminué. Montrant l'exemple, certains fonctionnaires de rang supérieur ont télétravaillé en dehors de leur lieu d'affectation, signe que le travail à distance est admis et que les autres cadres peuvent envisager de faire de même sans craindre de nuire à la productivité.

36. L'ONU DC continue d'appliquer les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (*Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*), publiées par ONU-Femmes en 2019. En octobre 2020, pour marquer le premier anniversaire du lancement des lignes directrices, les organisations sises à Vienne ont organisé conjointement la « Enabling Environment Week », semaine de manifestations visant à promouvoir les différents thèmes contenus dans les lignes directrices, au cours de laquelle huit webinaires ont été suivis par plus de 400 participantes et participants. Deux webinaires organisés conjointement avec ONU-Femmes en septembre 2021 ont permis à certaines parties prenantes des bureaux extérieurs de l'ONU DC de se familiariser avec les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies à l'intention du personnel sur le terrain (*Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*), publiée par ONU-Femmes au début de la même année. Par ailleurs, l'ONU DC participe au lancement conjoint d'une initiative d'apprentissage sur la dignité et l'inclusion, qui doit se tenir en octobre 2021 avec les autres organisations sises à Vienne.

37. L'Équipe chargée des questions de genre au sein du Bureau de la Directrice générale/Directrice exécutive, les coordonnateurs ou coordonnatrices pour les questions relatives à la situation des femmes et le Service de la gestion des ressources humaines continuent d'entretenir une collaboration étroite et de coordonner leurs activités en tenant régulièrement des réunions sur les questions de genre. Depuis le début de 2021, l'ONU DC compte trois coordonnateurs ou coordonnatrices pour les questions relatives à la situation des femmes et trois suppléantes ou suppléants, le nombre total passant ainsi de quatre à six, ce qui lui permet de renforcer ses capacités et mieux s'attaquer à certains obstacles à la parité des genres, par exemple en s'assurant que la procédure appliquée par les jurys d'entretien ne désavantage pas les candidates. Quatre de ces personnes nouvellement nommées sont des femmes et deux des hommes ; cinq sont employées au Siège et une est en poste dans un bureau extérieur.

38. En ce qui concerne l'intégration des questions de genre, plusieurs mesures ont été prises pour s'assurer que les documents relatifs à la planification des programmes incluent des résultats sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, en vue d'atteindre les objectifs de développement durable, en particulier les cibles de l'objectif 5. La liste de vérification de l'ONU DC sur la prise en compte de ces questions doit être utilisée chaque fois qu'un programme ou un projet est soumis pour approbation. L'ONU DC a en outre adopté un système de marqueurs de genre qui lui permet de recueillir des statistiques financières relatives au genre et de classer les activités de coopération technique en fonction de leurs contributions attendues aux cibles de l'objectif 5. Il a établi une note d'orientation portant sur les indicateurs de genre à utiliser dans la chaîne de résultats des programmes et des projets.

39. L'ONU DC participe activement aux travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies. Il a continué de mettre en œuvre les différentes initiatives de l'Équipe spéciale, en particulier en ce qui concerne la politique promulguée en septembre 2019 dans la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8), en s'employant notamment à promouvoir la vision commune d'une approche axée sur les victimes et

à diffuser le manuel destiné aux personnes chargées d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies (*Investigators Manual: Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations*). L'ONUSD a renforcé l'application du principe de responsabilité en mettant en œuvre l'application Clear Check, qui procède à l'examen centralisé des candidatures à des offres d'emploi sur la base d'informations concernant les auteurs avérés ou présumés d'actes de harcèlement sexuel saisies dans le système de gestion et de suivi des affaires, base de données mondiale lancée en 2021 qui répertorie toutes les allégations de comportements répréhensibles, dont le harcèlement sexuel, susceptibles d'être survenus au sein du Secrétariat.

40. L'ONUSD a renforcé ses activités d'appui et de sensibilisation pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel, y compris le harcèlement en ligne, en favorisant une culture de l'accompagnement et un environnement de travail sain. Il participe aux initiatives « Unis contre le racisme » et « Ensemble pour le respect ». Dans leurs plans de travail, les membres du personnel ont tous ajouté des objectifs visant à promouvoir la diversité et un climat de respect, de tolérance zéro et de responsabilité sur le lieu de travail, ainsi qu'à contribuer à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. La culture de la prise de parole a été favorisée par la mise en place d'une initiative intitulée « I wish you knew », qui invitait à s'exprimer de manière anonyme sur tous les aspects du travail. L'application du Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies a été renforcée grâce, par exemple, à un site Web public et à des messages vidéo des chefs des organisations sises à Vienne.

