



Assemblée générale

Distr. générale
25 août 2014
Français
Original : anglais

Soixante-neuvième session

Point 27 b) de l'ordre du jour provisoire*

**Promotion de la femme : 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 de la situation des femmes dans le système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

En application de la résolution 68/140 de l'Assemblée générale, le présent rapport donne des informations sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies durant la période considérée, allant du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2013, y compris sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, ainsi que des statistiques à jour et des recommandations pour accélérer les progrès. La représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies n'a enregistré qu'une légère augmentation durant la période considérée, passant de 40,9 % à 41,8 %. La relation proportionnellement inverse entre l'échelon et la représentation des femmes a continué : la classe P-2 (57,9 %), la classe P-1 (54,3 %), la classe P-3 (45,3 %), la classe P-4 (40,5 %), la classe P-5 (34,2 %), la classe D-1 (32,4 %), la classe D-2 (30,1 %) et hors classe (26,7 %). Toutefois, les classes P-4 à D-2 ont enregistré des hausses historiques en 2013 en termes de représentation des femmes. Il convient de noter, dans la période considérée, les hausses significatives de la représentation des femmes aux classes D-1 et D-2, à 2 % et 3,2 % respectivement. La classe P-3 a enregistré une baisse négligeable alors que les classes professionnelles P-1 et P-2 ont maintenu la parité. En ce qui concerne les nouvelles nominations, une proportion plus faible de femmes a été nommée aux classes P-1 à P-3 et une proportion plus élevée aux classes P-4 à D-2, par rapport à la période précédente. La classe D-1 a connu une hausse sans précédent de 6,8 points de pourcentage dans la nomination de femmes. En ce qui

* A/69/150.



concerne les promotions, malgré des progrès, beaucoup reste à faire au niveau des classes supérieures (P-5 à D-2), où la proportion de femmes promues a accusé un retard de près de 15 % dans la réalisation de la parité dans le volet des promotions. En ce qui concerne les cessations de service, la disparité entre les sexes la plus significative concernait le niveau élevé de cessations de service chez les femmes dans des lieux d'affectation hors siège en comparaison au siège central. Le Secrétariat, plus grande entité du système des Nations Unies, s'est distingué durant la période considérée par son plus haut niveau de représentation des femmes réalisé à ce jour aux classes P-2 à D-1: classe P-2 (55,8 %), classe P-3 (43,4 %), classe P-4 (39,2 %), classe P-5 (31,7 %) et la classe D-1 (30,2 %). Cependant, les niveaux les plus élevés ont continué à enregistrer la plus faible représentation des femmes: classe D-2 (26,9 %) et la catégorie hors classe (24,6 %). Fait notable, la représentation des femmes en 2013 à la classe D-2 se rapproche de celle d'il y a dix ans (26,8 %). Le défi permanent pour le système des Nations Unies, y compris le Secrétariat, est d'inverser la relation inverse entre l'ancienneté et la représentation des femmes, d'où la nécessité de cibler chaque classe. À cet égard, 50 % des entités interrogées par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) sur les obstacles à la réalisation de l'équilibre entre les sexes ont cité un « manque de mesures spéciales pour les nominations et les promotions » parmi leurs trois premiers choix. Les solutions recommandées consistent notamment à mieux encourager les vocations; appliquer plus rigoureusement les politiques existantes, y compris les mesures spéciales en faveur des femmes et du réaménagement des modalités de travail; renforcer les contrôles et le respect du principe de responsabilité; ouvrir des perspectives de carrière pour les femmes en interne, appliquer une politique de communication ciblée et harmoniser et unifier les politiques sexospécifiques, dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, dirigé par ONU-Femmes. Ce plan approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat en 2012 est le tout premier cadre de responsabilisation unifié du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes. Il établit 15 normes, dont 3 se rapportent à la situation des femmes et leur représentation égale dans le système des Nations Unies, devant être réalisé pour 2017.

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations et acronymes	4
I. Introduction	6
II. Situation des femmes dans le système des Nations Unies	6
A. Représentation générale des femmes dans le système des Nations Unies	7
B. Représentation générale des femmes dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	21
C. Nominations, promotions et cessations de service dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies	25
III. Progrès accomplis et obstacles rencontrés sur la voie de la parité des sexes dans le système des Nations Unies	42
IV. Conclusions et recommandations	60

Abréviations et acronymes

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCI	Centre du commerce international
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
CIF-OIT	Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail
ECSNU	L'École des cadres du Système des Nations Unies
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
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
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
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
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
UIT	Union internationale des télécommunications
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

I. Introduction

1. En application de la résolution 68/140 de l'Assemblée générale en date du 18 décembre 2013, le présent rapport donne des informations sur la situation des femmes dans les 35 fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, y compris le secrétariat des Nations Unies, pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013¹.

2. L'Assemblée générale s'est encore une fois déclarée gravement préoccupée par le fait que l'objectif urgent de la parité des sexes au sein du système des Nations Unies, en particulier au niveau des postes de direction et de décision, n'ait pas encore été atteint, et que la représentation des femmes au sein du système n'a guère progressé – les améliorations réalisées dans certaines entités étant négligeables (voir résolution 68/140). À cet égard, l'Assemblée a appelé le système des Nations Unies à poursuivre ses efforts pour avancer vers la réalisation de l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux, avec l'appui des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes.

3. Dans la résolution 68/140, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'examiner les progrès accomplis et de redoubler d'efforts pour avancer vers la réalisation de l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux dans l'ensemble du système des Nations Unies. Elle a également prié le Secrétaire général de veiller à ce que le personnel d'encadrement et les départements rendent compte de la réalisation de la parité, et encouragé vivement les États Membres à rechercher et à présenter régulièrement un plus grand nombre de candidates aux postes à pourvoir dans le système des Nations Unies, en particulier aux postes de haut niveau et aux postes de direction, y compris dans les opérations de maintien de la paix.

4. Conformément à la demande de l'Assemblée générale au paragraphe 24 de la résolution 68/140, le présent rapport donne des statistiques à jour sur la représentation des femmes dans le système des Nations Unies, des informations sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans l'amélioration de la situation des femmes et des recommandations pour accélérer les progrès. Afin de respecter les restrictions sur la longueur des rapports, les annexes web complètent le présent texte et sont disponibles à l'adresse <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring#sgreport>.

II. Situation des femmes dans le système des Nations Unies

5. Depuis sa création le 1^{er} janvier 2011, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a misé sur son rôle à l'échelle du système pour appuyer les efforts vers l'égalité de représentation des femmes, notamment à travers le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Deux décennies après la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, et

¹ Le précédent rapport du Secrétaire général (A/67/347) couvrait 32 entités. Le présent rapport couvre 3 entités supplémentaires : le CIC, la CCNUCC et l'ECSNU. Cependant, pour la section quantitative (section II) des données étaient disponibles pour seulement 34 entités et pour la section qualitative (section III) pour seulement 30 entités.

à une année de l'examen de la Plate-forme d'action de Beijing pour son vingtième anniversaire, l'Organisation des Nations Unies continue de rencontrer des difficultés sur la voie de la réalisation de l'objectif de parité des sexes fixé lors de cette conférence historique (annexe web XII).

A. Représentation générale des femmes dans le système des Nations Unies

6. Le présent rapport contient des données ventilées par sexe issues de 34 entités du système des Nations Unies pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013. Aux fins de l'analyse des tendances, des entités ont également fourni des données historiques de 2003 à 2011. À défaut, les données ont été complétées à l'aide des données publiées par le Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies pour la coordination (CCS) (voir CEB/2004/HLCM/27 et CEB/2012/HLCM/16). Les sections qui suivent présentent une analyse de la représentation des femmes par classe de P-1 à hors classe², selon le type de contrat (continu/à durée déterminée et temporaire) et le lieu d'affectation (siège et hors siège), dans l'ensemble du système des Nations Unies³. Outre les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, le rapport comprend une analyse d'un certain nombre de catégories de personnel: coordonnateurs résidents, services généraux, service mobile et personnel de maintien de la paix et, pour la première fois, administrateurs recrutés sur le plan national.

1. Représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

7. Au 31 décembre 2013, les femmes représentaient 41,8 % des administrateurs nommés pour un an ou plus. Ce qui représente une hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à la précédente période de deux ans, s'établissant en 2011 à moins de 10 % d'écart de la parité (voir tableau 1)⁴. En données agrégées, la représentation des femmes aux classes P-1 à P-5 s'est établie à 42,7 %, soit une hausse de 0,7 % depuis la précédente période de référence. Cela tombe juste en dessous de la hausse de 0,8 % documentée à partir du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2011. En revanche, les catégories de rang supérieur (D-1 à hors classe) ont enregistré une amélioration de la représentation relative à la fois aux fonctionnaires de rang supérieur de la période précédente et à ceux des catégories inférieures (P-1 à P-5) dans la période considérée. Au 31 décembre 2013, les femmes représentaient 31,4 % du personnel de la classe D-1 et plus, soit une hausse de 1,8 % depuis la précédente période et une légère amélioration par rapport aux 1,4 % d'augmentation entre le 31 décembre 2009 et le 31 décembre 2011. En outre, en

² La désignation « hors classe » comprend les secrétaires généraux adjoints, les sous-secrétaires généraux, les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints et les sous-directeurs généraux.

³ Afin de simplifier le processus de collecte de données, les entités ont été invitées pour la première fois à envoyer à ONU-Femmes leurs données validées du CCS. En outre, ONU-Femmes a demandé la création d'un programme de données pour générer les tableaux et graphiques pour le présent rapport.

⁴ Par souci de cohérence, le présent rapport utilise des données publiées du CCS pour la période 2003-2011. Dans le précédent rapport (A/67/347), les données Pentaho ont été utilisées pour 2010 et 2011.

données agrégées les classes D-1 à hors classe combinées ont enregistré plus du double du taux de progression des classes P-1 à P-5 combinées en données agrégées (0,7 contre 1,8 %) pour la période considérée.

8. Nonobstant les gains mentionnés ci-dessus, une analyse de la hausse annuelle moyenne de la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur révèle une légère décélération de la croissance depuis la précédente période, à partir d'une hausse totale de 1 % entre 2009 et 2011 à une augmentation de 0,9 % par habitant entre 2011 et 2013⁵. La légère baisse de 0,05 dans l'augmentation annuelle moyenne retarde la réalisation de la parité par un trois ans estimés à 2031.

⁵ Les variations annuelles moyennes en points de pourcentage sont fondées sur une analyse de tendance sur 10 ans pour la période 2003-2013.

Tableau 1

Répartition par sexe et par classe des fonctionnaires de rang supérieur, ayant des contrats d'un an ou plus dans le système des Nations Unies, tous lieux d'affectation confondus, du 31 décembre 2003, 2011, 2012 et 2013^a

Classe	2003		2011		2012		2013		Variation en points de pourcentage (2012-2013)	Variation en points de pourcentage (2011-2013)	Variation annuelle moyenne en points de pourcentage (2003-2013)				
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes				% de femmes			
SGA	175	42	19,4	182	78	30,0	184	76	29,2	195	71	26,7	(2,5)	(3,3)	0,7
D-2	399	117	22,7	430	158	26,9	424	167	28,3	406	175	30,1	1,9	3,2	0,7
D-1	1.233	341	21,7	1.295	565	30,4	1.301	593	31,3	1.265	607	32,4	1,1	2,0	1,1
Total partiel	1 807	500	21,7	1 907	801	29,6	1 909	836	30,5	1 866	853	31,4	0,9	1,8	1,0
P-5	3.596	1.339	27,1	4.125	2.004	32,7	4.076	2.093	33,9	4.078	2.115	34,2	0,2	1,5	0,7
P-4	4.283	2.081	32,7	5.947	3.805	39,0	5.989	3.973	39,9	5.998	4.075	40,5	0,6	1,4	0,8
P-3	3.027	2.310	43,3	4.816	4.027	45,5	4.943	4.170	45,8	5.110	4.231	45,3	(0,5)	(0,2)	0,2
P-2	1.245	1.607	56,3	1.477	1.965	57,1	1.408	1.900	57,4	1.393	1.919	57,9	0,5	0,9	0,2
P-1	114	179	61,1	48	75	61,0	43	73	62,9	58	69	54,3	(8,6)	(6,6)	(0,7)
Total partiel	12 265	7 516	38,0	16 413	11 876	42,0	16 459	12 209	42,6	16 637	12 409	42,7	0,1	0,7	0,5
Total	14 072	8 016	36,3	18 320	12 677	40,9	18 368	13 045	41,5	18 503	1 262	41,8	0,2	0,9	0,5

Source: Données des entités des Nations Unies et du CCS (voir CEB/2004/HLCM/27 et CEB/2012/HLCM/16).

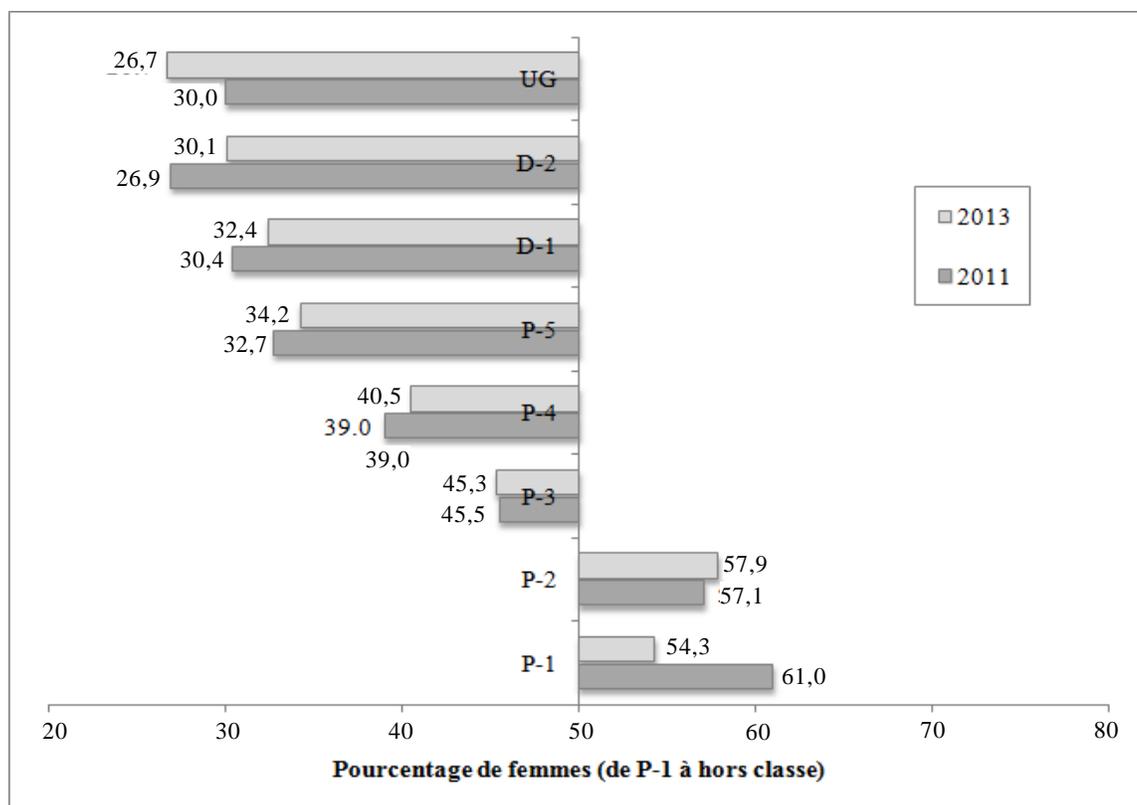
^a Les données pour 2012 et 2013 proviennent de 34 entités (les données du CIC n'étaient pas disponibles). Les données du CCS pour 2011 ont été communiquées par 35 entités. Les données du CCS pour 2011 ont été communiquées par 35 entités. Les données du CCNUCC, du CIC et de l'ECSNU n'étaient pas disponibles et ONU-Femmes n'existait pas à l'époque.

9. Bien que les classes P-1 et P-2 aient dépassé l'objectif d'égalité de représentation, la représentation des femmes a continué d'enregistrer une corrélation négative avec l'ancienneté: à chaque échelon hiérarchique, la représentation des femmes a diminué (voir figure I). Depuis 2011, le niveau de décision le plus élevé, hors classe, a enregistré une baisse significative de 3,3 %, la représentation des femmes s'établissant à la fin de la période considérée à 26,7 %.

10. Malgré les baisses des périodes considérées actuelle et précédente, les classes P-4 à D-2 ont enregistré un gain notable lors de la période considérée. La représentation des femmes à ces classes a atteint des sommets historiques en 2013 : La classe P-4 (40,5 %), la classe P-5 (34,2 %), la classe D-1 (32,4 %) et la classe D-2 (30,1 %). Le tableau 1 montre que depuis le 1^{er} janvier 2012, la représentation des femmes dans le système des Nations Unies a enregistré les plus fortes hausses dans les classes D-2, D-1 et P-5, de 3,2, 2 et 1,5 %, respectivement.

Figure I

Représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, nommées pour un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2013



Source : Entités des Nations Unies.

2. Représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par lieu d'affectation (siège et hors siège) et type de contrat

Contrats d'un an ou plus

11. Selon de précédents rapports, l'analyse des données pour le personnel nommé pour un an ou plus dans les villes sièges et dans les autres lieux d'affectation confirme une fois encore que pour toutes les entités avec des bureaux dans les villes sièges et hors siège, à l'exception d'ONU-Femmes, où la représentation des femmes a dépassé 50 % dans les deux cas de figure, la représentation des femmes est demeurée plus élevée dans les villes sièges que dans les bureaux hors siège pour toutes les classes de P-1 à hors classe.

12. Au cours de la période considérée, comme lors de la précédente, 9 des 32 entités ont atteint une représentation des femmes de 50 % ou plus en termes généraux dans les villes sièges.⁶ Sur les neuf entités qui ont atteint ce résultat lors de la période précédente, huit ont maintenu au moins 50 % de représentation dans les villes sièges au cours de la période considérée. Pour l'entité qui n'a pas maintenu ce résultat, l'Organisation météorologique mondiale (OMM), la représentation est passée de 67,4 % au 31 décembre 2011 à 38,4 % au 31 décembre 2013, renversant presque complètement les avancées obtenues lors de la période précédente (2009-2011).⁷ La représentation des femmes au siège de l'Office du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a, quant à elle, augmenté de 45,8 % lors de la période précédente à 51 % actuellement.

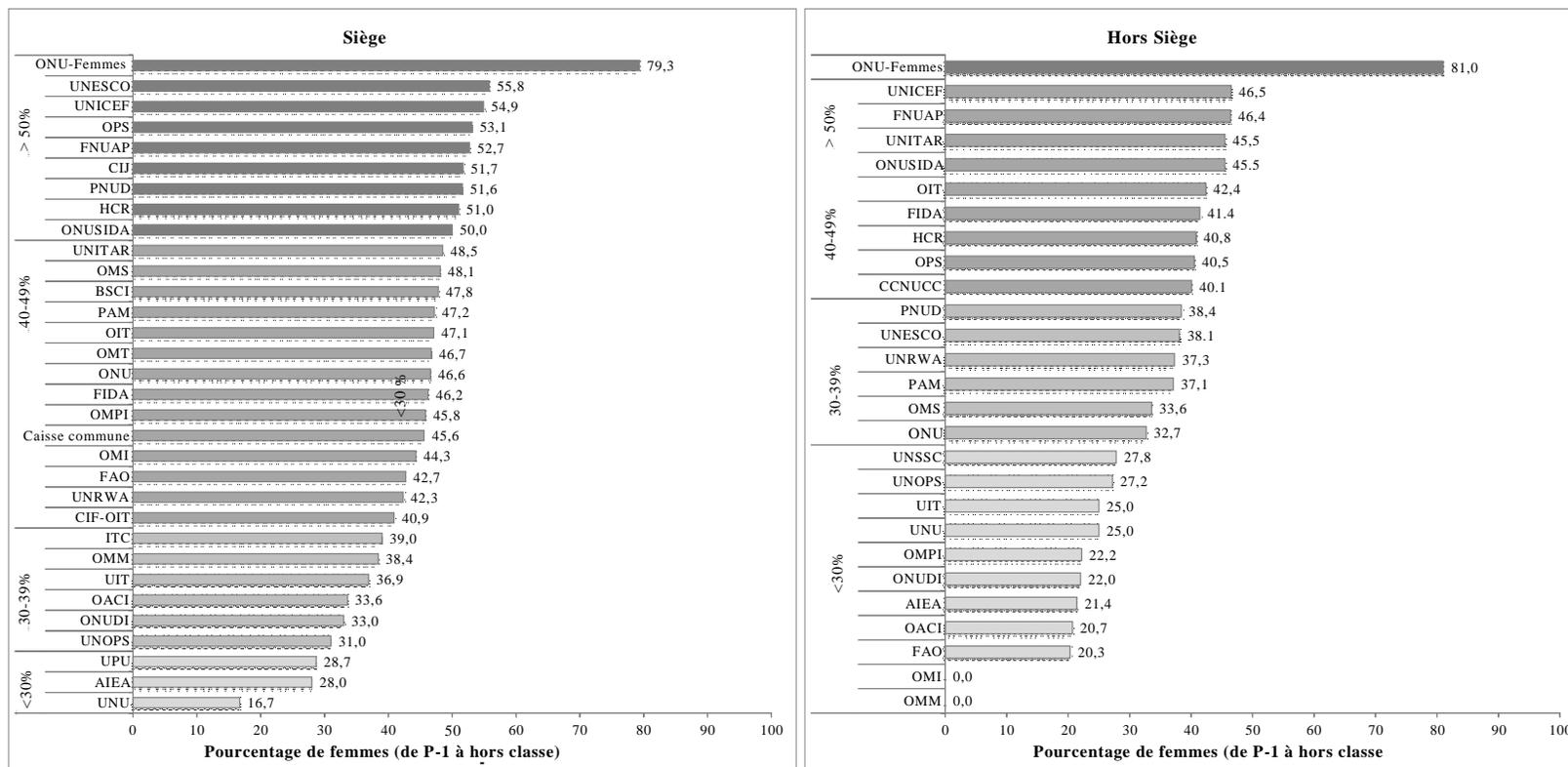
13. Les lieux d'affectation hors siège reflètent des progrès inégaux dans la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus. Au cours de la période considérée, 11 entités ont signalé une diminution et 11 autres une augmentation de la représentation des femmes dans des lieux d'affectation hors siège dans le système des Nations Unies. Parmi ces entités qui ont enregistré des hausses, quatre ont augmenté leur représentation des femmes de 5 % ou plus: le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) (5 %), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) (5,3 %), l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) (8 %) et l'Université des Nations Unies (UNU) (9,2 %). Quatre entités ont enregistré des baisses de 5 % ou plus: le Fonds international de développement agricole (FIDA) (6,4 %), ONU-Femmes (8,7 %), l'Union internationale des télécommunications (UIT) (9,4 %) et l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) (10,9 %) (voir fig. II).