IV. Le point sur les facteurs déterminants de la diversité géographique

41. L'ONUSD continue de mettre en œuvre les politiques et initiatives du Secrétariat visant à promouvoir et à assurer une représentation géographique équitable ainsi qu'une plus grande diversité régionale, comme le préconise la Stratégie en faveur de la diversité géographique, publiée par le Bureau des ressources humaines en janvier 2020. L'expression « diversité géographique » renvoie à deux objectifs, dont l'un est d'assurer une répartition géographique équitable, l'autre une représentation plus diverse des groupes régionaux. Les deux objectifs géographiques sont complémentaires, comme indiqué dans les directives de la Chef de Cabinet sur les mesures à prendre pour que la diversité des effectifs reflète le caractère international de l'Organisation. La présente section met en évidence les principaux cadres en place, ainsi que les activités entreprises et les progrès réalisés par l'ONUSD à cet égard.

42. Fondé sur la Stratégie en faveur de la diversité géographique élaborée par le Bureau des ressources humaines, ainsi que sur la résolution 61/12 de la Commission des stupéfiants et la résolution 27/7 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, le plan d'action mis au point par l'ONUSD prévoit et encourage la participation de différentes parties prenantes de l'ONU, comme le Service de la gestion des ressources humaines, l'équipe de direction, les responsables de postes à pourvoir et leurs équipes, les bureaux extérieurs, le personnel de l'ONUSD et les États Membres, entre autres. Initialement lancé en décembre 2019, il a été revu et amélioré en août 2020, s'enrichissant de plusieurs nouveaux points d'action.

43. En ce qui concerne la sensibilisation, au niveau interne, à l'importance de renforcer la diversité géographique, l'ONUSD a poursuivi et intensifié l'échange d'informations avec diverses parties prenantes sur ses objectifs de diversité géographique, de son plan d'action géographique et de la composition géographique de ses effectifs. En 2020 et 2021, il a continué de communiquer aux équipes de recrutement et à la Directrice exécutive, lorsqu'une recommandation de sélection est soumise, des informations détaillées sur l'état de la représentation géographique et le groupe régional dont sont originaires les personnes recommandées.

44. Au cours du premier semestre de 2021, un webinaire a été organisé avec succès à l'intention des responsables de postes à pourvoir portant sur les trois piliers de la diversité (parité des genres, diversité géographique et handicap) et continue d'être proposé au second semestre. Il vise à aider les équipes de recrutement à mieux comprendre les politiques actuelles et les notions de diversité géographique, et il permet de recueillir des observations et de débattre d'autres initiatives visant à renforcer la diversité géographique. Ces webinaires s'adressent non seulement aux fonctionnaires de rang supérieur, mais aussi au personnel prenant part au processus de recrutement, afin de mettre davantage l'accent sur les notions afférentes à la diversité au sein de l'ONUDC.

45. En outre, l'équipe de direction de l'ONUDC a été informée des progrès réalisés en matière de diversité géographique à la réunion du Comité exécutif de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC qui s'est tenue en juillet 2021. Des chiffres détaillés ont été présentés et les objectifs ont été rappelés afin de mieux faire comprendre la question de l'équilibre géographique et de lui accorder une place plus importante. L'accent a également été mis sur la nécessité de donner une vue d'ensemble des recrutements et de leurs effets sur la composition géographique globale des effectifs de l'ONUDC.

46. En vue d'attirer des candidatures de différentes régions dans une optique renouvelée, l'ONUDC a continué d'entreprendre de nombreuses activités de communication. En mai et novembre 2020, il a organisé huit webinaires sur les perspectives de carrière à l'intention des parties externes intéressées. Grâce à une large publicité assurée par les bureaux extérieurs, ONU-Femmes, les médias sociaux de l'ONUDC et l'envoi d'un message spécial aux missions permanentes, ces webinaires ont suscité un vif intérêt, rassemblant 993 personnes au total.

47. Parmi les nouveaux fonctionnaires recrutés en 2020, neuf venaient de pays auparavant non représentés au sein des effectifs de l'ONUDC dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (à savoir, les Fidji, l'Indonésie, la Lituanie, le Maroc, le Monténégro, le Népal, le Niger, le Viet Nam et la Zambie). Le nombre total de nationalités représentées dans ces catégories est ainsi passé de 88 en 2019 à 97 en 2020.

48. En outre, l'ONUDC a élaboré une brochure destinées aux activités en ligne et en présentiel, qui précise les critères de recrutement à remplir par les personnes candidates et contient des informations sur le processus de recrutement, ainsi que des liens utiles vers diverses ressources en ligne. Cette brochure sera traduite dans les six langues officielles de l'ONU et viendra s'ajouter au nombre des outils de communication aux fins du recrutement de personnes qualifiées.

49. En mars 2021, l'ONUDC a mené une enquête auprès de l'ensemble des fonctionnaires originaires d'États Membres sous-représentés et de groupes régionaux peu représentés afin de recueillir des informations sur la manière de diffuser efficacement les avis de vacance de poste dans les États concernés. Il a reçu des réponses de 30 pays, et il utilisera les voies de communication suggérées pour diffuser les avis de vacance de poste à l'avenir. L'ONUDC a également procédé à une analyse en rassemblant, dans les groupes régionaux peu représentés, les réseaux universitaires, professionnels et d'anciens élèves en rapport avec ses mandats, afin de toucher un plus vaste public et de recruter des personnes qualifiées. L'analyse lui a permis de constater qu'il pouvait mener des activités de communication dans plus de 50 organismes supplémentaires en fonction du domaine thématique correspondant au poste vacant et diversifier ainsi sa prospection sur le plan géographique.

50. Par ailleurs, l'ONUDC a perfectionné son kit d'information, accessible aux membres du personnel sur la page intranet consacrée à la diversité. Ce kit peut être adapté pour l'utiliser lors de missions ou entrer en contact avec des partenaires en ligne, de manière à informer les personnes intéressées d'origines géographiques diverses des possibilités d'emploi à l'ONUDC. Le kit comprend une présentation générale accompagnée de points de discussion, des dépliants sur les perspectives de carrière et une vidéo sur les possibilités d'emploi.

51. Outre les efforts susmentionnés, l'ONUSDC s'entretient régulièrement avec le Bureau des ressources humaines au sujet des activités de communication conjointes et des mesures concrètes visant à améliorer la diversité géographique.

V. Recommandations

52. La Commission souhaitera peut-être prendre note des efforts déployés par l'ONUSDC pour parvenir à une représentation équilibrée des genres et faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.

53. Elle voudra peut-être recommander aux États Membres de continuer d'aider l'ONUSDC à attirer et à retenir un personnel présentant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en tenant dûment compte des impératifs de représentation équilibrée des genres et de représentation géographique.

54. Enfin, sans porter atteinte aux perspectives de carrière du personnel en poste, la Commission pourrait demander à l'ONUSDC d'intensifier encore ses activités de communication externe et inviter les États Membres à l'aider dans cette tâche, afin d'encourager un plus grand nombre de femmes qualifiées et susceptibles d'être retenues ainsi que de ressortissantes et ressortissants d'États Membres non représentés, sous-représentés ou dont la représentation régionale est faible, à présenter leur candidature aux postes à pourvoir.

Annexe

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime**

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	100	1	33	6	46	22	42	82	43	85	57	18	69	215	49
Male	–	–	2	67	7	54	31	58	109	57	64	43	8	31	221	51
Total	1	100	3	100	13	100	53	100	191	100	149	100	26	100	436	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2020, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	100	1	33	5	56	15	47	49	49	57	62	14	70	142	55
Male	–	–	2	67	4	44	17	53	52	51	35	38	6	30	116	45
Total	1	100	3	100	9	100	32	100	101	100	92	100	20	100	258	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	25	7	33	33	37	28	49	4	67	73	41
Male	3	75	14	67	57	63	29	51	2	33	105	59
Total	4	100	21	100	90	100	57	100	6	100	178	100

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by division and gender

Division	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Division for Operations	104	45	128	55	232
Division for Policy Analysis and Public Affairs	32	53	28	47	60
Division for Treaty Affairs	69	53	60	47	129
Office of the Executive Director	10	67	5	33	15
Total	215	49	221	51	436