⁶ ONU-Femmes (79,3 %), l'UNESCO (55,8 %), l'UNICEF (54,9 %), l'OPS (53,1 %), le FNUAP (52,7 %), la Cour internationale de Justice (51,7 %), le PNUD (51,6 %), le HCR (51,0 %) et l'ONUSIDA (50,0 %). En 2012, les mêmes 32 entités ont été incluses dans les villes sièges. Dans les lieux d'affectation hors siège, la CCNUCC et l'ECSNU ont été incluses, en plus des 25 entités visées par le rapport en 2012.

⁷ Au 31 décembre 2009, la représentation des femmes à l'OMM était de 29,4 % contre 67,4 % au 31 décembre de 2011.

Figure II

Pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, nommées pour un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, au 31 décembre 2013, par entité^a



Source: Entité des Nations Unies.

^a Trente-deux entités ont communiqué des données de représentation pour les contrats d'un an ou plus au siège. Les données du siège n'étaient pas disponibles pour la CCNUCC et l'ECSNU. Vingt-sept entités ont communiqué des données de représentation pour les contrats d'un an ou plus hors siège. La Cour internationale de Justice, la CFPI, le CIF-OIT, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'OMT et l'UPU n'étaient pas représentés.

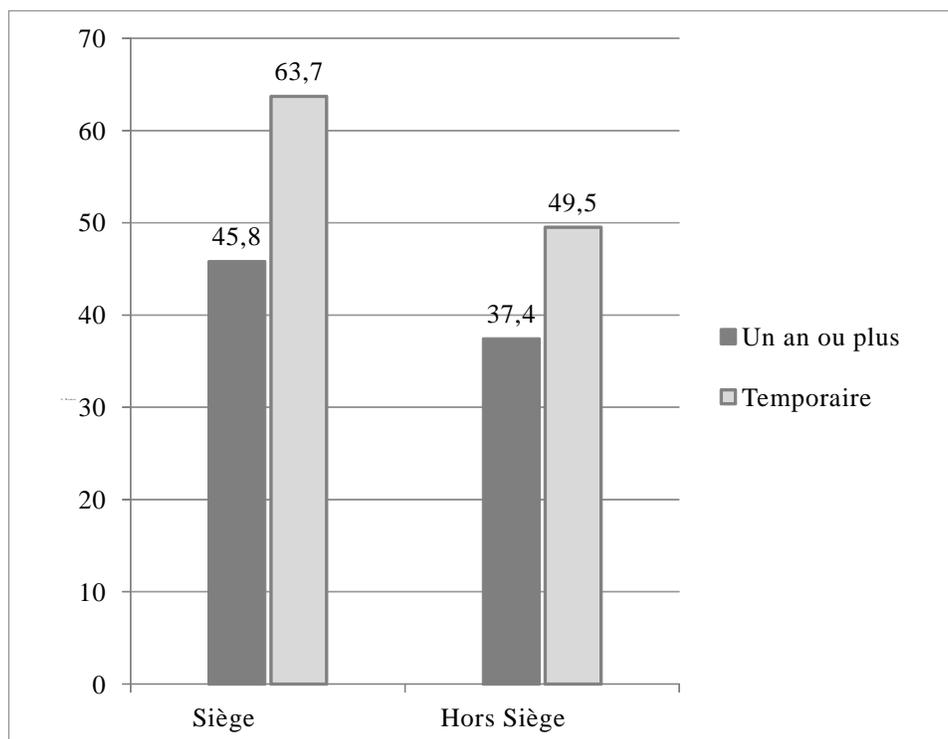
Contrats temporaires

14. Il ressort des périodes précédentes (voir A/65/334 et A/67/347) que la représentation des femmes sous contrats temporaires continue de dépasser leur représentation sous contrats d'un an ou plus. Même constat pour la période considérée tant dans les villes sièges que les lieux d'affectation hors siège. La disparité entre les types de contrats était supérieure dans les villes sièges, où la proportion de femmes sous contrats temporaires a dépassé celle des femmes sous contrats à durée déterminée et à durée indéterminée de 17,9 %, contre 12,1 % dans les lieux d'affectation hors siège (voir figure III).

15. La plus grande proportion de femmes sous contrats temporaires indique que ces contrats, bien que moins sûrs, offrent un moyen viable pour les femmes d'accéder au marché du travail des Nations Unies et, plus important encore, est la preuve de l'existence d'un grand nombre de candidates expérimentées. Inversement, le fait que les hommes ne représentent que 36,3 % des contrats temporaires dans les villes sièges dans le système des Nations Unies fait ressortir une grande préoccupation: que les hommes semblent avoir un plus grand accès aux contrats avec une meilleure sécurité de l'emploi (contrats à durée déterminée et permanents) par rapport aux femmes.

16. Pour tous les types de contrats (temporaires, à durée déterminée d'un an ou plus et permanents), la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les villes sièges continue d'être plus élevée que dans les lieux d'affectation hors siège. Nonobstant les progrès dans les villes sièges, il importe de noter que la seule catégorie à avoir obtenu au moins 50 % de représentation des femmes est celle des contrats temporaires dans les villes sièges. Le déséquilibre persistant entre les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège souligne une nouvelle fois la nécessité de s'attaquer aux obstacles qui affectent le recrutement et le maintien des femmes dans des lieux d'affectation hors siège, en particulier les questions liées à la culture organisationnelle, y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les politiques favorables.

Figure III
Comparaison de la représentation des femmes dans les catégories de administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sous contrats temporaires et contrats d'un an ou plus, dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège dans le système des Nations Unies, au 31 décembre 2013^a



Source : Entités des Nations Unies.

^a Les 14 entités suivantes ont communiqué des données de représentation pour les contrats temporaires dans les villes sièges: FAO, AIEA, FIDA, OIT, OMI, CIF-OIT, OPS, ONU-Femmes, PNUD, UNESCO, FNUAP, HCR, UNITAR et OMM. Les 10 entités suivantes ont communiqué des données pour les contrats temporaires dans des lieux d'affectation hors siège: FAO, OIT, OMI, OPS, ONU-Femmes, PNUD, UNESCO, FNUAP, HCR et UNRWA.

3. Représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies, par entité

17. Par rapport à la période précédente, la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (P-1 à hors classe) sous contrats d'un an ou plus a augmenté dans 21 entités⁸ sur 32, a diminué dans 9⁹

⁸ FAO, AIEA, OACI, CFPI, FIDA, OMI, CCI, UIT, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, ONUSIDA, PNUD, ONUDI, Caisse des pensions du personnel des Nations Unies, OMT, UPU, PAM, OMS, OMPI, OMM, UNU et OMT.

⁹ Cour internationale de Justice, CIF-OIT, ONU-Femmes, UNESCO, FNUAP, UNICEF, UNITAR, UNOPS et UNRWA.

et est resté inchangée dans 2¹⁰. Cependant, à la Cour internationale de Justice et ONU-Femmes, où la représentation globale des femmes a diminué, une représentation des femmes de 50 % ou plus a néanmoins été conservée. Cinq des neuf entités qui ont enregistré des baisses l'ont fait dans les trois classes d'analyse: les classes P-1 à P-5, D-1 à hors classe et globale (P-1 à hors classe)¹¹.

18. La représentation des femmes a diminué dans les catégories agrégées des administrateurs (P-1 à P-5) dans huit des neuf entités ayant fait état de baisse en général (P-1 à hors classe)¹². Comme dans le cas de l'analyse globale, la Cour internationale de Justice et ONU-Femmes ont atteint 50 % ou plus aux classes P-1 à P-5 en 2011 et l'ont maintenu en 2013, malgré des reculs. En revanche, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et l'UNITAR, qui avait atteint 50 % de représentation globale des femmes en 2011, sont passés sous le seuil de la parité après des baisses respectives de 2,4, 2,5 et 6,7 %.

19. Aux classes D-1 à hors classe, neuf entités ont enregistré une baisse dans la représentation des femmes¹³. Parmi ces neuf entités, seule ONU-Femmes a atteint et maintenu une représentation de 50 % ou plus à la classe D-1 et au-dessus. La Cour internationale de Justice, qui avait dépassé 50 % de représentation aux classes P-1 à P-5 et dans l'ensemble, a enregistré la plus forte baisse à la classe D-1 et au-dessus, avec une représentation passant de 33,3 % à 0. Les gains les plus importants aux classes les plus élevées (D-1 à hors classe) ont été réalisés par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), où la représentation des femmes a augmenté de 16,7 à 25,4 %.

Tableau 2

Variation en pourcentage de la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, par entité, du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2013^a

	2011			2013			Variation en pourcentage (2011-2013)			Variation annuelle moyenne en pourcentage
	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	
AIEA	24,8	17,0	24,5	28,2	17,6	27,7	3,4	0,6	3,3	1,6
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	41,5	12,5	38,9	48,8	12,5	45,6	7,3	0,0	6,7	3,3
CCI	35,4	60,0	36,2	38,5	66,7	39,0	3,1	6,7	2,8	1,4
CCNUCC				40,8	25,0	40,1				
CFPI	47,1	50,0	47,6	47,4	50,0	47,8	0,3	0,0	0,2	0,1

¹⁰ OIT et HCR.

¹¹ Cour internationale de Justice, ONU-Femmes, UNICEF, UNOPS et UNRWA.

¹² Cour internationale de Justice, UNESCO, ONU-Femmes, FNUAP, UNICEF, ONUDI, UNITAR, UNOPS et UNRWA.

¹³ OACI, Cour internationale de Justice, OIT, ONU-Femmes, ONUSIDA, UNICEF, ONUDI, UNOPS et UNRWA.

	2011			2013			Variation en pourcentage (2011-2013)			Variation annuelle moyenne en pourcentage
	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	
CIF-OIT	43,1	0,0	41,3	43,5	0,0	40,9	0,5	0,0	(0,4)	(0,2)
Cour internationale de Justice	62,7	33,3	61,1	54,5	0,0	51,7	(8,2)	(33,3)	(9,4)	(4,7)
ECSNU				26,7	33,3	27,8				
FAO	36,6	15,7	35,2	37,4	16,3	36,1	0,9	0,6	0,9	0,4
FIDA	46,6	24,1	44,5	47,3	31,0	45,7	0,6	6,9	1,2	0,6
FNUAP	52,3	42,9	51,2	48,8	48,1	48,7	(3,5)	5,3	(2,5)	(1,2)
HCR	43,0	42,3	42,9	42,8	44,3	42,9	(0,2)	2,0	0,0	(0,0)
OACI	28,7	20,0	27,9	31,5	16,0	30,3	2,8	(4,0)	2,4	1,2
OIT	45,0	43,1	44,8	45,4	39,6	44,8	0,4	(3,5)	0,0	0,0
OMI	48,1	22,2	43,7	48,4	25,0	44,0	0,3	2,8	0,3	0,1
OMM	33,3	28,0	32,4	37,6	30,0	36,6	4,3	2,0	4,2	2,1
OMPI	48,0	16,7	44,2	48,3	25,4	45,4	0,3	8,7	1,2	0,6
OMS	41,8	22,8	39,4	43,1	24,3	40,7	1,3	1,6	1,2	0,6
OMT	46,3	0,0	42,2	53,8	0,0	46,7	7,5	0,0	4,4	2,2
ONUDI	30,6	23,8	29,6	32,2	23,7	30,9	1,5	(0,1)	1,3	0,7
ONU-Femmes	85,6	81,8	85,3	80,5	75,9	80,1	(5,1)	(6,0)	(5,2)	(2,6)
ONUSIDA	45,6	41,2	45,0	50,3	31,0	47,3	4,7	(10,1)	2,3	1,1
OPS	48,5	43,1	47,9	48,4	44,4	48,0	(0,1)	1,3	0,1	0,1
PAM	42,4	26,8	40,9	42,1	31,7	41,1	(0,3)	4,9	0,2	0,1
PNUD	43,2	35,2	42,1	43,0	39,4	42,6	(0,2)	4,3	0,4	0,2
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	40,1	27,3	39,2	41,5	28,6	40,5	1,3	1,3	1,3	0,7
UIT	36,5	11,5	34,6	37,8	12,0	36,1	1,3	0,5	1,4	0,7
UNESCO	54,0	30,4	51,4	50,3	36,3	49,0	(3,7)	5,9	(2,4)	(1,2)
UNICEF	50,3	40,2	49,8	49,5	39,7	49,1	(0,8)	(0,5)	(0,8)	(0,4)
UNITAR	53,8	60,0	54,4	46,2	60,0	47,7	(7,7)	0,0	(6,7)	(3,3)
UNOPS	30,0	18,8	28,9	29,4	9,3	27,7	(0,6)	(9,4)	(1,1)	(0,6)
UNRWA	46,6	33,3	45,1	41,8	29,2	40,3	(4,9)	(4,2)	(4,8)	(2,4)
UNU	20,8	0,0	15,4	29,1	5,9	23,6	8,3	5,9	8,2	4,1
UPU	26,4	23,1	26,0	28,9	27,3	28,7	2,5	4,2	2,7	1,4
Total	42,0	29,6	40,9	42,7	31,4	41,8	0,7	1,8	0,9	0,4

Source : Données des entités des Nations Unies et du CCS (voir CEB/2012/HLCM/16).

^a La CCNUCC et l'ECSNU n'étaient pas couvertes par le CCS en 2011.

4. Coordonnateurs résidents

20. Depuis la période précédente, la représentation globale des coordinatrices résidentes a augmenté de 2,4 % passant de 37,1 à 39,5 %. Les États arabes ont connu la plus forte augmentation, devenant la seule région à avoir obtenu un équilibre entre les sexes 50/50, et ont inversé de façon spectaculaire la baisse de 15,3 % enregistrée lors de la période précédente. L'Afrique a également augmenté sa représentation des coordinatrices résidentes de 8,5 % à 44,2 %.

Tableau 3

Répartition par sexe des coordonnateurs résidents par région au 31 décembre 2011, 2012 et 2013

Région	31 décembre 2011			31 décembre 2012			31 décembre 2013			Variation des coordinatrices résidente en pourcentage (2011-2013)
	Femmes	Hommes	% de femmes	Femmes	Hommes	% de femmes	Femmes	Hommes	% de femmes	
Afrique	15	27	35,7	20	25	44,4	19	24	44,2	8,5
Amérique latine et Caraïbe	10	13	43,5	9	13	40,9	10	14	41,7	(1,8)
Asie et Pacifique	8	14	36,4	4	14	22,2	4	13	23,5	(12,8)
États arabes	6	11	35,3	9	15	37,5	11	11	50,0	14,7
Europe et CEI	7	13	35,0	7	12	36,8	5	13	27,8	(7,2)
Total	46	78	37,1	49	79	38,3	49	75	39,5	2,4

Source : Groupe des Nations Unies pour le développement

21. En revanche, la région Asie et Pacifique a connu une baisse spectaculaire de 12,8 %, avec des coordinatrices résidentes qui ne constituent que 23,5 % de l'ensemble des coordonnateurs résidents dans la région (4 sur 17). Cependant, ces résultats correspondent à des variations majeures dans la dotation globale des coordonnateurs résidents dans les deux régions. Au cours de période considérée, le nombre de coordonnateurs résidents dans la région Asie et Pacifique a été réduit de cinq postes et a augmenté de cinq dans les États arabes.

5. Administrateurs nationaux

22. Pour la première fois, le présent rapport comprend une analyse de la représentation des femmes parmi les administrateurs nationaux. Les données pour la période considérée révèlent que toutes les classes des administrateurs nationaux sont à moins de 10 points de pourcentage de la réalisation de la parité des sexes. La représentation des femmes a légèrement augmenté pour les classes supérieures d'administrateur national C et D et diminué pour les classes inférieures d'administrateur national A et B au cours de la période considérée, laissant la représentation globale des femmes administrateurs nationaux inchangée à 44,4 %.

Tableau 4
Répartition par sexe des administrateurs nationaux dans le système des Nations Unies au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2013^a

	2012			2013			Variation en pourcentage (2012-2013)
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	
P-1	994	936	48,5	1.038	936	47,4	(1,1)
	2.244	1.708	43,2	2.320	1.749	43,0	(0,2)
P-3	1.499	1.162	43,7	1.530	1.228	44,5	0,9
P-4	211	144	40,6	200	146	42,2	1,6
Total	4.948	3.950	44,4	5.088	4.059	44,4	(0,0)

Source : Entités des Nations Unies.

^a Selon les données communiquées par la FAO, le FIDA, l'OIT, l'OMI, l'OPS, le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, ONU-Femmes, ONUSIDA, le PNUD, l'UNESCO, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, l'ONUDI, l'UNOPS, l'UNU, l'OMS et l'OMM.

6. Agents des services généraux

23. Pour la première fois depuis le 30 juin 2008¹⁴, la représentation des femmes dans les services généraux dans les villes sièges a diminué, quoique légèrement, de 64,4 % à 64 %. En revanche, les femmes sont demeurées sous-représentées dans les lieux d'affectation hors siège (36,7 %) au niveau des services généraux, où il y avait le double du nombre de postes, mais la moitié de la proportion de femmes, enregistrant une légère baisse de 0,2 % depuis la période de référence précédente. La forte représentation des femmes dans les villes sièges par rapport aux lieux d'affectation hors siège dans la catégorie des services généraux est parallèle aux conclusions relatives à ces lieux d'affectation pour les catégories des administrateurs¹⁵.

Tableau 5
Répartition par sexe des agents des services généraux, tous types de contrats confondus, dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège dans le système des Nations Unies, au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2013^a

2012						2013						Variation en pourcentage (2012-2013)	
Siège			Hors Siège			Siège			Hors Siège			Siège	Hors Siège
Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes		
5.102	9.223	64,4	22.387	13.097	36,9	5.071	9.034	64,0	22.319	12.921	36,7	(0,4)	(0,2)

Source : Entités des Nations Unies.

^a Les données relatives à la représentation des services généraux ont été communiquées par 35 entités.

¹⁴ Au 30 juin 2006, la représentation des femmes dans la catégorie des services généraux était de 60,6 %. Au 30 juin 2008, elle était de 59,5 %.

¹⁵ La représentation des femmes dans les villes sièges pour les classes d'administrateurs était de 45,8 % et de 37,4 % dans les lieux d'affectation hors siège.

7. Tendances décennales (2003-2013) de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies

24. Dans l'ensemble, le système des Nations Unies a enregistré une croissance marginale dans la représentation des femmes au cours de la dernière décennie (2003 à 2013), passant de 36,3 % en 2003 à 41,8 % en 2013. L'analyse des tendances décennales fait ressortir une croissance annuelle moyenne de 0,5 % dans la représentation des femmes, qui est susceptible d'aboutir à la parité en 2028 (voir l'annexe web II)

25. La désagrégation par classe pour la même période révèle des progrès inégaux vers la parité et, dans certains cas, une régression. Au cours de la période décennale, les classes P-1 et P-2 ont maintenu 50 % ou plus de représentation chaque année. La classe P-3 est demeurée stable à 43 % entre 2003 et 2007 et n'a, par la suite, augmenté que de 2,3 % entre 2007 et 2013 pour atteindre 45,3 %. Les classes P-4 et P-5 ont connu une croissance marginale mais régulière au cours de la période décennale, avec des augmentations annuelles moyennes respectives de 0,8 et 0,7 % pour s'établir à 40,5 et 34,2 % de représentation des femmes en 2013. La classe D-1 a enregistré la hausse annuelle moyenne la plus élevée, de 1,1 %, devenant ainsi la seule classe à laquelle la représentation des femmes a augmenté, en moyenne, d'au moins 1 % par an. Les classes P-4, P-5 et D-1 étaient les seules à ne pas enregistrer de régression au cours de la période décennale. Bien que des progrès clairs aient été réalisés par rapport à la dernière décennie à la classe D-2, avec une augmentation annuelle moyenne de 0,7 %, elle est restée à près de 20 % d'écart de la parité à 30,1 % de représentation des femmes au 31 décembre 2013. Entre le 31 décembre 2007 et le 31 décembre 2010, la représentation des femmes à la catégorie hors classe a enregistré une hausse appréciable de 25 % à 30,9 %. Toutefois, la croissance a diminué régulièrement chaque année par la suite, perdant 4,2 % à 26,7 % en 2013 et inversant les gains des années précédentes.

26. En somme, la représentation des femmes continue d'être en corrélation négative avec la classe et présente des modèles de croissance inégaux. Entre la classe P-2 (57,9 %) et la catégorie hors classe (26,7 %), la représentation des femmes diminue à chaque augmentation de classe (voir figure I ci-dessus). La croissance annuelle moyenne pour la classe P-1 à la catégorie hors classe varie de 0,7 à 1,1 %, révélant les disparités entre les classes et au fil du temps.

Représentation des femmes par entité (2003-2013)

27. Une analyse décennale des tendances par entité de la représentation des femmes ayant des contrats d'un an ou plus dans le système des Nations Unies fait ressortir que la majorité des entités¹⁶ a progressé vers la parité, à l'exception de trois entités aux classes agrégées P-1 à P-5¹⁷, de quatre entités à la classe agrégée D-1 à la catégorie hors classe¹⁸ et de trois entités à la classe globale agrégée¹⁹. Une entité a connu une diminution de la représentation des femmes à trois classes d'agrégation²⁰,

¹⁶ Vingt-huit des 31 (90,3 %) à la classe P-1 à P-5 et à la classe agrégée; 27 sur 31 (87 %) à la classe D-1 à la catégorie hors classe.

¹⁷ FNUAP, UNITAR et UNOPS.

¹⁸ ONUSIDA, CCPPNU, UNOPS et UNU.

¹⁹ FNUAP, UNITAR et UNOPS.

²⁰ UNOPS.

clôturant la décennie avec une faible représentation des femmes par rapport à 2003. Seuls sept entités ont atteint un taux de croissance annuel moyen de plus de 1 % au cours de la période décennale²¹.

28. Aux classes agrégées P-1 à P-5, quatre entités ont fait état d'une augmentation de 10 % ou plus dans la représentation des femmes, réalisant hausse minimum de 1 % par an²². La Cour internationale de Justice a enregistré la plus forte augmentation (18,4 %) au cours de la période décennale avec 51,7 % en 2013, dépassant ainsi la parité. Le FNUAP, qui avait dépassé la parité en 2003 avec 52,9 % de représentation des femmes, a connu la plus forte baisse à la classe P-1 à P-5 au cours de la période décennale, s'établissant à 48,8 % en 2013.

29. Compte tenu de la faible proportion de personnel aux classes D-1 à hors classe, les fluctuations du pourcentage de femmes ont été plus dramatiques, avec 15 entités faisant état d'augmentations de 10 % ou plus²³. Comme avec les classes agrégées P-1 à P-5, il y avait quatre baisses aux classes agrégées D-1 à hors classe.

30. Les augmentations globales (P-1 à hors classe) étaient moins importantes que celles enregistrées aux classes désagrégées de P-1 à P-5 et de D-1 à hors classe, avec seulement cinq entités ayant fait état d'une augmentation de 10 points de pourcentage ou plus (voir le tableau 6)²⁴.

Tableau 6

Analyse des tendances: Variation en pourcentage de la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus au sein du système des Nations Unies entre 2003 et 2013, par entité^a

	2003			2013			Variation en pourcentage (2003-2013)			Variation annuelle moyenne en pourcentage
	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	
AIEA	19,0	10,9	18,6	28,2	17,6	27,7	9,2	6,8	9,1	0,9
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	39,0	25,0	37,8	48,8	12,5	45,6	9,8	(12,5)	7,8	0,8
CCI	29,6	0,0	28,1	38,5	66,7	39,0	8,8	66,7	10,9	1,1
CCNUCC				40,8	25,0	40,1				
CFPI	46,7	16,7	38,1	47,4	50,0	47,8	0,7	33,3	9,7	1,0
CIF-OIT	34,7	0,0	33,3	43,5	0,0	40,9	8,8	0,0	7,6	0,8
Cour internationale de Justice	35,9	0,0	33,3	54,5	0,0	51,7	18,6	0,0	18,4	1,8
ECSNU				26,7	33,3	27,8				
FAO	29,4	12,7	27,1	37,4	16,3	36,1	8,1	3,6	9,0	0,9
FIDA	41,6	26,1	39,7	47,3	31,0	45,7	5,7	4,9	6,0	0,6

²¹ Cour internationale de Justice, CFPI, OMI, CCI, UNRWA, OMT et OMM.

²² Cour internationale de Justice, OMI, UNRWA et OMT.

²³ OACI, CFPI, OIT, OMI, CCI, UIT, PNUD, UNESCO, FNUAP, HCR, UNITAR, UNRWA, UPU, OMPI et OMM.

²⁴ Cour internationale de Justice, CCI, UNRWA, OMT et OMM.

	2003			2013			Variation en pourcentage (2003-2013)			Variation annuelle moyenne en pourcentage
	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	P-1 à P-5	D-1 à HC	Total	
FNUAP	52,9	35,1	50,0	48,8	48,1	48,7	(4,1)	13,1	(1,3)	(0,1)
HCR	41,9	22,1	40,7	42,8	44,3	42,9	0,8	22,3	2,2	0,2
OACI	22,6	0,0	21,3	31,5	16,0	30,3	8,9	16,0	9,0	0,9
OIT	40,9	22,8	38,9	45,4	39,6	44,8	4,5	16,8	5,9	0,6
OMI	37,7	14,3	34,1	48,4	25,0	44,0	10,6	10,7	9,9	1,0
OMM	29,8	9,1	25,9	37,6	30,0	36,6	7,8	20,9	10,7	1,1
OMPI	46,4	12,7	41,7	48,3	25,4	45,4	1,9	12,7	3,7	0,4
OMS	35,4	20,6	33,2	43,1	24,3	40,7	7,7	3,8	7,5	0,8
OMT	29,5	0,0	28,6	53,8	0,0	46,7	24,3	0,0	18,1	1,8
ONUDI	26,6	15,0	25,1	32,2	23,7	30,9	5,6	8,7	5,9	0,6
ONU-Femmes				80,5	75,9	80,1				
ONUSIDA	42,1	31,3	41,1	50,3	31,0	47,3	8,2	(0,2)	6,2	0,6
OPS	42,4	40,7	42,3	48,4	44,4	48,0	6,0	3,7	5,7	0,6
PAM	42,2	25,5	40,6	42,1	31,7	41,1	(0,1)	6,2	0,4	0,0
PNUD	41,9	21,3	38,4	43,0	39,4	42,6	1,1	18,1	4,1	0,4
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	37,8	25,7	36,7	41,5	28,6	40,5	3,6	2,9	3,8	0,4
UIT	28,7	0,0	26,8	37,8	12,0	36,1	9,1	12,0	9,3	0,9
UNESCO	46,4	21,0	43,8	50,3	36,3	49,0	3,8	15,3	5,2	0,5
UNICEF	46,8	31,7	45,5	49,5	39,7	49,1	2,7	8,0	3,5	0,4
UNITAR	50,0	50,0	50,0	46,2	60,0	47,7	(3,8)	10,0	(2,3)	(0,2)
UNOPS	33,2	10,5	30,4	29,4	9,3	27,7	(3,8)	(1,2)	(2,7)	(0,3)
UNRWA	28,9	17,6	27,2	41,8	29,2	40,3	12,9	11,5	13,1	1,3
UNU	26,8	6,7	21,4	29,1	5,9	23,6	2,3	(0,8)	2,2	0,2
UPU	23,8	11,1	21,6	28,9	27,3	28,7	5,1	16,2	7,2	0,7
Total	38,0	21,7	36,3	42,7	31,4	41,8	4,7	9,7	5,5	0,5

Source : Données des entités des Nations Unies et du CCS (voir CEB/2004/HLCM/27).

^a ONU-Femmes n'existait pas en 2003. La CCNUCC et l'ECSNU n'étaient pas couvertes par le CCS en 2003.

B. Représentation générale des femmes dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

31. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies est la plus grande entité du système des Nations Unies, qui emploie 33 % de sa main-d'œuvre professionnelle globale (P-1 à hors classe) et affecte de manière significative les tendances générales et l'orientation du système des Nations Unies. Au 31 décembre 2013, les femmes représentaient 40,5 % du personnel du Secrétariat dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant des contrats d'un an ou plus, soit une hausse de 1,3 % par rapport à la période précédente (voir tableau 7).

Tableau 7

Répartition par sexe des fonctionnaires dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sous contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, au 31 décembre 2003, 2011, 2012 et 2013

Classe	31 décembre 2003			31 décembre 2011			31 décembre 2012			31 décembre 2013			Variation en pourcentage (2012-2013)	Variation en pourcentage (2011-2013)	Variation annuelle moyenne en pourcentage (2003-2013)
	Hommes	Femmes	% de femmes												
HC	62	12	16,2	90	34	27,4	96	31	24,4	104	34	24,6	0,2	(2,8)	0,8
D-2	93	34	26,8	130	42	24,4	119	45	27,4	125	46	26,9	(0,5)	2,5	0,0
D-1	279	104	27,2	350	138	28,3	352	146	29,3	353	153	30,2	0,9	2,0	0,3
Total partiel	434	150	25,7	570	214	27,3	567	222	28,1	582	233	28,6	0,5	1,3	0,3
P-5	738	300	28,9	1.083	474	30,4	1.076	497	31,6	1.097	509	31,7	0,1	1,3	0,3
P-4	1.261	581	31,5	1.959	1.191	37,8	2.033	1.271	38,5	2.021	1.301	39,2	0,7	1,4	0,8
P-3	1.126	802	41,6	1.986	1.452	42,2	2.041	1.551	43,2	2.058	1.577	43,4	0,2	1,1	0,2
P-2	419	438	51,1	578	636	52,4	548	599	52,2	492	622	55,8	3,6	3,4	0,5
P-1	18	48	72,7	5	10	66,7	2	14	87,5	4	11	73,3	(14,2)	6,7	0,1
Total partiel	3.562	2.169	37,8	5.611	3.763	40,1	5.700	3.932	40,8	5.672	4.020	41,5	0,7	1,3	0,4
Total	3.996	2.319	36,7	6.181	3.977	39,2	6.267	4.154	39,9	6.254	4.253	40,5	0,6	1,3	0,4

Source : Données des entités des Nations Unies et du CCS (voir CEB/2004/HLCM/27 et CEB/2012/HLCM/16).

1. Représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par classe dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

32. Au cours de la période biennale de référence, les classes P-2 à D-1 ont atteint leur plus forte représentation des femmes à ce jour au sein du Secrétariat: P-2 (55,8 %), P-3 (43,4 %), P-4 (39,2 %), P-5 (31,7 %) et D-1 (30,2 %) (voir tableau 7 ci-dessous). Les classes D-1 et D-2 ont enregistré des hausses encourageantes de 3 % et 2 %, respectivement. En revanche, les catégories hors classe ont reculé de 2,8 % pour s'établir à 24,6 %. Le Secrétariat enregistre une faible représentation des femmes à toutes les classes (sauf P-1) par rapport au système des Nations Unies dans son ensemble.

2. Représentation des femmes dans la catégorie des services généraux au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

33. La représentation des femmes dans la catégorie des services généraux dans le Secrétariat a enregistré 55,7 % dans les villes sièges et 23,6 % dans les lieux d'affectation hors siège au 31 décembre 2013. La forte disparité dans la proportion de femmes dans la catégorie des services généraux au siège par rapport aux lieux d'affectation hors siège dans le Secrétariat reflète celle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, à la fois dans le Secrétariat et dans le système des Nations Unies dans son ensemble.

3. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'appui aux missions

34. Les missions de maintien de la paix et sur le terrain ont toujours eu du mal à recruter et attirer les femmes²⁵, mais par des efforts concertés en direction de cette population sous-représentée, de grands progrès ont été réalisés.

35. Entre le 15 janvier 2012 et le 15 janvier 2014, des gains notables ont été réalisés aux classes supérieures (voir tableau 8). Le nombre de femmes nommées Représentant spécial adjoint du Secrétaire général est passé de deux à cinq (13,3 à 35,7 %), et celui de femmes ayant un « engagement en vertu d'un contrat-cadre » de deux à quatre (20,0 à 30,8 %). En revanche, le nombre de femmes nommées Représentant spécial du Secrétaire général a diminué de sept à quatre (29,2 à 25 %). Néanmoins, dans l'ensemble, le nombre de femmes aux classes les plus élevées dans les opérations de maintien de la paix est passé de 11 à 13 (20,4 à 30,2 %).

36. Toutefois, les Représentants spéciaux et Représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général et ceux ayant un « engagement en vertu d'un contrat-cadre » ne constituent qu'une petite proportion des classes supérieures globales des deux départements. En termes agrégés, les femmes aux classes de Sous-Secrétaire général, Secrétaire général adjoint et D-1 ont enregistré des baisses respectives de 4,3, 12,3 et 1,5 % depuis le 31 décembre 2011. En revanche, le personnel féminin aux classes D-2 et P-5 a augmenté respectivement de 8,3 et 1,5 % au cours de la même période (annexe Web XI).

²⁵ Entre 1957 et 1989, seulement 20 femmes en uniforme ont servi dans les rangs des Casques bleus des Nations Unies.

Tableau 8
Répartition par sexe aux classes supérieures du Département des opérations de maintien de la paix: Représentant spécial du Secrétaire général (RSSG), Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (DSRSG) et « engagement en vertu d'un contrat-cadre » (WAE), au 15 janvier 2012 et au 15 janvier 2014^a

	2012			2014			Différence en pourcentage (2012-2014)
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	
RSSG	17	7	29,2	12	4	25,0	(4,2)
DSRSG	13	2	13,3	9	5	35,7	22,4
WAE	8	2	20,0	9	4	30,8	10,8
Total	38	11	22,4	30	13	30,2	7,8

Source : Département des opérations du maintien de la paix/Département de l'appui aux missions.

^a Un homme sous « engagement en vertu d'un contrat-cadre » était également représentant personnel du Secrétaire général en 2012 et 2014.

37. Le déploiement global dans toutes les classes dans les opérations de maintien de la paix à septembre 2013 a montré 3.557 femmes en uniforme. En janvier 2014, les femmes représentaient 29 % des 6.800 civils internationaux travaillant dans des missions de maintien de la paix et des missions politiques spéciales. En juillet 2014, les femmes représentaient 692 des 4.138 agents de police (16,7 %). Le Réseau international du personnel féminin de la police de maintien de la paix des Nations Unies entend porter ce chiffre à 20 % d'ici à la fin de l'année 2014, à travers des actions et des programmes de mentorat.

38. En décembre 2013, le Secrétaire général a établi les priorités en matière de maintien de la paix pour les 18 mois suivants, y compris les « efforts pour présélectionner des candidats qualifiés », et appelé à un « effort concerté pour améliorer l'équilibre entre les sexes » et améliorer l'information des ressources humaines, y compris l'établissement de rapports réguliers sur l'équilibre entre les sexes (A/68/637 et Corr.1, par. 7).

39. Afin de mieux comprendre les difficultés persistantes rencontrées par les missions sur le terrain pour attirer et retenir du personnel féminin, le Département des opérations de maintien de la paix, le Département d'appui aux missions et les Affaires politiques ont entrepris conjointement une étude intitulée « éliminer le déséquilibre entre hommes et femmes dans les opérations de maintien de la paix ». Au premier rang de leurs difficultés le fait que les lieux d'affectation déconseillés aux familles constituent 90 % du Département des opérations de maintien de la paix, ce qui ne favorise pas un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un facteur clé pour attirer, retenir et faire avancer le personnel féminin. Cela met en évidence la nécessité d'une révision des politiques facilitant la mobilité et les réaffectations limitées dans le temps et une plus grande sécurité d'emploi. Outre l'étude, le Département de l'appui aux missions mène des enquêtes auprès des femmes qui ont quitté l'Organisation, afin de mieux comprendre les obstacles qui entravent le maintien du personnel féminin qualifié et expérimenté.

4. Tendances décennales dans la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (2003-2013)

40. Le Secrétariat a augmenté sa représentation globale des femmes de 36,7 % en 2003 à 40,5 % en 2013 (voir tableau 7). À la catégorie hors classe et à la classe P-4, la représentation des femmes a augmenté de façon significative: à la catégorie hors classe, de 16,2 % en 2003 à 24,6 % en 2013 (8,4 % d'augmentation); et à la classe P-4, de 31,5 % en 2003 à 39,2 % en 2013 (7,6 % d'augmentation). À l'inverse, aux classes D-2 et P-1, les plus faibles gains de ces 10 dernières années ont été enregistrés, en hausse de seulement 0,1 % et 0,6 %, respectivement, entre 2003 et 2013. Cependant, contrairement à la classe D-2, qui a enregistré 26,8 % en 2003, la classe P-1 a dépassé la parité (72,7 % en 2003). Les classes P-2, P-3, P-5 et D-1 ont enregistré des gains au cours de la décennie, bien que toutes les augmentations aient été en dessous de 5 %.

41. Une analyse décennale des tendances fait ressortir que cinq des huit classes d'effectifs ont enregistrées une augmentation annuelle moyenne de 0,3 % ou moins,²⁶ ce qui est insuffisant pour des progrès durables vers la parité des sexes. Le pourcentage de femmes au niveau D-2 était de 26,8 % en 2003 et de 26,9 % en 2013. En revanche, la catégorie hors classe et la classe P-4 ont enregistré les plus fortes hausses annuelles moyennes (0,8 % chacune).

42. Selon l'analyse décennale, l'augmentation annuelle moyenne de 0,4 % dans la représentation des femmes dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies est demeurée légèrement inférieure à celle du système des Nations Unies dans son ensemble (0,5 %). À ce rythme, le Secrétariat pourrait atteindre la parité en 2038, une décennie après le système des Nations Unies dans son ensemble.

C. Nominations, promotions et cessations de service dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies

43. La section suivante présente une analyse, ventilée par sexe, des variations dans les effectifs (nominations, plan de carrière/promotions et cessations de service), tous types de contrats confondus (continu/permanent, à durée déterminée et temporaire). Les progrès vers la parité des sexes est tributaire de l'augmentation du nombre de femmes (nominations), l'offre de possibilités de plan de carrière (promotions) et du maintien du personnel féminin (diminution des départs volontaires). En analysant les progrès, ou l'absence de progrès, dans les variations dans les effectifs, les niveaux et domaines spécifiques nécessitant des améliorations sont mis en évidence et peuvent ainsi être pris en charge.

1. Nominations

44. Pour la période considérée, 34 entités ont fourni des données sur les nouvelles nominations de personnel féminin, tous types de contrats confondus (continu/permanent, à durée déterminée et temporaire)²⁷. Comme le montre le

²⁶ P-1 (une augmentation moyenne de 0,1 % par an), P-3 (0,2 % par an), P-5 (0,3 % par an), D-1 (0,3 % par an) et D-2 (0 % par an).

²⁷ Les données du CIC n'étaient pas disponibles.

tableau 10 ci-dessous, sur un total de 13.220 nominations (tous types de contrats et lieux d'affectations confondus, P-1 à hors classe), le système des Nations Unies a nommé 5.652 femmes (42,8 %), enregistrant un recul de 3,3 % de 46,1 % dans la période précédente.

Nominations de femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par classe

45. La période considérée n'a connu aucune variation dans les nominations de femmes en tant que proportion de nominations agrégée à tous les classes, avec des contrats d'un an ou plus, dans le système des Nations Unies. Comme lors de la période précédente, les femmes représentaient 41,2 % de toutes les nominations dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Cependant, la proportion de femmes nommées a varié d'une classe à l'autre. Une plus faible proportion de femmes a été nommée aux classes P-1 à P-3 par rapport à la période précédente, ce qui est source de préoccupation pour la classe P-3, la seule des trois classes dans laquelle le seuil de 50 % de représentation des femmes dans les nominations n'a pas été atteint. En revanche, une proportion plus élevée de femmes a été nommée aux classes P-4 à D-2 dans le système des Nations Unies par rapport à la période précédente. Ces augmentations ont varié entre un impressionnant 6,8 % à la classe D-1 à un minimum de 1,8 % à la classe D-2. Les classes P-4 et P-5 ont également connu des hausses respectives appréciables de 3,8 et 3,9 % (voir le tableau 9).

46. Il y a un besoin urgent de renforcer les efforts visant à accroître le nombre de nominations de femmes aux niveaux décisionnels supérieurs en vue de rattraper la part relativement élevée de femmes nommées à des catégories professionnelles inférieures.

Tableau 9

Variation en pourcentage des nominations de femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, pour des contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, entre la période considérée (1 janvier 2012 au 31 décembre 2013) et la période de référence précédente (1 janvier 2010 au 31 décembre 2011)^a

<i>Période considérée</i>	<i>P-1</i>	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>D-2</i>	<i>HC</i>	<i>Toutes classes</i>
1 ^{er} janvier 2012-31 décembre 2013	59,8	56,8	42,9	39,4	33,9	35,6	30,3	25,0	42,1
1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011	64,1	58,0	45,0	35,6	30,0	28,8	28,5	30,8	42,1
Variation en pourcentage	(4,3)	(1,2)	(2,1)	3,8	3,9	6,8	1,8	(5,8)	0,0

Source : Entités des Nations Unies.

^a Trente-quatre des 35 entités sont couvertes dans l'analyse des nominations. Selon les données d'exploitation du CCS intitulées « date d'entrée au présent grade », toutes les entrées au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014 ont été calculées comme des nominations. Le CIC n'a pas communiqué les données de représentation pour 2012 et 2013 nécessaires au calcul des nominations.

Nominations par lieu d'affectation: siège et hors siège

47. Une analyse des nominations de femmes agrégées pour l'ensemble du système des Nations Unies par lieu d'affectation (siège et hors siège) fait ressortir que, comme les années précédentes, une plus grande proportion de femmes est nommée à toutes les classes dans les villes sièges au détriment des bureaux hors siège, d'où l'importance d'efforts accrus dans la nomination de femmes hors siège. Comme constaté lors des deux périodes de référence précédentes, la parité n'a été atteinte ou dépassée dans les nominations dans les villes sièges qu'à la classe P-3 et au-dessous, et dans les lieux d'affectation hors siège qu'à la classe P-2 et au-dessous.

Tableau 10

Pourcentage de nominations de femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, tous types de contrats et tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013

	Siège			Hors Siège			Siège et hors Siège		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Hors classe	48	21	30,4	34	6	15,0	82	27	24,8
D-2	75	49	39,5	70	17	19,5	145	66	31,3
D-1	155	109	41,3	238	105	30,6	393	214	35,3
Total partiel	278	179	39,2	342	128	27,2	620	307	33,1
P-5	498	283	36,2	759	355	31,9	1.257	638	33,7
P-4	831	621	42,8	1.380	833	37,6	2.211	1.454	39,7
P-3	762	862	53,1	1.771	1.069	37,6	2.533	1.931	43,3
P-2	392	609	60,8	494	596	54,7	886	1.205	57,6
P-1	40	92	69,7	21	25	54,3	61	117	65,7
Total partiel	2.523	2, 467	49,4	4, 425	2.878	39,4	6.948	5.345	43,5
Total	2.801	2.646	48,6	4.767	3, 006	38,7	7.568	5.652	42,8

Source : Entités des Nations Unies.

Nominations par entité

48. Comme le montre la figure IV, 21 des 34 entités (61,8 %) ont soit réalisé la parité (7 entités) ou s'en sont rapprochés de 10 points de pourcentage (14 entités), pour les nominations à la classe P-1 à la catégorie hors classe au cours de la période considérée. Cela constitue une légère diminution par rapport à la période de référence précédente, lorsque 11 entités ont atteint ou dépassé la parité et, dans 11 autres entités, les nominations de femmes se sont situées dans la fourchette de 40-49 %. L'ONUSIDA et l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) se sont distinguées comme les seules entités à avoir atteint la parité dans les nominations globales (P-1 à hors classe) depuis la période de référence précédente. Il faut cependant noter que cinq entités ont enregistré des hausses de 10 % ou plus dans la proportion globale de nominations de femmes au cours de la période considérée :

(23 %), Organisation internationale de l'aviation civile internationale (OACI) (17,6 %), ONU (13,3 %), Programme alimentaire mondial (PAM) (12,9 %) et Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) (10,5 %).

49. Dix-sept entités ont enregistré des baisses dans la proportion globale de femmes nommées depuis la période de référence précédente, dont trois ont connu une baisse importante de 20 % ou plus: Commission de la fonction publique internationale (CFPI) (38,1 %), Cour internationale de Justice (33,1 %) et UNITAR (22,5 %).

50. La figure IV, qui est spécifique aux classes supérieures de prise de décision (P-5 à hors classe), montre que, dans 50 % des entités (17 sur 34), les femmes représentaient moins de 30 % de toutes les nominations. En outre, dans cinq entités, la proportion de femmes nommées à des classes supérieures de prise de décision a baissé de plus de 20 % au cours de la période considérée: Cour internationale de Justice (100 %), UNITAR (87,5 %), Centre du commerce international (CCI) (50 %), Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (CIF-OIT) (25 %) et ONUSIDA (22,3 %). Ces baisses spectaculaires ont été affectées par le faible nombre de nominations dans les entités concernées. Huit autres entités ont enregistré des baisses allant de 1,9 % à 13,7 % de la part de femmes nommées à des postes de prise de décision depuis la période de référence précédente. Seuls six entités ont réalisé la parité dans les nominations aux classes P-5 à hors classe au cours de la période considérée²⁸.