* All figures are derived from Umoja and information in human resources management systems.
** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 5
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2020, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	2		3
Australia				1	4	3		8
Austria					5	9	2	16
Azerbaijan				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		4	1		7
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana						1		1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria					2			2
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3		21
Chad						1		1
Chile						1		1
China				1		6	1	8
Colombia					1	2		3
Czechia						1	1	2
Democratic People's Republic of Korea						4		4
Denmark			1	1	2	2		6
Ecuador					1			1
Egypt	1			2	1	2	1	7
Fiji						1		1
Finland				1	4			5
France			1	6	10	8		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	11	1	29
Ghana				1				1
Greece				1	2	1		4
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	3	1		7
Indonesia					1	2		3
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	2	1		4
Israel						1		1
Italy			2	9	18	9	2	40
Japan		1			6	7	1	15

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	2		3
Kyrgyzstan						1		1
Latvia					1			1
Lebanon					3	2		5
Liechtenstein					1			1
Lithuania					1			1
Malawi							1	1
Malaysia						1		1
Malta					1			1
Mauritius					1			1
Mexico					2	2	1	5
Montenegro							1	1
Morocco						1		1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Nepal						1		1
Netherlands				1	3		1	5
New Zealand					3	2		5
Niger						1		1
Norway				2		4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal				1		1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation				2	5	4	1	12
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	2		6
Spain				2	5	6	3	16
Sudan				1				1
Sweden					4			4
Switzerland					1	1		2
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey					1	1		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Ukraine					2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	16	2		22
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Viet Nam						1		1
Zambia						1		1
Zimbabwe						1		1
Total (97 countries)	1	3	13	53	191	149	26	436

Table 6
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by office and gender

<i>UNODC office</i>	<i>Female</i>		<i>Male</i>		<i>Total number</i>
	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	
Country Office in Afghanistan	1	13	7	88	8
Country Office in the Plurinational State of Bolivia	–	–	1	100	1
Country Office in Colombia	1	20	4	80	5
Country Office in the Islamic Republic of Iran	–	–	1	100	1
Country Office in Nigeria	1	20	4	80	5
Country Office in Pakistan	1	14	6	86	7
Country Office in Peru	–	–	2	100	2
Brussels Liaison Office	2	100	–	–	2
New York Liaison Office	2	67	1	33	3
Programme Office in Portugal	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Brazil	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Mexico	1	25	3	75	4
Programme Office in Ukraine	2	100	–	–	2
Regional Office for Central Asia	5	50	5	50	10
Regional Office for Eastern Africa	12	63	7	37	19
Regional Office for the Middle East and North Africa	11	41	16	59	27
Regional Office for Central America and the Caribbean in Panama	5	42	7	58	12
Regional Office for South Asia	3	43	4	57	7
Regional Office for Southern Africa	5	83	1	17	6
Regional Office for South-East Asia and the Pacific	11	32	23	68	34
Regional Office for South-Eastern Europe	1	50	1	50	2
Regional Office for West and Central Africa	6	33	12	67	18
Programme Office in Switzerland	1	100	–	–	1
UNODC headquarters, Vienna	142	55	116	45	258
Total	215	49	221	51	436

Table 7
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	174	65	208	42	48	72	169	34	43	52	594	49	102	55	1 338	47.76
Male	94	35	283	58	19	28	315	64	40	48	617	51	83	45	1 451	51.8
Other							12	2							12	0.42
Total	268	100	491	100	67	100	496	100	83	100	1 211	100	185	100	2 801	100

Table 8
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan	8				1	2	46	57
Albania	1	1				1	1	4
Algeria		1				1	1	3
Angola		1					1	2
Argentina	1	6		1	1	1	1	11
Armenia	1							1
Australia	1	14		2			1	18
Austria	43	20	4				4	71
Azerbaijan						1		1
Bangladesh	1			8		6	2	17
Belarus		2						2
Belgium	2	3	2				2	9
Belize				1				1
Benin				1				1
Bhutan						3		3
Bolivia (Plurinational State of)	2			10	1	39	3	55
Bosnia and Herzegovina	3			10		4		17
Brazil	2	8	3	11	1	43	13	81
Brunei Darussalam							1	1
Bulgaria	4						2	6
Burkina Faso				8			9	17
Cabo Verde				4		3		7
Cambodia				1		2	6	9
Cameroon				3	1		1	5
Canada	3	21	2				7	33