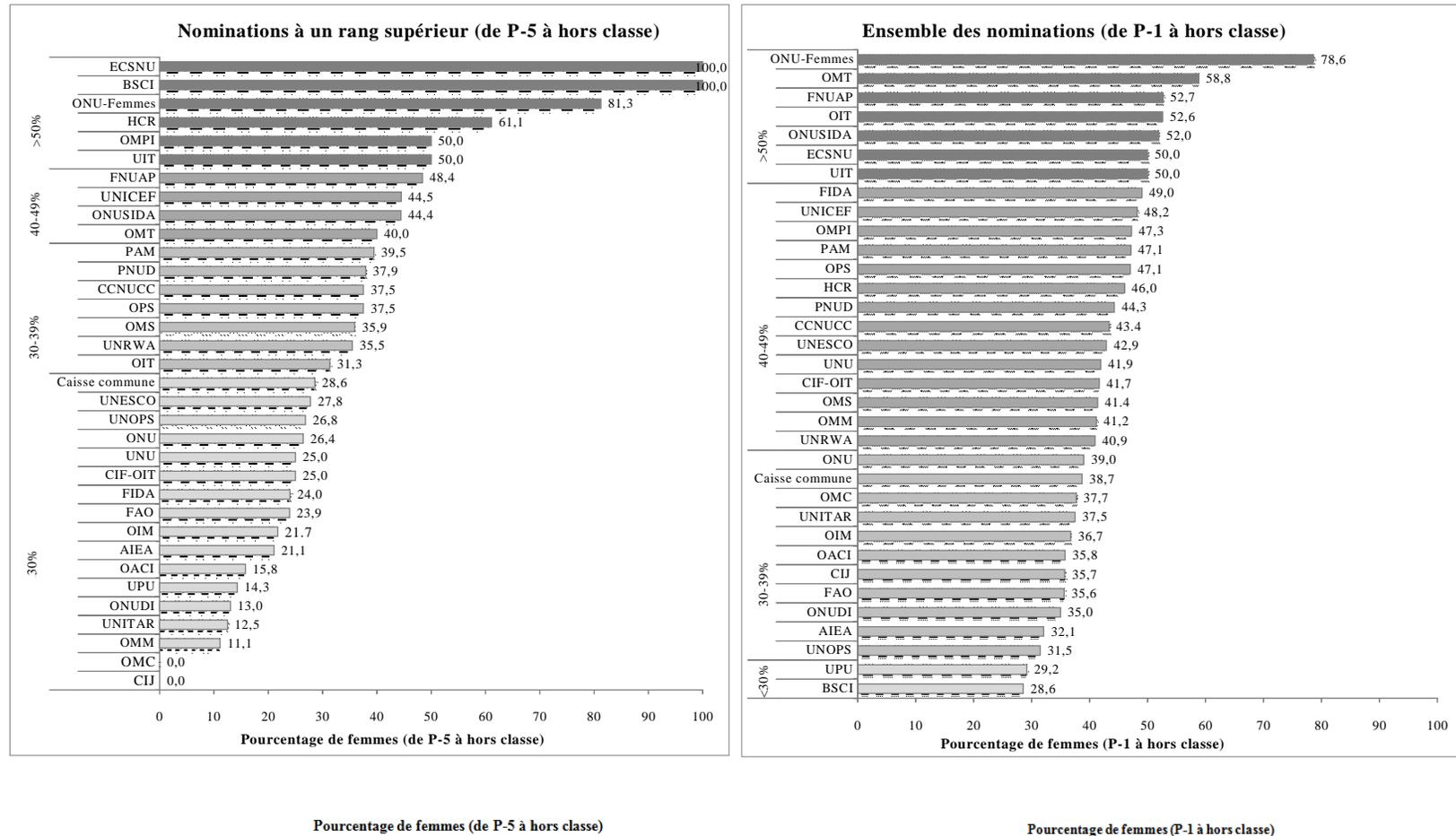
51. Réaliser la parité des sexes dans les nominations aux postes de direction semble correspondre à la parité dans les nominations en général. Neuf des 10 entités dans lesquelles les femmes constituent au moins 40 % de toutes les nominations à la classe P-5 et au-dessus, du 1 janvier 2012 au 31 décembre 2013, ont également enregistré au moins 40 % de représentation des femmes dans les nominations globales (P-1 à hors classe)²⁹. Ce constat important souligne l'importance de la participation des femmes au processus de prise de décision et de leur accès au pouvoir, pour leur participation pleine et entière, mais aussi pour un plus grand changement systémique.

²⁸ CFPI, UIT, HCR, ECSNU, ONU-Femmes et OMPI.

²⁹ UIT, ONUSIDA, PNUD, HCR, UNICEF, ONUDI, ONU, OMT et OMPI.

Figure IV

Nominations de femmes aux classes P-1 à hors classe et P-5 à hors classe, pour un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013



Source : Entités des Nations Unies.

2. Promotions

52. Pour évaluer le plan de carrière des femmes dans le système des Nations Unies au cours de la période considérée, les données fournies par 34 entités ont été analysées³⁰. Aux fins du présent rapport, comme dans les précédents, le terme « promotions » s'entend de la promotion des membres du personnel des Nations Unies d'un grade inférieur à un grade supérieur. Il est reconnu, toutefois, que, techniquement, dans les nouveaux systèmes de sélection, les membres du personnel ne sont plus « promus », chaque placement à un nouveau poste constituant une « nomination ». Par conséquent, les bureaux des ressources humaines ne surveillent plus le plan de carrière, se concentrant uniquement sur les nominations, qu'elles soient consécutives à la « promotion » ou au recrutement externe.

Promotions par classe

53. L'analyse par classe entre les entités fait ressortir une relation inverse entre la part des promotions et le rang supérieur des femmes; pour chaque grade gagné, la proportion de promotions de femmes diminue, sauf à la classe D-1, où il y avait une proportion légèrement plus élevée de promotions de femmes à la classe P-5. Cette relation inverse a fait que les femmes sont 1,7 fois plus susceptibles d'être promues à la classe P-2 qu'à la classe D-2 (voir tableau 11).

Tableau 11

Répartition par sexe des promotions de la classe P-1 à la classe D-2, avec des contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectations confondus dans le système des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011 et du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013^a

Classe	1 ^{er} janvier 2010 - 31 décembre 2011			1 ^{er} janvier 2012 - 31 décembre 2013			Variation en pourcentage (2011-2013)
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	
D-2	82	28	25,5	86	40	31,7	6,3
D-1	262	113	30,1	271	153	36,1	6,0
Total partiel	344	141	29,1	357	193	35,1	6,0
P-5	592	294	33,2	871	462	34,7	1,5
P-4	662	565	46,0	1.371	934	40,5	(5,5)
P-3	323	379	54,0	1.519	1.154	43,2	(10,8)
P-2	82	116	58,6	412	473	53,4	(5,1)
P-1				5	12	70,6	
Total partiel	1.659	1.354	44,9	4.178	3.035	42,1	(2,9)
Total	2003	1.495	42,7	4.535	3.228	41,6	(1,2)

Source : Entités des Nations Unies.

^a Les différences substantielles dans le nombre total de promotions entre les périodes considérées sont dus à une variation dans la collecte des données. Les rapports précédents reposaient sur des données sur les promotions auto-déclarées par les entités. Pour la période considérée, une image plus précise des promotions a été établie grâce à l'utilisation des données validées du CCS avec des numéros d'index. Les classes P-1 ont été incluses dans l'analyse pour la période considérée, le rapport redéfinissant les promotions pour y inclure les promotions à la classe P-1 pour le personnel des services généraux ou d'autres catégories. Les nominations hors classe ne sont pas incluses dans les promotions parce qu'elles relèvent de l'autorité directe du Secrétaire général.

³⁰ Les promotions ont été calculées en comptant le nombre d'employés qui ont accédé à leur grade actuel au cours de la période considérée (1^{er} janvier 2012 - 31 décembre 2013) et en omettant les résultats où la date d'entrée à l'organisation était au cours de la période considérée.

54. En accord avec les années précédentes, la parité des sexes dans les promotions au cours de la période considérée n'a été atteinte ou dépassée qu'aux classes inférieures. Plus précisément, seuls les classes P-1 et P-2 ont atteint ou dépassé la représentation égale des femmes (70,6 % et 53,4 %, respectivement) dans les promotions. Toutes les classes de prise de décision de rang supérieur (P-5 à D-2) ont enregistré des gains majeurs dans les promotions.³¹ Bien que les trois niveaux restent au moins 14 points de pourcentage à l'écart de la parité des sexes dans les promotions, les réalisations majeures d'augmentation de 6 % à la classe D-1 et de 6,3 % à la classe D-2 ont considérablement réduit l'écart à l'égard de la parité.

55. Ces gains, malgré la sous-représentation des femmes aux classes supérieures, soulignent la nécessité de stratégies globales visant à accroître non seulement le recrutement, mais aussi la promotion, des femmes à des postes de rang supérieur. À cette fin, les mécanismes potentiels comprennent la mise en œuvre systématique des mesures temporaires spéciales, l'élaboration de programmes de mentorat et de parrainage, la formation en leadership pour le personnel féminin de niveau intermédiaire et la création d'environnements de travail propices à la rétention du personnel féminin (voir sect. III ci-dessous).

Promotions par lieu d'affectation: siège et hors siège

56. L'analyse des promotions par lieu d'affectation (voir fig. V) fait ressortir que, pour les nominations, une plus grande proportion de femmes a été promue au siège (49,3 % de la totalité des promotions) par rapport aux lieux d'affectation hors siège (36,8 %) au cours de la période considérée.

57. Il n'y avait presque pas de changement dans la proportion de promotions des femmes aux classes P-1 à P-5 dans les villes sièges, qui, à 50,1 %, a soutenu la parité réalisée au cours de la période précédente.³²

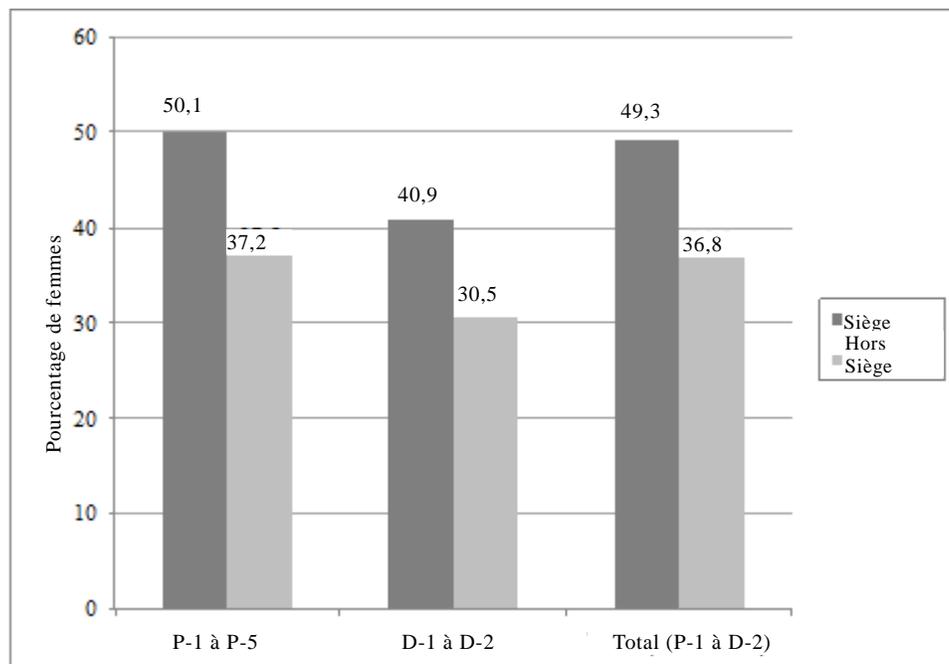
58. Les promotions de haut niveau (D-1 et D-2) des femmes dans les villes sièges ont augmenté de 13 % à 9,1 % de la réalisation de la parité. Par rapport à la période précédente, la proportion de promotions des femmes de la classe D-1 à la classe D-2 dans les villes sièges a augmenté de 27,9 % à 40,9 % pour la période considérée. Cela représente un revirement majeur par rapport aux deux périodes précédentes, lorsque les promotions de la classe D-1 à la classe D-2 étaient plus élevées dans les lieux d'affectation hors siège par rapport aux villes sièges.

59. Les promotions des femmes dans les lieux d'affectation hors siège, à toutes les classes, sont demeurées essentiellement inchangées par rapport à la période précédente. Dans les lieux d'affectation hors siège, pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, les femmes représentaient 38,2 % des promotions à la classe P-2 à P-5, 30,5 % des promotions de la classe D-1 à la classe D-2 et 37,1 % de l'ensemble des promotions (P-2 à D-2).

³¹ Bien que la collecte de données sur les promotions pour le présent rapport se distingue des précédentes et ait permis la capture d'un nombre accru de plan de carrière, la comparaison avec la période précédente est toujours d'actualité pour les classes de prise de décision de rang supérieur, compte tenu des chiffres comparables.

³² Pour la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, les femmes représentaient 50,2 % des promotions aux classes P-2 à P-5 dans les villes sièges.

Figure V
Comparaison du pourcentage de promotions de femmes aux classes P-1 à P-5 et aux classes D-1 à D-2, nommées pour un an ou plus, dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège dans le système des Nations Unies, entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013



Source : Entités des Nations Unies.

Promotions par entité

60. La figure VI montre la proportion de femmes promue en général (P-2 à D-2) et aux classes supérieures (P-5 à D-2), par entité, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013. Des 34 entités incluses, 10 ont atteint ou dépassé la parité dans les promotions agrégées pour les classes P-2 à D-2. Par rapport à la période précédente, deux entités en moins ont atteint ou dépassé la parité dans les promotions (12 sur 30). Trois entités ont indiqué que les promotions des femmes constituaient moins de 30 % de toutes les promotions, le même nombre que dans la période précédente. Deux des trois entités (ONUDI et Union postale universelle (UPU)), qui avaient enregistré moins de 30 % de promotions de femmes au cours de la période de référence précédente, sont demeurées dans cette catégorie pour la période considérée.

61. Les promotions des femmes agrégées pour les classes de prise de décision de haut rang (P-5 à D-2) ont enregistré davantage de progrès encourageants. A ces classes, les femmes représentaient au moins 50 % des promotions dans sept entités, soit une entité de plus par rapport à la période de référence précédente. Fait intéressant, aucune des six entités qui avaient réalisé la parité dans les promotions de haut niveau dans la période précédente n'a réussi à maintenir la parité pour la période considérée. En outre, quatre de ces six entités (FIDA, CIF-OIT, UNITAR) ont enregistré des baisses drastiques de la proportion des promotions de femmes aux

classes supérieures, tombant toutes à moins de 30 %³³. En outre, dans deux de ces entités (CIF-OIT et UNITAR), les hommes représentaient 100 % des promotions d'ensemble pour les classes P-5 à D-2. Alors qu'il est décourageant de constater que les progrès n'ont pas été maintenus entre les entités qui avaient réalisé la parité dans les promotions au cours de la période précédente, ce revers a été compensé par sept nouvelles entités (CFPI, UIT, Organisation panaméricaine de la santé (OPS), HCR, Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ONU-Femmes et OMPI) qui ont réalisé la parité des sexes dans les promotions pour la période considérée.

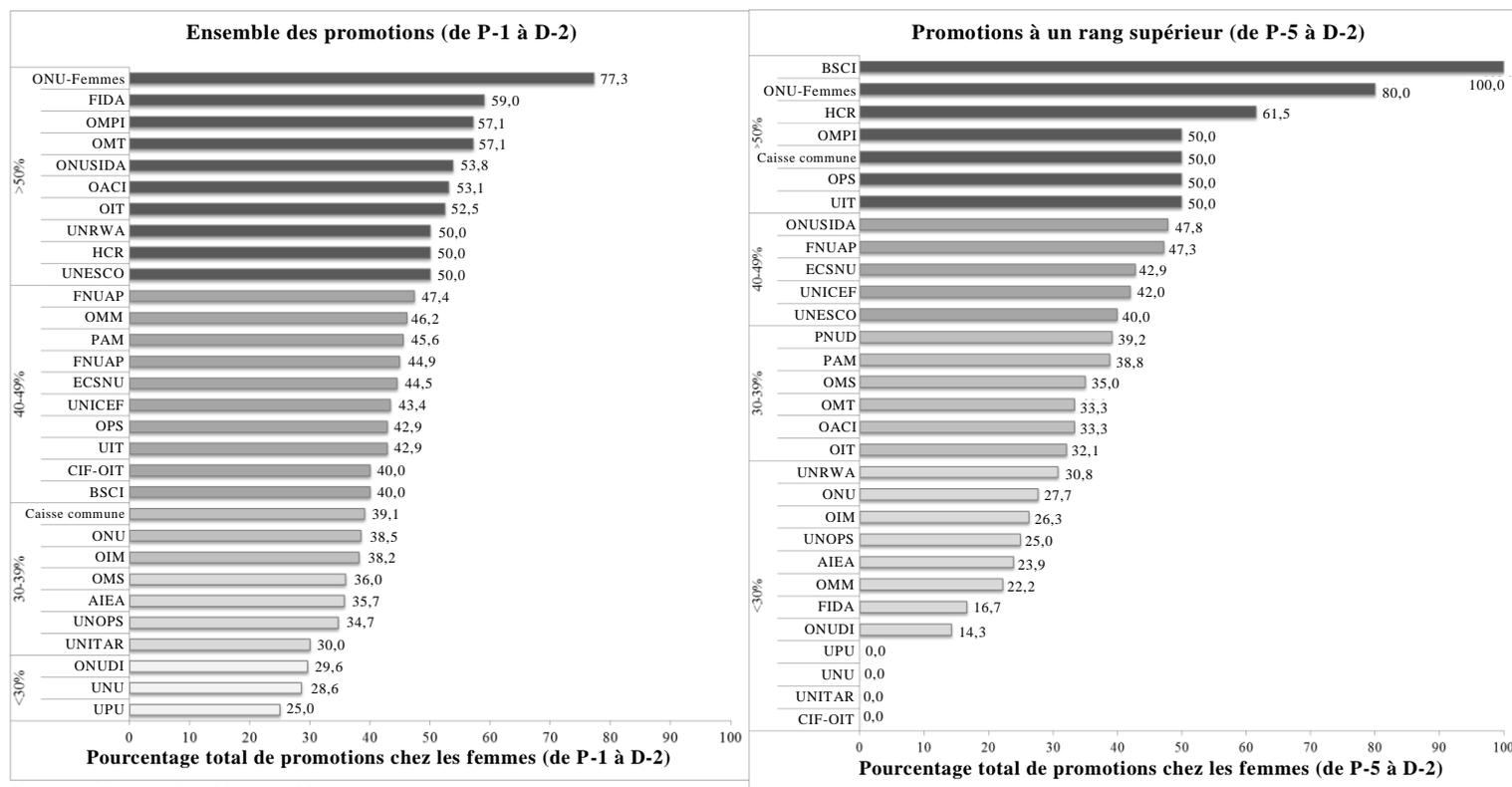
62. Depuis le 1^{er} janvier 2008, seules deux entités, le FIDA et l'OMPI, ont toujours atteint la parité dans les promotions aux classes agrégées P-2 à D-2³⁴. Pour la période de référence allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010, la proportion de promotions des femmes était de 55,5 % au FIDA et de 51,2 % à l'OMPI. Pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, la proportion de promotions des femmes était de 52,4 % au FIDA et de 56,1 à l'OMPI (voir A/65/334 et A/67/347).

³³ La proportion de promotions féminines à l'ONUSIDA et au FNUAP a diminué, mais est restée autour de 40-49 %.

³⁴ Le signalement des promotions au niveau de l'entité a commencé avec le rapport couvrant la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010 (A/65/334).

Figure VI

Le pourcentage de femmes des promotions totales (P-1 à D-2) et aux classes supérieures (P-5 à D-2), ayant des contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, par entité, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013^a



Source : Entités des Nations Unies.

^a Trente entités sont couvertes dans l'analyse des promotions à la figure V. Les données pour la FAO, la CIJ, le CCI, le CIC et l'ECSNU n'étaient pas disponibles.

3. Cessations de service

63. Trente-deux entités ont fourni des données sur les cessations de service du personnel dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013³⁵. Lors de cette période, un total de 5.744 employés avec des contrats d'un an ou plus ont quitté le système des Nations Unies, tous lieux d'affectation confondus³⁶. Parmi ces cessations de service, les femmes représentaient 43,3 % (2.490 personnes). Toutes choses étant égales par ailleurs, le pourcentage de femmes quittant le système des Nations Unies devrait être proportionnel à leur représentation au sein du personnel. Cependant, au cours de la période considérée, le taux de cessation de service chez les femmes ayant des contrats d'un an ou plus (43,3 %) était supérieur de 1,5 % à celui de leur représentation globale (41,8 %) (voir tableau 12).

64. Deux raisons expliquent la majorité des cessations de service et méritent donc une analyse ventilée par sexe: l'expiration des nominations et les démissions. Comme dans les rapports précédents, l'expiration de nominations était la raison la plus courante de cessation de service, représentant 45,9 % de toutes les raisons de cessation de service chez les femmes et 43,1 % chez hommes. La démission était la deuxième raison la plus commune, représentant 24,5 % de toutes les cessations de service chez les femmes et 21,7 % chez les hommes. Cela fait ressortir le fait que les femmes sont touchées de manière disproportionnée par les deux principales raisons de cessation de service³⁷. La disparité entre les sexes à l'égard de l'expiration des nominations indique que les femmes sont légèrement plus susceptibles d'être dans des postes moins sûrs, une conclusion étayée par leur surreprésentation dans les contrats temporaires. Le fait que les démissions représentent une plus grande proportion des raisons de cessation de service chez les femmes par rapport aux hommes peut avoir plusieurs raisons, y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la culture organisationnelle ou l'absence de possibilités de plan de carrière, et justifie davantage d'examen à travers la mise en œuvre et l'examen systématiques des entrevues de départ et des enquêtes auprès du personnel.

³⁵ Les données du CFPI, de l'UIT et du CIC n'étaient pas disponibles.

³⁶ Afin d'être cohérent avec l'analyse dans les sections des nominations et des promotions du présent rapport, l'analyse des cessations de service couvre le personnel ayant des contrats d'un an ou plus. Au cours de la période précédente, l'analyse comprenait le personnel ayant tous types de contrats (temporaire, à durée déterminée et continu/permanent). Les comparaisons avec la période précédente ont donc été exclues de l'analyse des cessations de service.

³⁷ Les autres raisons de la cessation de service comprennent : l'abandon de poste, la suppression de poste, le licenciement à l'amiable, le décès, le licenciement, le licenciement pour faute pendant la période probatoire, des raisons de santé, dans l'intérêt de l'organisation, des détachements inter-agences, les transferts inter-agences, la retraite (anticipée et obligatoire), le congédiement sans préavis et le licenciement (santé et services non satisfaisants); voir l'annexe IX.

Tableau 12

Répartition par sexe des cessations de service de la classe P-1 à la catégorie hors classe, sur des contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013.

<i>Classe</i>	<i>Cessations de service chez les hommes</i>	<i>Cessations de service chez les femmes</i>	<i>% de femmes en cessation de service</i>	<i>Taux d'attrition chez les hommes</i>	<i>Taux d'attrition chez les femmes</i>
HC	51	18	26,1	0,13	0,12
D-2	119	42	26,1	0,14	0,12
D-1	252	118	31,9	0,10	0,10
Total partiel	422	178	29,7	0,11	0,11
P-5	711	394	35,7	0,09	0,09
P-4	988	633	39,0	0,08	0,08
P-3	849	841	49,8	0,08	0,10
P-2	271	423	61,0	0,10	0,11
P-1	13	21	61,8	0,13	0,15
Total partiel	2.832	2.312	44,9	0,09	0,09
Total	3.254	2.490	43,3	0,09	0,09

Source : Entités des Nations Unies.

Cessations de service par classe

65. Comme prévu, en raison de la faible représentation des femmes aux classes supérieures, la proportion de cessations de service chez les femmes est proportionnellement plus faible à chaque augmentation de grade, allant de 61,8 % des cessations de service à la classe P-1 à 26,1 % à la classe D-2 et la catégorie hors classe. En revanche, la proportion des cessations de service chez les hommes augmente à chaque classe (à l'exception du hors classe), allant de 38,2 % à la classe P-1 à 73,9 % à la classe D-2 et la catégorie hors classe.

66. Afin de comprendre les véritables dimensions sexospécifiques des cessations de service, leur analyse ne peut être évaluée indépendamment de la représentation. À cette fin, les taux d'attrition ont été inclus, afin de capter une image plus précise des différences entre les sexes dans les cessations de service, en évaluant celles-ci par rapport à la représentation³⁸. Plus le taux d'attrition est élevé, plus grande est la proportion de cessations de service du personnel par rapport à l'effectif total pour le genre donné.

³⁸ La formule standard pour calculer les taux d'attrition est le nombre total de cessations de service divisé par le nombre total d'employés au cours d'une période donnée. Afin d'obtenir le taux d'attrition chez les femmes, le nombre de cessations de service chez les femmes a été divisé par le nombre total de personnel féminin. La même formule a été utilisée pour le taux d'attrition chez les hommes. Le rapport qui en résulte peut être exprimé en points décimaux (par exemple, 0,21), comme ici, ou en pourcentage (21 %).

67. Une analyse globale des taux d'attrition chez les hommes et les femmes dans le système des Nations Unies fait ressortir qu'au niveau des classes agrégées P-1 à P-5 et D-1 à hors classe, il n'y a aucune différence entre le taux auquel les hommes et les femmes partent par rapport à leur représentation (voir tableau 12). Pour les hommes et les femmes, les classes ayant la plus grande proportion de cessation de service sont P-1, D-2 et hors classe. Les taux d'attrition chez les hommes à la classe D-2 et hors classe sont légèrement supérieurs à ceux chez les femmes, ce qui montre une rétention accrue des femmes aux classes supérieures. Les classes P-1 à P-3 ont enregistré des taux d'attrition légèrement supérieurs chez les femmes par rapport aux hommes. La perte de femmes à ces classes, en particulier la classe P-3, est préoccupante, eu égard à leur importance dans le processus vers les postes décisionnels.

Tableau 13

Répartition par sexe des cessations de service de la classe P-1 à hors classe, sur des contrats d'un an ou plus, dans les villes sièges et les lieux d'affectations hors siège dans le système des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013

Classe	Siège					Hors Siège						
	Cessations de service chez les hommes	Cessations de service chez les femmes	% de femmes en cessation de service	Représentation des femmes (%)	Taux d'attrition chez les hommes	Taux d'attrition chez les femmes	Cessations de service chez les hommes	Cessations de service chez les femmes	% de femmes en cessation de service	Représentation des femmes (%)	Taux d'attrition chez les hommes	Taux d'attrition chez les femmes
HC	32	17	34,7	28,9	0,12	0,15	19	1	5,0	21,5	0,17	0,03
D-2	76	27	26,2	33,6	0,15	0,11	43	15	25,9	23,5	0,14	0,16
D-1	109	66	37,7	34,2	0,09	0,10	143	52	26,7	30,5	0,11	0,09
Total partiel	217	110	33,6	33,4	0,11	0,11	205	68	24,9	28,7	0,12	0,10
P-5	332	196	37,1	36,1	0,08	0,08	379	198	34,3	31,8	0,10	0,11
P-4	392	272	41,0	43,9	0,07	0,06	596	361	37,7	36,8	0,10	0,10
P-3	305	381	55,5	52,7	0,07	0,08	544	460	45,8	38,3	0,09	0,13
P-2	135	207	60,5	61,6	0,09	0,09	136	216	61,4	54,3	0,10	0,14
P-1	9	17	65,4	58,0	0,14	0,17	4	4	50,0	54,4	0,11	0,10
Total partiel	1.173	1.073	47,8	47,1	0,07	0,08	1.659	1.239	42,8	38,3	0,10	0,12
Total	1.390	1.183	46,0	45,8	0,08	0,08	1.864	1.307	41,2	37,5	0,10	0,12

Source : Entités des Nations Unies.

Cessations de service par lieux d'affectation: siège et hors siège

68. Alors que la proportion de cessations de service chez les femmes dans les villes sièges (46 %) est en accord avec leur représentation globale (45,8 %), il y a une différence de 3,7 % entre la représentation des femmes et leur proportion de cessations de service dans des lieux d'affectation hors siège (41,2 %). Dans chaque lieu d'affectation, le pourcentage global des cessations de service chez les femmes a dépassé leur représentation globale audit lieu d'affectation.

69. De même pour les cessations de service par classe, il n'y avait pas de différence dans les taux d'attrition chez les hommes et les femmes dans les villes sièges aux classes agrégées D-1 à hors classe, mais seulement une légère différence aux classes agrégées P-1 à P-5. Les classes avec les taux d'attrition les plus élevés dans les villes sièges étaient P-1, D-2 et hors classe, correspondant aux résultats globaux du système des Nations Unies. Contrairement au système des Nations Unies, cependant, une proportion plus élevée de femmes par rapport aux hommes est partie à la catégorie hors classe dans les villes sièges. Pour toutes les autres classes, les taux d'attrition chez les hommes et les femmes ont différé de moins de 0,01 (voir tableau 13).

70. Une analyse des cessations de service dans des lieux d'affectation hors siège fait ressortir des résultats plus disparates à l'égard du genre. Les femmes partent à une plus grande proportion au niveau global et aux classes agrégées P-1 à P-5 dans des lieux d'affectation hors siège. Cependant, les hommes sont partis à une proportion aussi grande à la classe agrégée D-1 à hors classe. Les classes avec la plus grande disparité entre l'attrition chez les hommes et les femmes étaient P-2, P-3 et les classes supérieures de prise de décision de D-1 à hors classe. Aux classes P-2 et P-3 dans les lieux d'affectation hors siège, les femmes sont parties dans des proportions plus importantes que les hommes. Le fait que cet écart a été constaté dans des lieux d'affectation hors siège souligne potentiellement la difficulté accrue à surmonter les obstacles à la parité des sexes, notamment la mise en œuvre de politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans des lieux d'affectation hors siège. Les écarts constatés aux classes supérieures (D-1 à hors classe), en particulier le taux d'attrition de 0,17 chez les hommes et de 0,03 chez les femmes à la catégorie hors classe, étaient dus en grande partie au faible nombre absolu de cessations de service à ces classes par rapport aux classes inférieures.

Tableau 14

Répartition par sexe des cessations de service de la classe P-1 à la catégorie hors classe, sur des contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, par entité, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013^a

Entité	Cessations de service chez les hommes	Cessations de service chez les femmes	% de femmes en cessation de service	Représentation des femmes % (2013)	Taux d'attrition chez les hommes	Taux d'attrition chez les femmes	Différence (hommes-femmes) dans le taux d'attrition
	884	607	40,7	40,5	0,07	0,07	0,00
AIEA	218	64	22,7	27,7	0,12	0,09	0,02
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	4	2	33,3	45,6	0,04	0,03	0,01
CCI	16	11	40,7	39,0	0,08	0,09	(0,01)
CCNUCC	6	3	33,3	40,1	0,02	0,01	0,01
CIF-OIT	0	2	100,0	40,9	0,00	0,04	(0,04)
Cour internationale de Justice	0	4	100,0	51,7	0,00	0,06	(0,06)
ECSNU	0	2	100,0	27,8	0,00	0,17	(0,17)

Entité	Cessations de service chez les hommes	Cessations de service chez les femmes	% de femmes en cessation de service	Représentation des femmes % (2013)	Taux d'attrition chez les hommes	Taux d'attrition chez les femmes	Différence (hommes-femmes) dans le taux d'attrition
FAO	241	129	34,9	36,1	0,12	0,11	0,01
FIDA	37	25	40,3	45,7	0,11	0,09	0,02
FNUAP	58	93	61,6	48,7	0,10	0,16	(0,06)
HCR	77	67	46,5	42,9	0,04	0,05	(0,01)
OACI	21	10	32,3	30,3	0,05	0,05	0,00
OIT	40	45	52,9	44,8	0,03	0,05	(0,02)
OMI	11	13	54,2	44,0	0,06	0,10	(0,04)
OMM	21	9	30,0	36,6	0,11	0,08	0,02
OMPI	16	13	44,8	45,4	0,03	0,03	0,00
OMS	215	141	39,6	40,7	0,09	0,09	0,00
OMT	4	1	20,0	46,7	0,08	0,03	0,05
ONUDI	33	14	29,8	30,9	0,09	0,08	0,01
ONU-Femmes	10	47	82,5	80,1	0,08	0,09	(0,01)
ONUSIDA	26	33	55,9	47,3	0,07	0,10	(0,03)
OPS	48	47	49,5	48,0	0,10	0,10	0,00
PAM	84	55	39,6	41,1	0,05	0,05	0,00
PNUD	500	417	45,5	42,6	0,17	0,19	(0,02)
UNESCO	49	41	45,6	49,0	0,05	0,04	0,01
UNICEF	471	491	51,0	49,1	0,16	0,17	(0,01)
UNITAR	2	2	50,0	47,7	0,04	0,04	0,00
UNOPS	103	53	34,0	27,7	0,14	0,19	(0,05)
UNRWA	35	40	53,3	40,3	0,15	0,25	(0,10)
UNU	9	5	35,7	23,6	0,08	0,17	(0,09)
UPU	15	4	21,1	28,7	0,11	0,08	0,03
Total	3 254	2 490	43,3	41,8	0,09	0,09	0,00

Source : Entités des Nations Unies.

^a Trente-deux entités sont couvertes dans le tableau 14. Les données de la CFPI, de l'UIT et du CIC n'étaient pas disponibles. La CCNUCC, le Fonds des pensions du personnel des Nations Unies et l'ECSNU n'étaient pas couverts dans le rapport précédent (A/67/347).

Cessations de service par entité

71. Entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013, les femmes représentaient plus de 50 % du nombre total de cessations de service dans 11 des 32 entités

interrogées³⁹. Parmi ces 11 entités, seulement 2 ont actuellement une représentation des femmes de plus de 50 %⁴⁰.

72. Dans 15 des 32 entités, le taux d'attrition chez les femmes a dépassé celui chez les hommes⁴¹ et dans 10 des 32, le taux d'attrition chez les hommes a dépassé celui chez les femmes⁴². Alors que les femmes ont continué à partir à un taux plus élevé par rapport à leur représentation dans la plupart des entités, il semble qu'il n'y avait pas de disparité entre les sexes dans 7 entités sur 32⁴³.

73. En outre, parmi les 15 entités dans lesquelles le taux d'attrition chez les femmes a dépassé celui chez hommes, le taux d'attrition chez les femmes a dépassé celui chez les hommes de 0,05 ou plus dans seulement 6 entités: ECSNU (le taux d'attrition chez les femmes était de 0,17 supérieur à celui chez les hommes), UNRWA (0,10), UNU (0,09), FNUAP (0,06), Cour internationale de Justice (0,06) et Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) (0,05).

4. Nominations, promotions et cessations de service dans le Secrétariat

Nominations

74. Au cours de la période considérée, un total de 5 970 employés ayant des contrats d'un an ou plus ont été nommés à des postes dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Les femmes représentaient 39 % de ces nominations (2 328 femmes, y compris 256 nommées à la classe D-1 à la catégorie hors classe), soit 3,1 % moins que la proportion de nominations des femmes dans le système des Nations Unies dans son ensemble. En dehors de la classe P-1, le pourcentage de nominations de femmes dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies était inférieur à celui du système des Nations Unies à chaque classe pour la période considérée. En ce qui concerne les nominations, les différences entre le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et le système dans son ensemble sont plus importantes aux classes supérieures (P-5 à hors classe), où le système des Nations Unies surpasse le Secrétariat de l'ONU d'au moins 4 % à la classe D-2 et de pas moins de 8 % à la classe P-5 (voir tableau 15).

³⁹ Cour internationale de Justice, OIT, OMI, CIF-OIT, ONU-Femmes, ONUSIDA, FNUAP, UNICEF, UNITAR, UNRWA et ECSNU.

⁴⁰ Cour internationale de Justice et ONU-Femmes.

⁴¹ Cour internationale de Justice, OIT, OMI, CCI, CIF-OIT, ONU-Femmes, ONUSIDA, PNUD, FNUAP, HCR, UNICEF, UNOPS, UNRWA, ECSNU et UNU.

⁴² FAO, AIEA, FIDA, UNESCO, CCNUCC, ONUDI, Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, OMT, UPU et OMM.

⁴³ OACI, CFPI, UIT, OPS, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, UNITAR, PAM, OMS et OMPI.

Tableau 15
Comparaison de la proportion de nominations, promotions et cessations de service des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ayant des contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies et le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013

Classe	Nominations (% de femmes)		Promotions (% de femmes)		Cessations de service (% de femmes)	
	Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	système des Nations Unies	Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	système des Nations Unies	Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	système des Nations Unies
HC	20,0	25,0			12,5	26,1
D-2	26,3	30,3	26,0	31,7	29,4	26,1
D-1	30,3	35,6	30,1	35,9	26,3	31,9
Total partiel	27,5	33,1	29,2	35,9	23,9	29,7
P-5	25,9	33,9	27,2	34,8	32,3	35,7
P-4	35,3	39,4	37,7	40,7	36,3	39,0
P-3	40,6	42,9	39,8	43,1	47,0	49,8
P-2	54,7	56,8	51,0	54,0	53,1	61,0
P-1	78,3	59,8	100,0	76,2	80,0	61,8
Total partiel	39,7	42,8	39,0	42,3	42,5	44,9
Total	39,0	42,1	38,5	41,9	40,7	43,3

Source : Entités des Nations Unies.

Promotions

75. Un total de 4 641 employés ayant des contrats d'un an ou plus ont été promus dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies au cours de la période considérée. Les femmes représentaient 38,5 % de ces promotions (1 789 femmes), soit 3,4 % moins que celui du système des Nations Unies dans son ensemble. Comme ce fut le cas avec les nominations, le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a promu une plus faible proportion de femmes à chaque classe, sauf pour la classe P-1, que le système des Nations Unies. Comme pour les nominations, les plus grandes disparités entre le Secrétariat et le système ont été constatées à des classes supérieures de prise de décision, avec la plus grande disparité de nouveau à la classe P-5, où le nombre de femmes promues dans le système des Nations Unies dans son ensemble a dépassé celui du Secrétariat de 7,6 %.

Cessations de service

76. Au cours de la période considérée, un total de 1.491 employés ayant des contrats d'un an ou plus ont quitté le Secrétariat. Les femmes représentaient 40,7 % de ces cessations de service (607 femmes). Contrairement aux conclusions ci-dessus en ce qui concerne les nominations et les promotions, le Secrétariat a enregistré un

niveau global inférieur de cessations de service chez les femmes en comparaison avec le reste du système des Nations Unies (40,7 % et 43,3 %, respectivement). En outre, au sein du Secrétariat une plus faible proportion de femmes a quitté à chaque classe, à l'exception des classes P-1 et D-2, par rapport au reste du système des Nations Unies. Alors que le système des Nations Unies pourrait avoir atteint plus de progrès vers la parité que le Secrétariat dans la nomination et la promotion des femmes, le Secrétariat a donné de meilleurs résultats que le système dans son ensemble en termes de maintien des femmes.

III. Progrès accomplis et obstacles rencontrés sur la voie de la parité des sexes dans le système des Nations Unies

77. En réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/140 pour obtenir des informations sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de l'équilibre des sexes, ONU-Femmes a sondé les 35 entités du système des Nations Unies visées dans le présent rapport sur leurs politiques et pratiques liées au genre et reçu 30 réponses. Ces réponses ont été complétées par des informations recueillies dans le cadre du rapport annuel sur le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

A. Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

78. Le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constitue le seul cadre unifié de responsabilisation pour la saisie et la mesure systématiques des progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes à travers le système des Nations Unies. Le plan d'action se compose de 15 indicateurs de performance relatifs à l'égalité des sexes, que les entités du système des Nations Unies doivent atteindre d'ici à 2017. Parmi les 15 indicateurs de performance, 3 sont liés au statut femmes et leur représentation égale dans le système des Nations Unies: les politiques et plans d'égalité des sexes (indicateurs de performance 1); la parité des sexes et dispositif relatif à la problématique hommes-femmes (indicateur de performance 10); et la culture organisationnelle (indicateur de performance 11). Ces indicateurs fournissent la structure pour les informations mentionnées ci-dessous sur la politique, la pratique, les progrès et les défis.

1. Indicateur de performance 1 : politiques et plans de la parité des sexes

79. Les politiques relatives à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont un moyen de coordonner les efforts liés au genre pour atteindre des objectifs spécifiques. En conséquence, le premier indicateur de performance nécessite l'élaboration et la promulgation de politiques et de stratégies d'égalité des sexes dans toutes les entités des Nations Unies pour parvenir à une représentation égale des femmes, toutes classes, tous lieux d'affectation et tous types de contrats confondus. La mise en œuvre du Plan d'action a favorisé le développement et l'amélioration de ces politiques en faveur de l'égalité des sexes. En 2013, 29 entités sur 62 faisant rapport sur le Plan d'action avaient des politiques d'égalité des sexes

en place et plusieurs les avaient mieux alignées sur leurs plans stratégiques d'organisation⁴⁴. Ces politiques sont également alignées sur un document standard d'orientations politiques à l'échelle du système élaboré par ONU-Femmes et approuvé par le réseau du Plan d'action.

80. L'aspect positif est que 18 des 30 entités qui ont répondu à l'enquête ont fait état de politiques de parité des sexes de plus en plus robustes, toutes sauf 4 citant des mécanismes de responsabilisation pour la représentation égale des femmes. Assurer un engagement fort de la direction en faveur des objectifs de parité des sexes augmente la probabilité que les politiques d'égalité entre les sexes seront effectivement et systématiquement mises en œuvre. Faits notable, trois entités ont récemment promulgué et mis en œuvre des politiques de parité des sexes :

a) ONUSIDA a lancé son Plan d'action pour l'égalité des sexes en mettant l'accent sur la responsabilisation et le développement de carrière, ce qui a entraîné une augmentation de 8 % dans le nombre de femmes membres du personnel à la classe P-5, à 42 %, et une augmentation de près de 50 % dans le nombre de femmes chefs de bureaux de pays, en une seule année (2013 à 2014);

b) l'ITC a promulgué une politique pour l'égalité des sexes en 2014 intitulée « Les citoyens d'abord: vers une parité des sexes dans l'ITC », prévoyant des objectifs de parité des sexes alignés sur une stratégie plus large pour l'égalité des sexes des plans stratégiques d'organisation;

c) le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a promulgué une nouvelle stratégie de parité des sexes pour la période 2013-2017, qui propose un certain nombre de mesures pour faire avancer l'égalité des sexes, notamment par : i) la flexibilité dans l'application de la politique de l'« ancienneté dans le poste » qui permet aux femmes de postuler à des postes aux classes P-4/P-5 après seulement deux ans en poste; ii) des mesures de gestion des talents spéciaux pour les bureaux où la représentation des femmes est passée en dessous de 45 %, notamment l'ouverture de « fichiers de candidates présélectionnées » internes pour les femmes sélectionnées seulement; iii) des programmes spéciaux pour les femmes à fort potentiel (sur la base d'un pilote dans le Bureau régional pour l'Afrique); iv) l'utilisation des départs à la retraite imminents comme une occasion de rééquilibrer la répartition des sexes dans certains rôles et bureaux; v) le ciblage délibéré des hommes pour les rôles des services généraux, qui sont remplis en majorité par des femmes; et vi) l'obligation pour les bureaux d'élaborer des mesures concrètes qui encourageront les gestionnaires à modéliser les comportements permettant une culture de travail inclusif où tous les employés peuvent participer et être reconnus pour leur contribution.

81. Élément encourageant, 4 des 12 entités dépourvues de politique en faveur de l'égalité des sexes ont fait état de plans pour en élaborer une, la plus notable étant le Secrétariat de l'ONU⁴⁵. Parmi les huit entités restantes dépourvues de politiques en faveur de l'égalité des sexes⁴⁶, diverses raisons ont été invoquées, y compris « la

⁴⁴ Dans le deuxième cycle des rapports du Plan d'action en 2013, 90 % du système des Nations Unies, ou 62 sur 69 entités concernées (y compris les départements et bureaux du Secrétariat), ont présenté des rapports.

⁴⁵ CIC, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, UPU et OMS. Le CIC est régi par l'OMS et adhèrera à la même stratégie de genre.

⁴⁶ AIEA, Cour internationale de Justice, CFPI, OPS, UNOPS, ECSNU, ONU-Femmes et OMPI.

petite taille et le statut spécial » de l'entité, « le manque de ressources humaines et financières », « la parité a été atteinte » et « nous n'avons pas de mandat pour la représentation égale des femmes ». En outre, parmi les entités dépourvues de politiques en faveur de l'égalité des sexes, cinq ont fait état de l'abandon de la focalisation sur le genre en raison de « réductions des coûts et de gains d'efficacité », et deux autres en ont cité le « manque de ressources » comme explication.

2. Indicateur de performance 10: dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et parité

82. L'indicateur de performance 10 exige que les entités mettent en place des structures efficaces pour travailler efficacement en vue d'atteindre la parité des sexes à toutes les classes pour la mise en œuvre effective de politiques et pratiques touchant la parité des sexes, telles que la sélection du personnel, les mesures temporaires spéciales, la rétention du personnel et un système de point focal genre robuste. Le respect par les entités de l'indicateur de performance a été inégal, avec seulement 19 % des entités atteignent ou dépassent les exigences en 2013, une légère amélioration par rapport à 13 % en 2012.

Mesures temporaires spéciales pour améliorer la condition de la femme

83. Il existe encore de nombreux obstacles à l'avancement accéléré vers l'égalité des sexes. Les interventions, telles que les mesures temporaires spéciales, comme stipulé par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans ses recommandations générales n° 8 (1988) sur l'article 8 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et n° 24 (2004) sur l'article 4, paragraphe 1, de la Convention, sont conçues pour surmonter les obstacles, y compris la discrimination socialement construite à l'égard des femmes, atteindre et maintenir la parité des sexes. Ces mesures spéciales sont de nature temporaire et disparaissent lorsque la représentation égale est atteinte et maintenue pendant une période de temps, tel que stipulé dans l'article 4, paragraphe 1, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

84. Les mesures temporaires spéciales englobent une série d'instruments, de politiques et de pratiques, y compris le recrutement et la promotion ciblée, les programmes de formation pour les femmes et les mandats quantifiés, comme l'exigence qu'au moins une femme soit sur la liste des postes à des niveaux où la parité n'a pas été atteinte. Elles se distinguent des mesures plus permanentes visant à tenir compte des différences biologiques entre les hommes et les femmes, jusqu'à ce que les connaissances scientifiques visées à l'article 11, paragraphe 3, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes justifierait un examen.