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Central African Republic				1				1
Chad						1	1	2
Chile	2	2						4
China	1	5	1	1			3	11
Colombia	7	6	1	6	6	337	1	364
Costa Rica						1		1
Côte d'Ivoire		1		1		2	1	5
Croatia	1	3		2				6
Czechia		1						1
Democratic Republic of the Congo		1						1
Denmark		4						4
Djibouti		1						1
Dominica				1				1
Ecuador		1		5	1	3	2	12
Egypt	11	7	1	3	2	35	1	60
El Salvador				8		11	2	21
Ethiopia	4	1			2			7
Fiji				1		2		3
Finland	1	1					1	3
France	5	29	8	9		4	16	71
Gabon						2		2
Gambia				1		3		4
Georgia						2		2
Germany	3	13	3				4	23
Ghana	1	1		8	2	2	1	15
Greece		6					1	7
Guatemala		1		5		3		9
Guinea			1	3		2		6
Honduras	1							1
Hungary	1	4						5
India	8	6		11	3	17	3	48
Indonesia	1			7		26		34
Iran (Islamic Republic of)	5	1		8	2	10	1	27
Iraq						3		3
Ireland	4	8						12
Israel	1					1		2
Italy	2	15	6	3		2	11	39
Jamaica		1						1
Japan		2					1	3
Jordan		2			1	5		8
Kazakhstan	1	2		9		17		29
Kenya	27	28	2		16		3	76
Kyrgyzstan				14		20		34

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Latvia		2						2
Lebanon			3		1	6	1	11
Liberia		1				2		3
Libya						4		4
Lithuania		4						4
Madagascar		1						1
Malawi		1		1		4		6
Malaysia		1		1			6	8
Maldives				3		3		6
Mali	1			11		2		14
Malta		1						1
Mauritania	1	2		4			4	11
Mexico	6	4	1	11	7	118	3	150
Mongolia		1					1	2
Montenegro				3				3
Morocco		3		1		5		9
Mozambique		1	1	1		2		5
Myanmar				14	1	63	2	80
Namibia			1					1
Nepal				2		2	1	5
Netherlands		6	1	1			3	11
New Zealand		5						5
Niger	2	1		21	3	30	9	66
Nigeria		2	1				4	7
North Macedonia	2			7		4		13
Norway		2						2
Pakistan	2			62	5	58	1	128
Panama	1	1		7		28	1	38
Paraguay		1				1		2
Peru	2	3		5		15	4	29
Philippines	2	1		3		10		16
Poland	2	1	1					4
Portugal		9	1				2	12
Republic of Korea		2			1		2	5
Republic of Moldova						1		1
Romania	3	2	1	1			2	9
Russian Federation	5	9	3				1	18
Rwanda						1		1
Senegal	23	3	1	32	13	12		84
Serbia	3	1	1	10		9	1	25
Seychelles		2						2
Sierra Leone				1		2		3
Singapore		1	1					2

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Slovakia	1	6						7
Slovenia	1	3						4
Somalia	4	19			3	6		32
South Africa	4	9		5		11	1	30
South Sudan							1	1
Spain	4	8	3	1		2	4	22
Sri Lanka	8	2		6		5	1	22
State of Palestine						3		3
Sudan						2		2
Sweden	2	10					2	14
Switzerland		2	1					3
Syrian Arab Republic		1					1	2
Tajikistan	1	1		4		16		22
Thailand	7	1		10	1	31	1	51
Togo				2			2	4
Trinidad and Tobago		1						1
Tunisia	1	1	1			7		10
Turkey			1					1
Turkmenistan				4		7		11
Uganda	1	2			1			4
Ukraine	1	2				3		6
United Arab Emirates				1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	5	63	2	2			4	76
United Republic of Tanzania				1				1
United States of America	1	50	5	3			4	63
Uruguay		3						3
Uzbekistan	7		2	52	3	47		111
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1			1		1	1	4
Viet Nam	2			30	1	10	5	48
Yemen		2	1				1	4
Zambia				1		3		4
Zimbabwe		1				3	2	6
Total (144 countries)	268	491	67	496	83	1 211	185	2 801

Table 9
All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by regional group

Regional group	Professional and higher categories ^a	Professional and higher categories (temporary)	General Service staff	National Professional Officers	International consultants and individual contractors	Local consultants and individual contractors	Service contractors	United Nations Volunteers	Interns	Total	
	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Percentage
Group of African States	43	8	80	43	91	114	147	42	9	577	17.40
Group of Asia-Pacific States	73	6	57	22	31	256	426	40	8	919	27.71
Group of Eastern European States	41	3	29	1	41	33	25	6	6	185	5.58
Group of Latin American and Caribbean States	34	9	25	17	38	72	601	31	5	832	25.08
Group of Western European and other States	277	22	77		290	21	9	66	39	801	24.15
State of Palestine							3			3	0.09
Total	468	48	268	83	491	496	1 211	185	67	3 317	100

^a Including 24 Junior Professional Officers.