85. Néanmoins, les mesures temporaires spéciales ont souvent été interprétées à tort comme du favoritisme institutionnalisé, plutôt que comme des interventions essentiels pour assurer que les femmes aient les mêmes considération, opportunité et récompense que les hommes. Malgré les efforts déployés pour élucider la vraie nature et la fonction des mesures spéciales, telles que la recommandation générale n° 25, dans laquelle le Comité a cherché à clarifier l'article 4, paragraphe 1, en vue de « faciliter et assurer sa pleine utilisation par les États parties », les mesures temporaires spéciales continuent d'être mal interprétées et, par conséquent, sous-utilisées ou même sapées.

86. Dans l'enquête, 15 entités sur 30 ont fait état de l'utilisation de mesures temporaires spéciales pour améliorer la condition des femmes. Parmi celles n'ayant pas de telles mesures, huit ont déclaré avoir l'intention de les promulguer ou de les mettre en œuvre et trois ont affirmé qu'elles avaient déjà atteint ou presque atteint la parité des sexes. Les entités ont déclaré avoir en place les mesures temporaires spéciales suivantes: des programmes de mentorat et de formation pour les femmes, des candidates sur les listes restreintes pour les postes vacants, la flexibilité en ce qui concerne le temps en poste requis pour postuler à des postes supérieurs et l'utilisation de chasseurs de têtes pour identifier des candidates, la plupart des entités employant plusieurs mesures différentes. Cependant, la sélection obligatoire d'une candidate pratiquement aussi ou plus qualifiée, promulguée dans ST/AI/1999/9 (par. 1.8) et soutenue, à plusieurs reprises, par les tribunaux des Nations Unies, était absente. En outre, sur les 15 entités qui ont affirmé qu'elles n'avaient pas de mesures spéciales en place, beaucoup semblent, en fait, en avoir sous une forme ou une autre, comme il est apparu dans leurs autres réponses à l'enquête, ce qui renforce l'idée qu'il existe une certaine confusion autour de la teneur des mesures temporaires spéciales⁴⁷.

87. Fait encourageant, les réponses à l'enquête ont fait ressortir une reconnaissance accrue des mesures temporaires spéciales comme une méthode indispensable pour accélérer les progrès. Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer les trois obstacles majeurs à la réalisation de la parité des sexes aux classes P-4 à D-2, 15 entités sur 30 ont cité le « manque de mesures spéciales pour les nominations et les promotions » comme l'un d'eux⁴⁸.

88. De plus, lorsqu'on leur a demandé pourquoi elles n'utilisaient pas de mesures spéciales, la plupart des entités a répondu que leur utilisation était actuellement à l'étude. Deux entités seulement ont fait part de leur préoccupation quant à la perception de ces mesures comme étant discriminatoires.

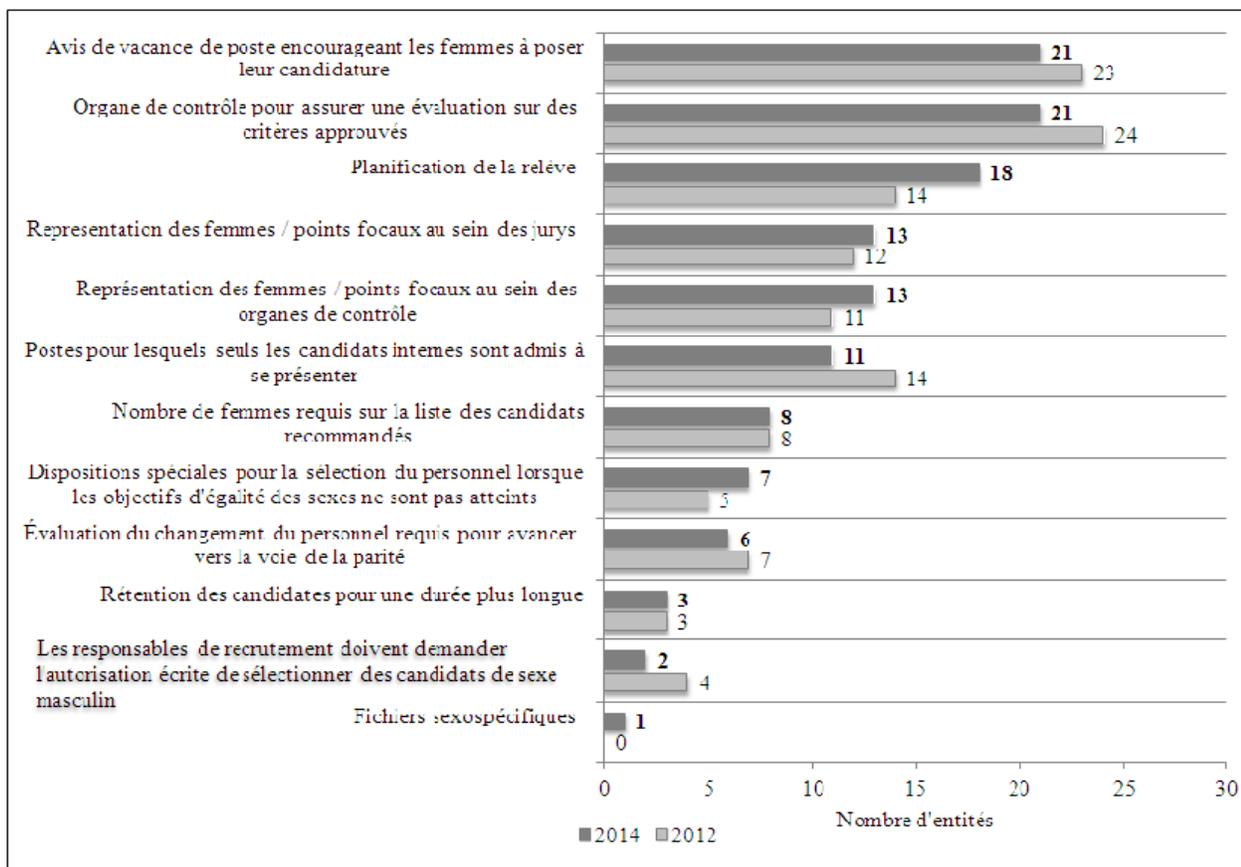
Sélection du personnel

89. Les politiques de sélection du personnel, sous l'autorité ultime des chefs de départements et autres unités d'organisation dans chaque entité des Nations Unies, régissent le recrutement du personnel. Les politiques de sélection du personnel, y compris les mesures temporaires spéciales, peuvent être utilisées pour augmenter la proportion de femmes candidates qualifiées, assurer leurs égales considération et sélection et aider à éliminer les préjugés dans le processus de sélection.

⁴⁷ L'analyse de l'enquête a fait ressortir que sur les 15 entités qui ont déclaré ne pas avoir de mesures spéciales en place, 14 ont indiqué avoir utilisé les mesures suivantes ailleurs dans leurs réponses : retenir les femmes sur les listes pour une période plus longue que les hommes, exiger que les listes de candidats pour les postes vacants comprennent des femmes, mettre en place des programmes de mentorat, exiger que les jurys incluent des femmes et assurer des programmes de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes.

⁴⁸ Les obstacles éventuels ont également inclus le manque de responsabilisation des cadres supérieurs, le faible nombre de candidates qualifiées, la sensibilisation insuffisante, le manque d'un système de point focal de la parité des sexes, le manque de modalités de travail flexibles, un plan de carrière pour le personnel féminin de niveau intermédiaire et une culture organisationnelle insuffisants.

Figure VII
Comparaison du nombre d'entités du système des Nations Unies appliquant des mesures liées au genre dans leurs systèmes de sélection du personnel au 1^{er} juin 2012 et 1^{er} juin 2014



Source : Enquête 2014 de l'entité ONU-Femmes.

^a Trente-deux entités ont participé à l'enquête de l'ONU-Femmes en 2012. Trente entités, dont trois n'ayant pas participé en 2012, ont participé à l'enquête en 2014. Afin de fournir une comparaison précise, les réponses des entités non représentées dans les deux enquêtes ont été omises de l'enquête: CCNUCC, ECSNU, UNSCC et CIC en 2014 et OACI, OMI, UIT, UNITAR et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en 2012.

90. Les progrès ont été inégaux pour les mesures de sélection du personnel, avec l'augmentation de l'utilisation de cinq mesures par des entités, la diminution pour cinq autres et le statu quo pour deux (voir figure VII). La mesure avec la plus grande augmentation en usage a été la planification de la relève, avec l'adoption par quatre entités supplémentaires de la pratique depuis la dernière enquête en 2012. Les postes vacants et les départs à la retraite anticipés sont des opportunités pour améliorer la représentation des femmes et les entités devraient être prêtes à les utiliser.

91. Bien que des entités supplémentaires aient adopté des dispositions spéciales pour la sélection du personnel lorsque les objectifs d'égalité des sexes ne sont pas atteints, les mesures visant à accroître la responsabilisation pour la parité des sexes

dans le processus de recrutement continuent d'être sous-utilisées. Par exemple, le nombre d'entités nécessitant un organe de contrôle pour assurer une évaluation sur des critères approuvés et nécessitant le recrutement de responsables du recrutement pour demander l'autorisation écrite de sélectionner des candidats de sexe masculin au détriment de candidates qualifiées a diminué.

92. Les fichiers sexospécifiques continuent d'être la mesure de la sélection du personnel la plus sous-utilisée à la promotion des femmes. Les fichiers permettent de postuler rapidement aux postes vacants aux candidats pré-qualifiés et sont l'occasion d'accélérer les progrès vers la parité des sexes par la sélection rapide et le placement des candidates.

Ouverture de perspectives de carrière

93. Interrogées sur les trois obstacles majeurs à la réalisation de l'équité des sexes aux classes P-4 à D-2, 16 entités sur 30 ont cité « le plan de carrière insuffisant pour le personnel féminin de niveau intermédiaire » dans leurs réponses. Dans ce contexte, 26 entités sur 30 ont assuré la formation dans le leadership et la gestion; mais seulement 4 avaient des programmes de formation destinés aux femmes⁴⁹.

94. Les programmes de mentorat pour la promotion des femmes n'ont pas encore donné leurs fruits, à savoir un faible coût, des moyens informels d'accroître la satisfaction au travail, la motivation et les aspirations de carrière. Seules neuf entités ont déclaré avoir de tels programmes et une entité avait un programme en développement⁵⁰.

95. Voici quelques exemples positifs d'entités qui ont reconnu les avantages de l'organisation des carrières:

a) Le PNUD a lancé un programme de gestion des talents pour le personnel féminin au sein du Bureau régional pour l'Afrique et a élargi son programme de mentorat au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Il a conclu que le mentorat est essentiel pour les nouveaux membres du personnel qui doivent s'adapter à leurs lieux d'affectation et contribue à la rétention des membres du personnel jeunes et talentueux;

b) En septembre 2013, le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie a lancé une initiative d'autonomisation et de leadership pour les femmes. Elle a relié les mentorés à un réseau de partisans influents et elle comprenait plusieurs ateliers de planification de carrière et des séminaires visant à aider les jeunes professionnels et ceux en transition au niveau intermédiaire et en fin de carrière;

c) En 2013, le PAM a élaboré et mis en œuvre une organisation des carrières et un programme de leadership pour les femmes. Elle travaille avec les femmes de grade supérieur, ainsi qu'avec des femmes juniors à fort potentiel, à développer leurs compétences et capacités de leadership et à mettre en place des réseaux plus solides parmi leurs collègues femmes.

⁴⁹ FIDA, ONUSIDA, PNUD et UNESCO, mais malheureusement l'UNESCO a depuis suspendu ses programmes de formation en raison de contraintes financières.

⁵⁰ Les programmes de mentorat de deux des neuf entités, qui ont déclaré avoir de tels programmes sont ouverts à la fois au personnel masculin et féminin et deux autres sont à l'essai.

Formation sur le genre

96. Sur les 30 entités interrogées, 18 ont mis en place un programme de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes. Parmi elles, seulement 7 avaient rendu le programme obligatoire, tandis que 2 ont indiqué qu'elles avaient l'intention de mener un programme obligatoire de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes en 2014. La mise en œuvre effective des programmes contribue à affaiblir les obstacles les plus subtiles à l'amélioration de la condition des femmes et à créer des environnements de travail tenant compte des disparités entre les sexes. Les obstacles à la mise en œuvre du programme de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes cités par les entités comprenaient l'inondation du personnel par les programmes, ainsi que des contraintes financières.

97. Dans une tentative de rendre le programme de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes plus accessible et rentable pour les entités du système des Nations Unies, ONU-Femmes est en train de lancer un cours d'introduction en ligne sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'un des trois modules obligatoires, intitulé « Promouvoir l'égalité des sexes dans le système », comprend un aperçu du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des mécanismes internes pour la promotion de l'égalité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies. Interrogés s'ils seraient intéressés par un tel cours, 22 entités sur 30 ont répondu par l'affirmative.

Postes vacants et retraites

98. Les postes vacants et les départs à la retraite anticipés sont des opportunités pour améliorer la représentation des femmes. Les entités doivent être prêtes à utiliser ces opportunités grâce à la planification de la relève et l'évaluation du nombre de femmes qui devront être engagées pour atteindre la parité, ventilé par classe et département. Sur les entités interrogées, 20 sur 30 ont utilisé la planification de la relève pour les changements de personnel et 7 ont évalué le nombre de femmes, par classe, qui devront être recrutées afin de parvenir à l'équilibre entre les sexes. Dans plusieurs cas, cette évaluation a été décentralisée aux départements, plutôt que d'être une politique à l'échelle de l'organisation, et a été suivie par les chefs de départements responsables des progrès vers la parité à travers des systèmes de gestion de la performance. Cela s'est traduit par des pratiques nettement inégales, avec le plan de carrière pour les femmes entravé dans certains départements par rapport aux autres.

Système des points focaux de la parité des sexes

99. Pour répondre aux exigences de l'indicateur de performance 10, les points focaux doivent être à la classe P-4 ou au-dessus, avoir un mandat écrit et allouer 20 % de leur temps à des fonctions de point focal.

100. L'Assemblée générale a demandé à plusieurs reprises que les points focaux soient désignés à un niveau suffisamment élevé et bénéficient d'un accès à la direction, au niveau siège et sur le terrain, mais la concrétisation demeure inégale. L'enquête a fait ressortir que la majorité des entités (19 sur 30) avait des points focaux à la classe P-3 ou moins, 9 ayant déclaré avoir des points focaux au niveau

des services généraux⁵¹. La désignation des points focaux de niveau inférieur est particulièrement préoccupante, car elle limite souvent leur capacité à catalyser le changement.

101. Le Secrétaire général a promulgué un mandat pour les points focaux de l'équité des sexes dans le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à l'appui des chefs de départements et des cadres supérieurs⁵². Les points focaux sont chargés d'élaborer les objectifs de parité des plan d'action des ressources humaines et les feuilles de résultats pour les cadres supérieurs, de conseiller sur le processus de sélection du personnel et de promouvoir une plus grande sensibilisation aux questions sexospécifiques dans leur milieu de travail.

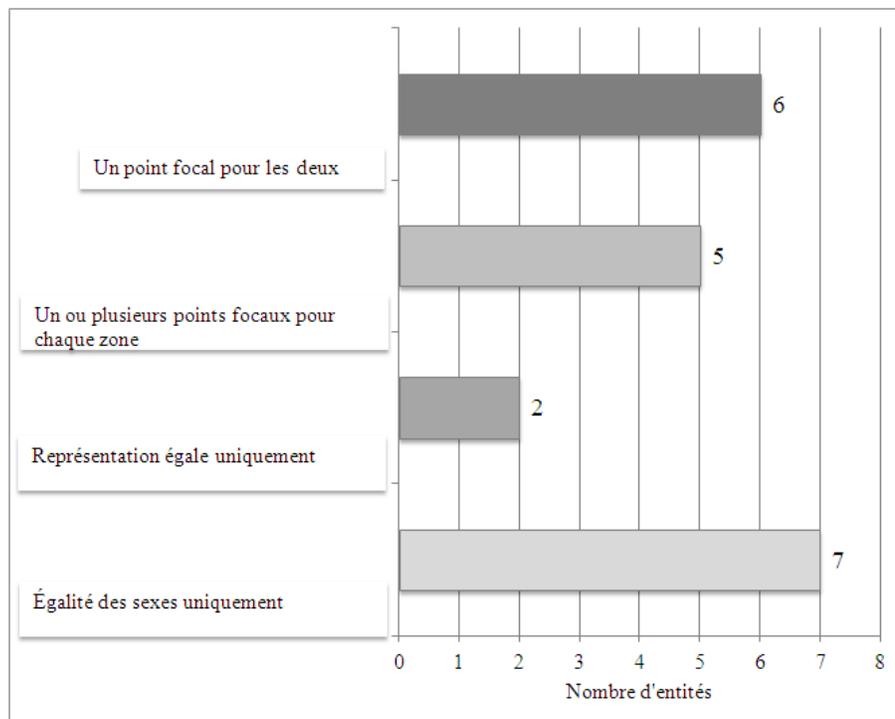
102. Fait encourageant, 20 entités sur 30 avaient un ou plusieurs points focaux de l'équité des sexes. Cependant, il est un sujet de grave préoccupation que seules 13 entités sur 30 aient confirmé le mandat de leurs points focaux et que seulement 6 entités aient fourni leurs points focaux avec des budgets pour leur travail. La plus grande zone de faiblesse pour les points focaux a semblé être le manque de temps à consacrer à leurs fonctions liées aux questions de l'équité des sexes. Une seule entité a indiqué que son point focal a consacré plus de 20 % de son temps à des fonctions de point focal⁵³. La majorité des entités (75 %) ont déclaré que les points focaux ont consacré 20 % ou moins de leur temps à leurs fonctions de point focal. En outre, comme indiqué à la figure VIII, la majorité des points focaux couvre à la fois la parité des sexes et l'égalité des sexes, et seulement cinq entités ont un point focal pour chacune.

⁵¹ FAO, AIEA, FIDA, OIT, CIF-OIT, CCNUCC, UNOPS, PAM et OMPI.

⁵² Le mandat pour les points focaux départementaux a été émis en 1994, révisé en 1999 et, plus récemment, mis à jour en 2008 dans ST/SGB/2008/12, référencé ici.

⁵³ Les points focaux du PNUD sont en mesure de consacrer plus de 50 % de leur temps à leurs fonctions de point focal.

Figure VIII
Couverture du point focal de l'équité des sexes de la représentation égale des femmes et l'égalité des sexes par les entités du système des Nations Unies, au 1^{er} juin 2014



Source : Enquête concernant l'entité ONU-Femmes (2014)

103. Sur les 30 entités qui ont répondu à l'enquête, 15 ont eu des points focaux masculins. Il est ironique de constater que l'exigence dans le plan d'action que les points focaux soient de la classe P-4 ou plus a permis d'impliquer les hommes parce que, comme une seule entité l'a noté, « il y a relativement plus d'hommes dans les classes supérieures ». Alors que trois entités ont indiqué que la parité des sexes continue d'être considérée comme une « affaire de femmes », neuf ont déclaré qu'« aucun des défis » n'existait dans l'implication des hommes, qui étaient « très engagés », ont apporté « des perspectives différentes » et se sont révélées « utiles pour promouvoir la parité des sexes ».

3. Indicateur de performance 11 : la culture organisationnelle

104. Une culture organisationnelle positive, solidaire et non-discriminatoire pour l'ensemble du personnel est un facteur clé pour la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le système des Nations Unies doit donc mettre l'accent sur les environnements de travail favorables à tout le personnel, hommes et femmes. Par conséquent, le Plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes contient l'indicateur de performance 11 sur la culture organisationnelle.

105. L'indicateur de performance 11 exige que les entités mettent en œuvre des politiques de facilitation entre les sexes, y compris les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie privée et la prévention et l'interdiction de la discrimination et du harcèlement, notamment le harcèlement sexuel. En outre, les entités doivent surveiller la culture organisationnelle au moyen d'instruments tels que les enquêtes annuelles obligatoires sur la culture organisationnelle et les sondages à la sortie systématiquement administrés du personnel en cessations de service à toutes les classes.

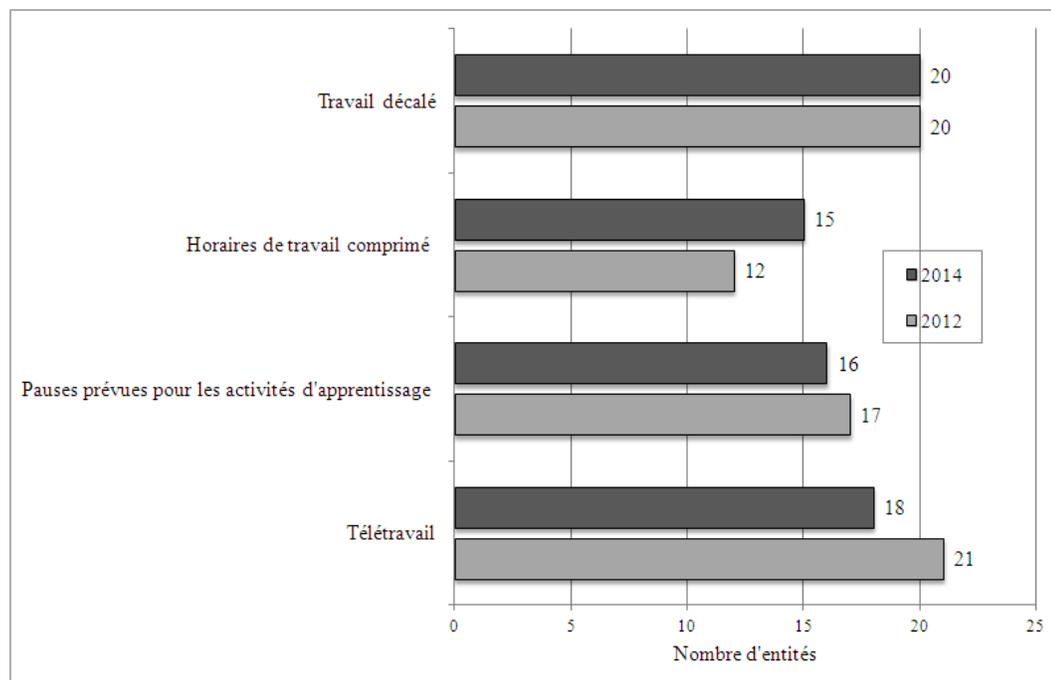
Codes de conduite: politiques sur la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir

106. Trente-cinq entités avaient des politiques interdisant la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir. La plupart des entités ont en place des politiques qui protègent les employés contre la discrimination et le harcèlement et leur fournissent des voies appropriées pour l'action contre les abus. Vingt-deux entités, trois de plus par rapport à la période précédente, avaient des mesures de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Trente-et-une entités avaient des politiques qui ont protégé les employés contre les représailles pour « le signalement de manquements et la participation à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » et 32 entités avaient des politiques pour résoudre de tels problèmes. La portée du harcèlement et de la discrimination au travail, cependant, est inconnue et il n'y a pas de rapports ou de suivi des fautes ou de la mise en œuvre de la politique à l'échelle du système.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et modalités de travail flexibles

107. Dans des résolutions successives, l'Assemblée générale a demandé un renforcement de la mise en œuvre des modalités de travail flexibles comme une mesure importante pour accélérer les progrès vers la parité des sexes. Quatre options pour des modalités de travail flexibles existent: l'étalement des heures de travail ou des horaires flexibles (option 1); des horaires de travail comprimé (option 2); les pauses prévues pour les activités d'apprentissage étendues (option 3); et le télétravail (option 4), toutes les autres dispositions (le congé spécial sans traitement, le travail à temps partiel, etc.) classés comme « autres modalités de travail ». La figure IX indique le nombre d'entités qui offrent chaque option. En comparaison avec les résultats de l'enquête de 2012, de légères réductions ont été enregistrées dans le nombre d'entités qui offrent le télétravail et les interruptions de travail prévues pour l'apprentissage prolongé et une augmentation dans les entités offrant des horaires de travail comprimé. Le nombre d'entités offrant des heures de travail décalées est resté le même. Fait intéressant, le travail décalé était la modalité de travail flexible que les hommes ont tendance à utiliser davantage, alors que le télétravail (qui a enregistré la plus forte baisse depuis 2012) a constitué l'option utilisée principalement par les femmes (voir fig. X).

Figure IX
Nombre d'entités du système des Nations Unies qui offrent des options de modalités de travail flexibles au 1^{er} juin 2012 et au 1^{er} juin 2014^a



Source : Enquête de l'entité ONU-Femmes 2012 et 2014.

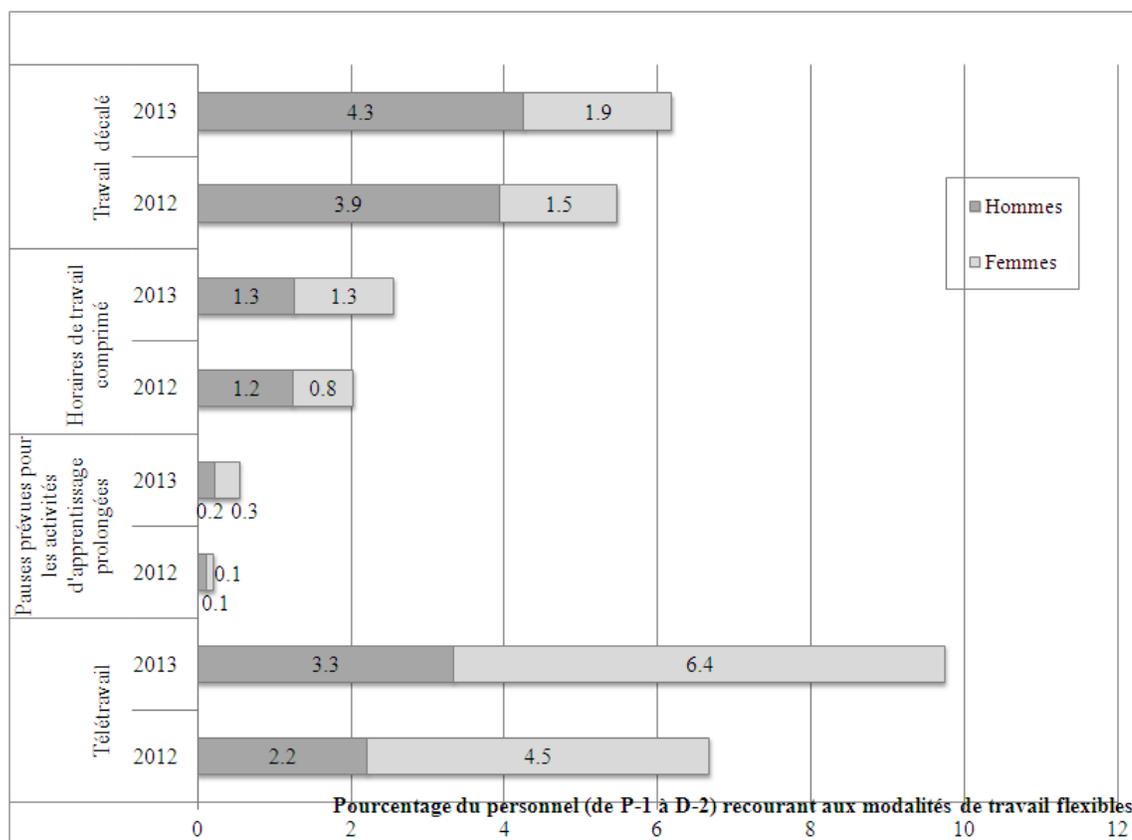
^a Trente-deux entités ont participé à l'enquête de l'ONU-Femmes en 2012. Trente entités, dont trois qui n'avaient pas participé en 2012, ont répondu à l'enquête en 2014. Afin de fournir une comparaison précise, les réponses des entités non représentées dans les deux enquêtes ont été omises de l'enquête: CCNUCC, UNSCC et CIC en 2014 et OACI, OMI, UIT, UNITAR et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en 2012.

108. La flexibilité dans le lieu de travail est en corrélation positive avec l'engagement renforcé et la rétention de personnel féminin, à la fois parce qu'elle permet une meilleure intégration des services de garde et des responsabilités de soins aux aînés et parce que sans modalités de travail flexibles les femmes sont plus susceptibles de limiter leurs aspirations de carrière. Toutefois, les femmes ne sont pas les seuls demandeurs et bénéficiaires de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; les hommes aussi désirent et tirent avantage de la flexibilité dans le travail. Une entité, par exemple, a découvert dans une enquête mondiale sur le personnel en 2012 que davantage d'employés hommes que de femmes ont exprimé leur mécontentement de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En plus d'augmenter la satisfaction au travail, la recherche a montré que la flexibilité en milieu de travail dans de nombreux cas permet de faire des économies de coûts en augmentant la productivité, en réduisant les coûts d'exploitation, en réduisant l'absentéisme et en abaissant le roulement du personnel⁵⁴.

⁵⁴ Anna Beninger et Nancy M. Carter, "The great debate : flexibility vs. face time. Busting the myths behind flexible work arrangements", Catalyst (Juillet 2013).

109. Selon les données fournies par les entités des Nations Unies au sujet de leur utilisation des modalités de travail flexibles, tant les hommes que les femmes se sont prévalus de ces modalités. Les deux options les plus populaires, le travail décalé et le télétravail, ont été utilisés de manière disproportionnée par les hommes et les femmes. Davantage d'hommes que de femmes ont tendance à recourir au travail décalé, alors que l'inverse était vrai pour le télétravail (voir figure X). En ce qui concerne les deux autres options (horaires de travail comprimé et les pauses prévues pour les activités d'apprentissage prolongées), l'utilisation par les hommes et les femmes était également minime. Fait intéressant, les quatre options ont enregistré une augmentation de l'utilisation de 2012 à 2013, reflétant l'acceptation croissante et la mise en œuvre des modalités de travail flexibles. Cela dit, l'utilisation reste faible, moins de 10 % de l'ensemble du personnel se prévalant de ces modalités, un résultat qui va à l'encontre des craintes généralement exprimées par les gestionnaires que la majorité des membres du personnel voudra travailler à distance si ces modalités sont disponibles.

Figure X
Utilisation des options des modalités de travail flexibles par le personnel ayant des contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus dans le système des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012 et du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013^a



Source : Entités des Nations Unies.

^a Dix-neuf entités ont communiqué des données sur l'organisation souple du travail: FAO, AIEA, OACI, CFPI, FIDA, OIT, OMI, Cour internationale de Justice, CCI, CIF-OIT, UIT, CCNUCC, HCR, UNICEF, UNITAR, UNOPS, PAM et OMM.

110. La mise en œuvre effective des modalités de travail flexibles souffre d'une mauvaise compréhension de leur définition, leur teneur et leur application. En 2014, six entités ont fourni des exemples dans leurs enquêtes de ce qu'ils croyaient, à tort, être des modalités de travail flexibles. Les modalités prises pour des modalités de travail flexibles ont prévu un congé parental, congé pour allaitement, travail à temps partiel et congé spécial sans traitement. La résistance et la peur de la perte de contrôle par les superviseurs ont constitué la principale raison citée pour mauvaise application des modalités de travail flexibles. En outre, les petites entités ont évoqué les contraintes financières et la petite taille du personnel comme sujets de préoccupation pour l'adoption et la mise en œuvre de ces dispositions.

111. En dépit de ces conclusions, des modalités de travail flexibles sont de plus en plus largement acceptées au sein du système des Nations Unies. Au 1^{er} février 2013, l'ensemble du personnel dans tous les départements du Secrétariat avait eu la

possibilité d'utiliser des modalités de travail flexibles. Sur les 30 entités qui ont répondu à l'enquête, elles ont toutes, sauf trois, proposé des modalités de travail flexibles (La Cour internationale de Justice, l'UPU et l'UNESCO ne l'ont pas fait) et 9 entités ont offert les quatre options⁵⁵. Neuf autres entités ont offert trois des quatre options, les deux moins disponibles étant le travail comprimé et les activités d'apprentissage étendues⁵⁶. Le télétravail a continué de constituer l'option la plus populaire: 9,7 % du personnel interrogé dans le système des Nations Unies ont déclaré l'utiliser.

112. En 2012, le Corps commun d'inspection a mené une étude à l'échelle du système sur les modalités de travail flexibles. Il ressort de l'étude que:

- a) la majorité du personnel était rassurée d'avoir de tels modalités disponibles;
- b) l'interprétation et la mise en œuvre des modalités de travail flexibles sont restées inégales et parfois limitées;
- c) le soutien des gestionnaires aux modalités de travail flexibles est resté sous-optimale et a eu un impact négatif sur la mise en œuvre.

113. Voici des exemples d'efforts pour surmonter les obstacles à l'utilisation efficace des modalités de travail flexibles dans le système des Nations Unies:

- a) la création du site iSeek « Flexwork », qui fournit des manuels graphiques accessibles pour le personnel et les superviseurs, les questions fréquemment posées (FAQ) et un e-bibliothèque de ressources pour améliorer la compréhension et la sensibilisation des modalités de travail flexibles;
- b) l'arrêt des systèmes de pointages officiels aux fins de contrôle des modalités du travail flexibles;
- c) l'adoption explicite par huit entités d'un système d'honneur ou l'utilisation de mécanismes de contrôle informels et décentralisés;
- d) la création par plusieurs entités d'une section de modalités de travail flexibles sur leur intranet et des annonces régulières pour promouvoir les modalités de travail flexibles;
- e) des réunions d'information de la direction et du personnel sur les modalités de travail flexibles, telles que celles organisées par l'Office des Nations Unies à Genève, qui ont donné lieu à un module obligatoire sur les modalités de travail flexibles dans le cadre de tous les cours de formation des compétences de supervision;
- f) un processus de demande en ligne pour les modalités de travail flexibles adoptées par le FNUAP en 2013. Bien que l'utilisation globale puisse être suivie en ligne, la gestion des modalités de travail flexibles est laissée aux superviseurs;
- g) le développement par le FIDA d'un cours en ligne pour sensibiliser le personnel à l'importance des modalités de travail flexibles;

⁵⁵ ITC, ONUSIDA, CCNUCC, FNUAP, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, UNICEF, UNOPS, ONU-Femmes et PAM.

⁵⁶ Sur les neuf entités offrant trois des quatre options de travail flexibles, cinq n'ont pas offert les horaires de travail comprimé et quatre n'ont pas offert les pauses prévues pour les activités d'apprentissage étendues.

h) un guide destiné aux gestionnaires sur la mise en œuvre effective des modalités de travail flexibles à publier par le PNUD;

i) un examen entrepris actuellement par quatre entités de leurs politiques sur les modalités de travail flexibles ou les enquêtes auprès du personnel sur la perception et l'utilisation.

4. Politiques de facilitation

Congé de maternité, de paternité et pour l'adoption d'un enfant

114. Le congé de maternité, de paternité et pour l'adoption d'un enfant constituent des droits et sont garantis dans tout le système des Nations Unies. Cependant, une analyse des politiques mises en place a fait ressortir des écarts entre les entités quant à la durée et la flexibilité offerts. Le congé de maternité - en moyenne, 16 semaines à plein salaire - constituait la politique de facilitation la plus courante. Sur les 32 entités interrogées en 2012, 29 proposaient des politiques de congé pour l'adoption d'un enfant; deux ans plus tard, 100 % des 35 entités visées dans le présent rapport ont fait de même.

115. Par rapport aux politiques de congé de maternité et de paternité, cependant, les politiques de congé pour l'adoption d'un enfant sont beaucoup plus variables et définies de façon ambiguë à travers le système des Nations Unies. L'enquête a révélé que toutes les politiques de congé de maternité et de paternité incluaient le plein traitement et des indemnités. Cependant, les politiques de congé pour l'adoption d'un enfant de plusieurs entités n'avaient pas le même niveau de détail. Plus de 20 % des politiques de congé pour l'adoption d'un enfant étaient classées à la rubrique « congé spécial », les distinguant du congé parental. La politique de congé pour l'adoption d'un enfant d'une entité a accordé jusqu'à 20 jours de congé spécial à plein traitement par enfant. Une autre a également accordé quatre semaines de congé spécial. Cependant, c'était en fonction du type de contrat et pouvait inclure le traitement plein, le traitement partiel ou pas de traitement. Néanmoins, la durée de la plupart des politiques de congé pour l'adoption d'un enfant est de huit semaines, la moitié de celle accordée pour congé de maternité et le double des quatre semaines généralement accordées pour un congé de paternité⁵⁷. La FAO a été la seule entité à déclarer accorder un maximum de 10 semaines de congé pour l'adoption d'un enfant.

116. Bien que des progrès dans la normalisation des politiques parentales et la garantie d'une répartition équitable du congé soient toujours nécessaires, certaines entités ont renforcé leurs politiques de facilitation depuis 2012. Les exemples d'entités ayant des politiques de facilitation des congés globales et bien définies sont l'OMS, l'UIT et l'OPS. À l'OMS, le congé de maternité est de 16 semaines à plein traitement ou de 20 semaines en cas de naissances multiples. En outre, une partie non utilisée du congé de maternité peut être utilisé par l'autre parent. Les membres du personnel temporaires sont également admissibles à un congé de maternité. Le congé accordé par l'OMS pour l'adoption d'un enfant est louable,

⁵⁷ Un membre du personnel recruté à l'échelle internationale à un lieu d'affectation déconseillé aux familles ou se retrouvant dans des circonstances exceptionnelles liées à la santé de la mère est admissible à huit semaines de congé de paternité.

offrant huit semaines, avec plein traitement, et il s'agit d'une politique autonome, non classée comme un congé spécial⁵⁸.

117. L'UIT a des politiques de facilitation similaires à celles de l'OMS, bien que sa politique de congé de maternité précise également que les mères d'enfants adoptés sont admissibles au « même temps libre [en tant que mères de nourrissons] après la fin du congé pour l'adoption d'un enfant jusqu'à ce que l'enfant atteigne un an »⁵⁹. L'OPS ajoute que lorsque les deux parents sont membres du personnel, ils peuvent pleinement exercer leurs droits respectifs au congé de paternité et au congé de maternité. En outre, lorsque les deux parents sont membres du personnel, chacun a droit d'exercer pleinement son congé pour l'adoption d'un enfant. À l'instar de l'OMS, l'OPS permet à l'autre parent d'utiliser toute portion non utilisée du congé de maternité.

Politiques de l'allaitement maternel

118. Moins de progrès ont été enregistrés dans les politiques de l'allaitement maternel, que 90 % des entités avait déjà adopté en 2012. Les 10 % restantes ont continué à manquer ou à avoir des politiques d'allaitement mal définies en 2014.

119. Bien que la durée conventionnelle du temps libre pour allaitement soit de deux heures par jour (y compris le temps de déplacement), au moins trois entités n'ont autorisé qu'une heure par jour (y compris le temps de déplacement). L'une de ces quatre entités a indiqué que cette période devrait également compter comme période de déjeuner. Les entités suivantes ont, cependant, illustré des tendances progressistes dans les politiques de l'allaitement maternel:

a) Le PNUD, dont les politiques de facilitation sont suivies par plusieurs autres entités des Nations Unies, a révisé sa politique d'allaitement maternel en 2013 pour augmenter la durée de temps libre de 30 minutes pour chaque nourrisson allaité supplémentaire⁶⁰;

b) En 2013, l'UNRWA a ouvert un espace d'allaitement maternel pour les mères allaitantes dans son bureau sur le terrain en Cisjordanie, le premier de ses cinq bureaux sur le terrain à le faire.

Étude de l'équipe spéciale sur la grossesse

120. Entre janvier et mai 2013, le groupe de travail sur la grossesse, réuni par le Département de la gestion pour « étudier la situation des femmes enceintes dans les lieux d'affectation difficiles et faire des propositions sur les moyens de répondre à leurs besoins spécifiques », s'est concerté avec les départements compétents des Nations Unies, d'autres organisations du système commun et le personnel sur le

⁵⁸ Outre l'OMS, au moins trois entités (CIF-OIT, UNESCO et OPS) ont des politiques autonomes de congé pour l'adoption d'un enfant.

⁵⁹ Bien que l'UIT n'utilise pas les mots « allaitement » ou « femme allaitante », il s'agit d'offrir la même quantité de temps libre à titre de congé de maternité (deux heures par jour) et utilise le même langage ailleurs.

⁶⁰ L'UIT et l'UNICEF ont déclaré avoir des politiques similaires.

terrain⁶¹. Dans le rapport qui en résulte, les sources communes de préoccupation pour les femmes enceintes dans les lieux d'affectation difficiles ont été mises en évidence⁶². En ce qui concerne le manque de flexibilité du congé de maternité, le groupe de travail a eu un rôle crucial dans le calcul du congé de maternité comme un bloc fixe et en semaines au lieu de jours ouvrables⁶³. Afin d'aligner le calcul du congé de maternité sur celui des autres politiques de congé et d'accroître la flexibilité de l'utilisation des congés de maternité, le groupe de travail a recommandé:

- a) Retrait de l'exigence que le congé de maternité soit une période continue;
- b) L'extension de la période au cours de laquelle le congé de maternité pourrait être portée à 12 mois après l'accouchement;
- c) L'adoption d'un amendement aux instructions administratives pertinentes qui précise que la période de 16 semaines correspond à 80 jours ouvrables⁶⁴.

5. Mécanisme de surveillance

121. Les outils de surveillance, tels que les enquêtes globales auprès du personnel, les enquêtes de départ et les feuilles de résultats de parité des sexes saisissent et évaluent systématiquement la culture organisationnelle et son incidence sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies.

Sondage mondial du personnel

122. Selon les données issues du rapport 2013 sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, seulement 15 entités ont mené des enquêtes régulières de personnel, tandis que 2 ont fait état de plans pour adopter de tels mécanismes. Ces 17 entités représentaient moins d'un quart (24 %) du Plan d'action des entités déclarantes en 2013.

⁶¹ La mise en place du groupe de travail a été mandatée par le Secrétaire général en septembre 2011. Il était composé de représentants du Service de santé, d'ONU-Femmes, de l'UNICEF, du Bureau de la gestion des ressources humaines, du PNUD et du Département de l'appui aux missions.

⁶² Dans son rapport, le groupe de travail a défini un lieu d'affectation difficile comme celui un « lieu d'affectation déconseillé aux familles ou celui où il y a un accès insuffisant aux services de santé maternelle et néonatale ». Les domaines de préoccupation identifiés dans le rapport comprennent la rigidité relative de l'utilisation du droit au congé de maternité à la différence du droit au congé de paternité, l'absence d'une norme minimale de soins prénatals, le manque de cohérence dans les applications de cas spéciaux, tels que les naissances multiples, et les différences de traitement entre le personnel recruté localement et internationalement.

⁶³ Dans la disposition 6.3 du Règlement du personnel, le congé de maternité est calculé comme une période calendaire de 16 semaines, bien que l'instruction administrative ST/AI/2005/2 fixe les conditions de travail à temps partiel au cours du congé prénatal.

⁶⁴ À l'heure actuelle, le congé de paternité est traité comme le congé annuel et peut être pris à la discrétion du père à tout moment jusqu'à un an après la naissance de l'enfant. Dans ses recommandations, le groupe de travail traite le congé de paternité et le congé de maternité équitablement et permettrait à la mère de prendre un congé de maternité sous la forme de journées complètes ou de demi-journées, avec l'approbation de son supérieur, de manière à lui permettre de revenir au travail progressivement, de travailler les jours où son partenaire prend un congé de paternité et de réserver un congé de maternité pour une période difficile, comme une opération du nouveau-né. Toute partie non utilisée du congé de maternité deviendrait caduque 12 mois après la naissance de l'enfant.

123. Des enquêtes régulières auprès du personnel à l'échelle de l'organisation représentent un outil précieux pour saisir les problèmes de la culture organisationnelle qui sapent ou ralentissent la réalisation et le maintien de la parité entre les sexes. Les enquêtes auprès du personnel recueillent des informations qualitatives sur la culture organisationnelle, les expériences du personnel, les perceptions des obstacles et des dispositions de facilitation pour le plan de carrière et la promotion, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'utilisation des modalités de travail flexibles, entre autres. Les données qualitatives et quantitatives issues des enquêtes auprès du personnel sont également pertinentes à l'information ou la mise à jour des politiques en faveur de l'égalité des sexes. Par exemple, l'ONUSIDA a utilisé les résultats de son enquête de tout le personnel en juillet 2012 à la préparation de son Plan d'action Genre en 2013. Les résultats positifs de l'ONUSIDA à la faveur de la représentation des femmes à la classe P-5 et en tant que chef des bureaux de pays peuvent être attribués à l'utilisation efficace des résultats d'une enquête

124. Les entrevues de départ sont aussi une occasion précieuse pour mieux comprendre les facteurs qui ont un impact sur la rétention du personnel et leur expérience globale. Comme il a été démontré, le taux de cessations de service chez femmes sur des contrats d'un an ou plus (43,3 %) est plus élevé que leur représentation globale (41,8 %), mettant en exergue les questions relatives à la satisfaction au travail et les possibilités de développement de carrière pour les femmes. Identifier les principales raisons de la cessation de service à travers des interviews de départ peut aider les entités à réduire les taux d'attrition et augmenter le fichier de candidates qualifiées.