Table 10
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level

Level	Gender	1 January–31 December 2020		1 January–30 June 2021	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-2	Female	4	66.7	1	20.0
	Male	2	33.3	4	80.0
P-3	Female	23	48.9	14	63.6
	Male	24	51.1	8	36.4
P-4	Female	11	52.4	6	54.6
	Male	10	47.6	5	45.4
P-5	Female	6	85.7	–	–
	Male	1	14.3	1	100.0
D-1	Female	1	50.0	–	–
	Male	1	50.0	1	100.0
Subtotal	Female	45	54.2	21	52.5
Subtotal	Male	38	45.8	19	47.5
Total		83	100	40	100

Note: The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 11
Country of nationality of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Afghanistan			1			1
Algeria		1				1
Argentina		3				3
Australia			1			1
Austria	1	1	2			4
Belarus			1			1
Belgium		1	1			2
Bolivia (Plurinational State of)		1				1
Brazil		2				2
Bulgaria			1			1
Canada		3	1			4
Chile		1				1
China		2				2
Colombia	1	2				3
Côte d'Ivoire		1				1
Denmark		1	1			2
Egypt	3	1				4
Eritrea	1					1
Fiji		2				2
Finland		1				1
France		4	2	1	1	8
Germany		4	2	1		7
Honduras		1				1
India			1			1
Indonesia		2				2
Iraq	1					1
Italy		5	1	3	1	10
Japan		4	2			6
Kenya		2				2
Lebanon	1	1	1			3
Lithuania			1			1
Malawi			1			1
Malta			1			1
Mauritius		1				1
Nepal		1				1
Netherlands				1		1
New Zealand			1			1
Niger		1				1
Norway				1		1
Poland		1				1
Portugal			2			2

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Republic of Korea		3				3
Romania		1				1
Russian Federation		1	1			2
Senegal		2				2
South Africa		1	1			2
Spain	1	2	1		1	5
Sri Lanka	1					1
Sudan				1		1
Sweden		1				1
Switzerland		1				1
Turkey			2			2
Ukraine			1			1
United States of America		4	2			6
Uzbekistan		2				2
Viet Nam	1					1
Zimbabwe		1				1
Total	11	69	32	8	3	123

Table 12
Regional distribution of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Group of African States	4	12	2	1		19
External	4	12	1			17
Internal			1	1		2
Group of Asia-Pacific States	4	15	5			24
External	4	14	2			20
Internal		1	3			4
Group of Eastern European States	1	4	5	2		12
External	1	4	3			8
Internal			2	2		4
Group of Latin American and Caribbean States	1	10				11
External	1	9				10
Internal		1				1
Group of Western European and other States	1	28	20	5	3	57
External	1	23	10			34
Internal		5	10	5	3	23
Total	11	69	32	8	3	123

Note: The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 13
Gender distribution of candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by duty station

	Female	Male	Female	Male	Total
Field offices	38	38	50.0	50.0	76
Vienna	28	19	59.6	40.4	47
Total	66	57	53.7	46.4	123

Note: The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 14
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by gender and level

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	–	–	1	50	4	80	5	63	11	52	3	38	24	53
Male	1	100	1	50	1	20	3	38	10	48	5	63	21	47
Total	1	100	2	100	5	100	8	100	21	100	8	100	45	100

Note: Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 15
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by country of nationality and level

Country of nationality	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Australia					1	1	2
Austria			2			2	6
Bahamas					1		1
Belarus						1	2
Cambodia						1	1
China						2	2
Democratic People's Republic of Korea						1	1
Ethiopia						1	1
France						1	2
Germany			1	1	3	2	7
Greece						1	1
India						1	1
Kenya					1		1
Lebanon						1	1
Malaysia						1	1
Netherlands					1		1
Panama			1				1
Philippines						1	1
Spain				1			1
Thailand		1					1

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Turkey					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of America		1	1	1	2	2	7
Total	1	2	5	8	21	8	45

Note: Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.