125. Alors que 21 entités sur 30 ont déclaré avoir utilisé des entrevues de départ, seulement 11 ont examiné les résultats des entrevues de départ sur une base annuelle ou plus fréquente, et seulement 9 systématiquement enregistrés et analysés les résultats. En outre, seulement 10 ont fait des entrevues de départ une obligation. Si les entrevues de départ ne sont pas obligatoires, la majorité des entités a indiqué que le questionnaire de départ n'a parfois été rempli que par le personnel en cessation de service; trois ont signalé qu'elles n'ont jamais été achevés; et seulement deux ont indiqué qu'ils étaient toujours remplis. À moins que l'entrevue de départ ne soit complétée par l'ensemble du personnel en cessation de service, ses résultats peuvent être utilisés façon anecdotique, car elles reflètent les opinions du personnel qui se sont auto-sélectionnés eux-mêmes pour terminer une entrevue de départ, créant un parti pris dans les résultats.

126. Pour les entités qui sont relativement petites en termes de taille du personnel, il est difficile de garantir l'anonymat des répondants, inhibant ainsi leur volonté de fournir une rétroaction honnête. Alors que 12 entités sur 21 ont effectué des entrevues de départ par voie électronique afin de protéger la confidentialité et de recueillir des informations plus franches, 5 entités seulement ont réalisé des entrevues en personne et 4 ont utilisé les questionnaires électroniques et les entrevues personnelles.

127. La majorité des entités utilisant des entrevues de départ n'a adopté la pratique que dans les cinq dernières années. En 2009, le CCS a publié un questionnaire de départ qui a servi de modèle pour de nombreuses entités. Adapter le questionnaire pour les besoins d'une entité et veiller à ce que des données significatives liées au genre soient recueillies demeurent des défis.

128. Les entités ont été invitées à partager les résultats saillants liés à l'égalité entre les sexes tirés de leur analyse des entrevues avec ONU-Femmes. Dans presque tous les cas, les résultats partagés par les entités ont fait ressortir des raisons disparates de cessations de service et des niveaux disparates de satisfaction au travail selon le sexe. Bien qu'une entité ait conclu qu'un « nombre égal d'hommes et de femmes ont invoqué des raisons familiales comme principale raison de départ », elle a également révélé que « les femmes ont déclaré un niveau de satisfaction moins élevé en moyenne pour 43 des 50 indicateurs sur l'enquête d'entrevues de départ, par rapport aux hommes. Les régions où les niveaux les plus bas de satisfaction rapportés en moyenne pour les femmes étaient les suivants: les possibilités d'utiliser les compétences/capacités, la progression de la carrière personnelle, la formation et les possibilités d'apprentissage offertes et l'impact de votre travail sur votre vie privée ».

Feuille de résultats concernant la parité des sexes

129. Les feuilles de résultats saisissent les données, ventilées par sexe, pour l'organisation afin de suivre les progrès, entre autres, vers la parité des sexes. Ils améliorent la responsabilisation grâce à l'utilisation de données en temps réel, le suivi systématique et la détection précoce des tendances négatives. Des exemples de leur utilisation effective comprennent le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et l'ONUSIDA:

a) La feuille de résultats du Secrétariat est incluse dans les résumés que les cadres supérieurs font avec le Secrétaire général, et ses données sont vérifiées en termes de conformité. Depuis 2010, la feuille de résultats a fixé un objectif d'amélioration de la représentation des femmes à la haute (P-5 et au-dessus), non-senior (P-2 à P-4) niveaux et des services généraux de 50 % de l'écart entre la représentation actuelle des femmes et l'objectif de 50 % de représentation. Le rapport qui en résulte est appliquée aux postes vacants dans une entité, avec l'objectif de combler tous les postes vacants dans ce rapport;

b) ONUSIDA a appliqué la feuille de résultats sur la parité des sexes aux efforts de sensibilisation, rendant compte de ses résultats dans une infographie élaborée et distribuée lors de la Journée internationale des femmes afin d'accroître la sensibilisation des cibles en utilisant une présentation visuellement attrayante des données.

130. En dépit de ses avantages en tant qu'outil de gestion, l'utilisation de la feuille de résultats sur la parité des sexes reste limitée, avec sa mise en œuvre par seulement cinq entités autres que le Secrétariat (ONUSIDA, HCR, UNICEF, UNRWA et PAM). Toutes sauf une d'entre elles ont popularisé la feuille de résultats en temps réel. L'entité restante surveillait sa feuille de résultats mensuellement.

IV. Conclusions et recommandations

A. Conclusions

131. Principal instrument de mise en place de normes internationales, l'Organisation des Nations Unies a la responsabilité particulière de montrer l'exemple. Par conséquent, elle doit être un porte-étendard, démontrant son

engagement en faveur de l'égalité des sexes, doctrine qu'elle défend. L'élément essentiel que le présent rapport vise à fournir est le suivi et la communication sur les progrès du système des Nations Unies pour atteindre l'objectif de la parité des sexes auquel a appelé la Déclaration de Beijing en 1995 et qui est systématiquement appuyé par l'Assemblée générale. Outre le présent rapport, le plan d'action novateur à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a constitué un instrument très efficace pour mesurer ces progrès, et les entités du système des Nations Unies doivent être félicitées pour l'avoir adopté comme moyen pour mesurer les progrès qu'elles ont réalisés et en rendre compte.

132. Le progrès vers la parité des sexes dans le système des Nations Unies n'a pas été à la hauteur des attentes, comme il est relevé dans certaines conclusions du présent rapport et de ses prédécesseurs cours de la dernière décennie. Les objectifs fixés par la Déclaration de Beijing, il y a près de 20 ans, et réaffirmés par l'Assemblée générale depuis, ne sont pas réalisés dans un délai raisonnable. Il incombe donc aux instances de direction du système des Nations Unies d'attirer l'attention sur les obstacles persistants qui entravent les progrès et de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

133. Au cours de la période considérée, la représentation globale des femmes dans le système des Nations Unies est passée de 0,9 % à 41,8 %. En outre, lorsqu'on l'analyse par classe, la représentation des femmes dans les classes P-4 à D-2 a atteint des pics historiques en 2013, mais si on est encore loin de la parité des sexes: 40,5 % à la classe P-4, 34,2 % à la classe P-5, 32,4 % à la classe D-1 et 30,1 % à la classe D-2. En revanche, les classes P-3 (45,3 %) et hors classe (26,7 %) ont enregistré une diminution de la représentation des femmes depuis la période de référence précédente. La diminution de 3,3 % dans la catégorie hors classe n'a réduit l'augmentation totale de la dernière décennie (2003-2013) que de 7,4 % (soit 0,7 % par an); ceci démontre que la relation inverse entre le grade et la représentation des femmes se poursuit.

134. Une analyse du système des Nations Unies dans son ensemble au cours de la dernière décennie a montré que les progrès vers la parité des sexes approchaient d'un taux annuel de croissance sous-optimale de 0,5 %. À ce rythme, le système des Nations Unies pourrait atteindre la parité d'ici à l'an 2028, un horizon bien lointain.

135. En ce qui concerne le lieu d'affectation, les femmes sont toujours sous-représentées dans les lieux d'affectation hors sièges à toutes les classes des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et tous contrats confondus. Hormis l'ONU-Femmes, aucune entité n'a atteint 50 % ou plus de représentation des femmes dans les lieux d'affectation hors sièges pour des contrats d'une année ou plus. De manière comparable à la période précédente, 9 entités sur 32 (28,1 %) sont parvenues à une représentation de 50 % ou plus des femmes aux sièges sur des contrats d'un an ou plus⁶⁵. En revanche, les progrès sur la représentation des femmes dans des contrats d'un an ou plus dans les lieux d'affectation hors siège ont été inégaux: 11 entités ont signalé une diminution et 11 ont signalé une augmentation de la représentation des femmes.

⁶⁵ ONU-Femmes (79,3 %), UNESCO (55,8 %), UNICEF (54,9 %), OPS (53,1 %), FNUAP (52,7 %), Cour internationale de justice (51,7 %), PNUD (51,6 %), le HCR (51 %) et l'ONUSIDA (50 %).

Sur les 11 qui ont enregistré des hausses, 5 ont augmenté leur représentation des femmes de 5 % ou plus⁶⁶. Par type de contrat, contrairement à leur représentation sur les contrats plus sûrs d'un an ou plus, les femmes restent surreprésentées dans les contrats temporaires. L'absence totale d'hommes dans les contrats temporaires aux sièges, dans le cas de trois entités, et la sous-représentation en général pour les contrats temporaires semble relever une inquiétude, à savoir que les hommes ont un plus grand accès à la sécurité de l'emploi que les femmes. Cependant, une plus grande représentation des femmes sur les contrats temporaires ne signale pas l'existence d'un réservoir de candidats expérimentés d'où puiser des femmes pour les contrats réguliers dans les entités concernées.

136. Les nominations globales de femmes sur des contrats d'un an ou plus se sont élevées à 42,1 %, soit le même pourcentage que dans la période précédente. Toutefois, la répartition des nominations par classe a montré quelques améliorations. Par rapport à la période précédente, une proportion plus faible de femmes a été nommée aux classes P-1 à P-3 et une proportion plus élevée aux classes P-4 à D-2. La classe D-1 a enregistré une augmentation sans précédent de 6,8 % dans les promotions des femmes. En fait, les classes supérieures de P-4 à D-2 ont enregistré des hausses, la plus faible étant l'augmentation de 1,8 % à la classe D-2. Alors que les classes P-1 à P-3 ont enregistré une baisse dans la nomination des femmes, les classes P-1 et P-2 n'étaient pas en dessous du seuil de parité. La classe hors classe a enregistré la plus forte baisse dans les nominations de femmes (5,8 %).

137. En ce qui concerne les promotions, beaucoup reste à faire, notamment au niveau des postes supérieurs de direction (P-5 à D-2), où la proportion de femmes promues dans le système des Nations Unies est restée à 15 % du seuil de parité. Fait encourageant, les promotions aux classes D-1 et D-2 dans les villes sièges ont considérablement augmenté depuis la dernière période (13 %), passant de 27,9 à 40,9 %.

138. Les femmes représentaient 43,3 % de tous les départs de personnel sur des contrats d'un an ou plus, toutes classes et tous lieux d'affectation confondus pour la période considérée. En outre, le taux de cessation de service chez les femmes était supérieur à leur représentation globale (41,8 %), ce qui suggère des problèmes de maintien en fonction et d'avancement de carrière pour les femmes. Les femmes ayant des contrats d'un an ou plus sont parties dans des proportions inverses à leur classe. La différence la plus significative entre les sexes a été manifeste dans le taux d'attrition des femmes, qui est nettement supérieur hors sièges que dans les villes sièges.

139. Le Secrétariat de l'ONU est la plus grande entité du système des Nations Unies, employant 33 % de ses effectifs dans la catégorie d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur (P-1 à hors classe). Au 31 décembre 2013, les femmes ayant des contrats d'un an ou plus constituaient 40,5 % du personnel du Secrétariat dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, soit une augmentation de 1,3 % par rapport à la période précédente. Dans la période biennale considérée, les classes P-2 à D-1 ont atteint la plus forte représentation des femmes à ce jour au sein du Secrétariat (voir

⁶⁶ AIEA, UIT, ONUSIDA, UNITAR et UNU.

tableau 7): classe P-2 (55,8 %), classe P-3 (43,4 %), classe P-4 (39,2 %), classe P-5 (31,7 %) et classe D-1 (30,2 %). Les classes D-1 et D-2 ont enregistré des hausses encourageantes de 3 et 2 % respectivement. En revanche, les classes hors classe ont reculé de 2,8 % pour s'établir à 24,6 %.

140. En comparaison avec le reste du système des Nations Unies, le Secrétariat a nommé et promu une plus faible proportion de femmes à toutes les classes, à l'exception de la catégorie professionnelle la plus basse (P-1). Les différences sont plus prononcées aux niveaux supérieurs de prise de décision (P-5 pour les hors sièges), où le Secrétariat a enregistré 8 % de moins que les nominations à P-5 et 4 % des nominations de femmes hors classe et entre 7,6 % de moins de promotions à P-5 et 5,7 % moins de promotions à la classe D-2 pour les femmes que la moyenne à travers le système des Nations Unies. Sur une touche positive, le Secrétariat a connu un niveau inférieur de cessation de service chez les femmes par rapport au reste du système des Nations Unies (40,7 %, contre 43,3 %).

141. Le secteur du maintien de la paix est un domaine où la représentation des femmes a connu une amélioration. En septembre 2013, 3.557 femmes casques bleus et 1.603 femmes civiles ont été employées dans les opérations de maintien de la paix. En janvier 2014, les femmes représentaient 29 % des 6.800 civils internationaux travaillant au maintien de la paix et dans les missions politiques spéciales. Ce qui constitue un progrès remarquable, sachant que seules 20 femmes en uniforme ont servi entre 1957 et 1989. Ceci témoigne des effets positifs de la volonté politique sans faille et l'application persistante de mesures ciblées appliquées au fil des ans; il s'agit là d'une bonne pratique que d'autres départements et bureaux du système des Nations Unies devraient appliquer. Les États membres devraient être également être salués pour le rôle qu'ils ont joué dans ces efforts et dont le soutien a été précieux pour la réussite de cette entreprise à ce jour.

142. Les politiques d'égalité des sexes constituent un facteur clé de la réforme institutionnelle. En conséquence, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques pertinentes et de mesures connexes constituent le premier indicateur de performance du plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Par conséquent, ONU-Femmes a demandé que la priorité soit accordée à ce domaine. Dix-huit entités des 30 interrogées, pour les besoins du présent rapport, ont déclaré avoir une politique de parité des sexes et 4 autres ont fait état de plans visant à en élaborer une, la plus importante, dont le Secrétariat⁶⁷.

143. Une promotion efficace et durable de la représentation égale des femmes nécessite des structures opérationnelles et administratives efficaces, connues également sous la désignation « dispositif relatif à la problématique hommes-femmes ». Ici, les progrès sont moins encourageants. Les résultats de l'enquête pour le présent rapport ont fait ressortir que le système de points de contact pour les questions d'égalité des sexes a été affaibli par le fait que ces points de contact n'occupent pas de postes hiérarchiques élevés (63 % des entités ont déclaré avoir des points focaux de classe P-3 ou inférieure) et leurs fonctions ne jouissent pas d'une consécration formelle (seules 13 entités ont déclaré avoir un

⁶⁷ CIC, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, UPU et OMS. Le CIC relève de l'OMS et adhèrera à la même stratégie de genre.

mandat écrit, et 75 % des points focaux ont indiqué que 20 % ou moins de leur temps a été alloué à leurs fonctions de liaison). Toutefois, des progrès ont été accomplis dans le recrutement des hommes en tant que points de contact pour les questions d'égalité des sexes. La moitié des entités interrogées ont déclaré avoir des hommes comme points focaux, et la majorité des entités ont indiqué n'avoir aucune difficulté à recruter des hommes, mettant en exergue les avantages de leur présence.

144. Le rôle essentiel des mesures temporaires spéciales, alignées sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, pour accélérer les progrès vers l'égalité des sexes, a toujours été souligné. Il est encourageant de relever que l'importance de ces mesures semble être de plus en plus reconnue; 50 % des interrogés ont identifié « l'absence de mesures spéciales pour les nominations et les promotions » comme l'un des trois principaux obstacles à la réalisation de la parité entre les sexes. En juin 2014, 15 des 30 entités ont déclaré avoir recours à des mesures spéciales pour améliorer la situation des femmes et 8 autres auraient l'intention de les promulguer et de les mettre en œuvre.

145. Les politiques et pratiques pour améliorer le plan de carrière restent inégales dans le système des Nations Unies. À titre d'exemple, sur les 30 entités interrogées, seules 7 utilisaient la planification de la relève pour les changements de personnel ou évaluaient le nombre de femmes par classe qu'ils avaient besoin de recruter afin d'atteindre la parité des sexes. Comme on l'a vu plus haut, n'étant pas prêtes à saisir les opportunités de promotion des femmes, y compris à la retraite, la plupart des entités sont susceptibles de rater l'occasion d'accélérer les progrès.

146. Les entités interrogées ont également relevé l'insuffisance des perspectives de carrière pour le personnel de niveau intermédiaire comme l'un des plus grands obstacles à la réalisation de la parité des sexes par les répondants. Dans ce contexte, seules 4 entités sur 26 qui dispensent des formations de gestion et de direction ont mis au point des formations destinées aux femmes et seules 9 entités signalé qu'elles recouraient à des programmes de mentorat – moyen informel et peu coûteux pour augmenter la satisfaction au travail, la motivation et les aspirations de carrière.

147. Il est particulièrement louable de noter que la totalité des 35 entités ont déclaré avoir des politiques qui interdisent la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail. L'ampleur du harcèlement et de la discrimination sur le lieu de travail, dans l'ensemble du système des Nations Unies, n'est cependant pas connue, en raison de l'absence de suivi ou de communication sur les attitudes inappropriées ou l'application des politiques à l'échelle du système.

148. La majorité des entités interrogées disposent d'un système de congé parental. Cependant, des disparités importantes ont été constatées à travers les types de congés accordés, notamment en ce qui concerne les congés pour les parents adoptifs. Les politiques de congé pour l'adoption d'un enfant ont varié de 20 jours de congé spécial à plein traitement jusqu'à 8 semaines à plein traitement couvert par une politique de congé d'adoption spécifique.

149. La flexibilité dans le lieu de travail est positivement corrélée avec le maintien des femmes, à la fois parce qu'elle permet un meilleur équilibre entre

la vie professionnelle et la vie privée et parce que, sans flexibilité, les femmes sont plus susceptibles de limiter leurs aspirations de carrière. Comme les constats du présent rapport le montrent, les hommes bénéficient également de la flexibilité au travail. Même si elles sont moins accessibles, le réaménagement des modalités de travail est de plus en plus accepté au sein du système des Nations Unies. Sur les 30 entités interrogées par ONU-Femmes, toutes sauf trois (la Cour internationale de Justice, l'UNESCO et l'UPU) offrent des modalités de travail flexibles et 9⁶⁸ offrent quatre options pour ces modalités⁶⁹. En outre, au 1^{er} février 2013, l'ensemble du personnel de tous les départements du Secrétariat pouvait bénéficier de ces modalités.

150. Les outils de surveillance, tels que les enquêtes globales auprès du personnel, les entrevues de fin d'emploi et les feuilles de résultats sur la parité des sexes, peuvent évaluer la culture organisationnelle et son incidence sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies. Malgré cela, moins d'un quart des entités interrogées pour le Plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes mènent des enquêtes globales du personnel, et seules 10 entités interrogées pour les besoins du présent rapport ont rendu les entrevues de fin d'emploi obligatoires; seules 5 entités extérieures au Secrétariat ont utilisé des feuilles de résultats de la parité des sexes.

B. Recommandations

151. Des progrès durables et substantiels ne sauraient être réalisés que par les chefs de secrétariat et les hauts fonctionnaires qui accordent la plus haute priorité à la promotion des femmes dans toutes les entités des Nations Unies. À cet égard, l'objectif principal doit être l'atteinte de la parité des sexes à tous les niveaux dans les plus courts délais possibles. Des efforts soutenus permettraient d'atteindre cet objectif. C'est dans cet esprit que les recommandations ci-dessous doivent être appréciées par les chefs de toutes les entités et les hauts fonctionnaires du système des Nations Unies, y compris les chefs de départements du Secrétariat.

152. La formulation et la mise en œuvre des politiques de genre au niveau de chaque entité sont corrélées à des gains importants dans la représentation des femmes. Chaque entité doit faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de ces politiques une priorité.

153. Une priorité particulière devrait être accordée à l'introduction de mesures temporaires spéciales dans le processus de sélection du personnel pour assurer l'égalité substantielle dans le traitement des hommes et des femmes, le plus efficace étant l'inclusion obligatoire de femmes candidates dans les listes restreintes; la sélection de femmes lorsque les objectifs de parité ne sont pas remplis et lorsque leurs qualifications et expérience correspondent aux compétences requises de l'emploi; exiger qu'une justification écrite soit produite par les cadres supérieurs pour la sélection des candidats masculins pour les postes à des niveaux où la parité n'a pas encore été atteinte; et un

⁶⁸ ITC, ONUSIDA, CCNUCC, FNUAP, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, UNICEF, UNOPS, ONU-Femmes et PAM.

⁶⁹ Travail décalé ou horaires flexibles, horaire de travail comprimé, pause de travail pour les activités d'apprentissage étendues au télétravail.

examen régulier du maintien de femmes qualifiées sur les listes pendant de longues périodes. Des mesures supplémentaires devraient inclure des actions de sensibilisation au recrutement de candidates externes qualifiées.

154. La priorité doit également être accordée à la rétention du personnel féminin qualifié. Toutes les entités devraient adopter des politiques ciblées pour assurer la promotion des femmes aux classes P-3, P-5 et D-2, chacune de ces classes représentant un seuil critique pour le plan de carrière vers la parité. Autres mesures supplémentaires recommandées: un programme de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes obligatoire pour tout le personnel, y compris la mise au point de programmes de formation en leadership dédiés, et des procédures spécifiques ou des dérogations pour la rétention du personnel féminin expérimenté, en particulier dans les postes de niveau intermédiaire.

155. Toutes les entités devraient examiner la possibilité de fixer des objectifs annuels ou des taux de progression vers la parité à toutes les classes dans la catégorie des administrateurs et préciser l'année à laquelle tels objectifs ou taux pourraient être atteints grâce à de telles mesures.

156. Toutes les entités doivent accorder la priorité et une attention particulière à la désignation de points focaux sur la parité des sexes à un niveau de responsabilité adéquat, avec des mandats écrits et une répartition appropriée du temps consacré ainsi que les ressources financières pour mener à bien leurs fonctions essentielles en ce qui concerne à la fois l'égalité des sexes et la parité des sexes.

157. Toutes les entités doivent accorder une priorité particulière au renforcement de la mise en œuvre des politiques et des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, y compris en spécifiant clairement l'application de ces mesures, la mise en œuvre d'un système de responsabilité de la performance (ou de l'honneur), la formation de la direction et du personnel à la mise en œuvre effective, y compris la nécessité de favoriser la confiance et de décourager la stigmatisation. En outre, les données sur la demande, l'approbation, l'utilisation et le taux de satisfaction à l'égard des politiques et pratiques travail-vie devraient être ventilées par sexe à tous les stades et complétées par des données qualitatives recueillies par des enquêtes auprès du personnel.

158. Les problèmes de mobilité, en particulier pour le personnel féminin, doivent faire l'objet d'un examen constant dans toutes les entités afin de recruter et de retenir des femmes, tant au siège que dans les lieux d'affectation hors siège.

159. Toutes les entités devraient accorder une grande priorité et des ressources suffisantes pour formuler, harmoniser et mettre en œuvre des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement du personnel et l'abus de pouvoir. Le suivi de l'ensemble du système régulier et le signalement des incidents et leurs résultats devraient être échangés par toutes les entités pour identifier les contrevenants et les enseignements tirés. Les entités devraient se consulter par le biais d'ONU-Femmes pour synchroniser ces mesures.

160. Les enquêtes régulières auprès du personnel et les entrevues de fin d'emploi sont des instruments précieux qui permettent de mieux comprendre

les facteurs qui influent sur le recrutement et la rétention. Ces deux instruments devraient être obligatoires et appliqués régulièrement. Les données provenant d'enquêtes auprès du personnel et des entrevues de fin d'emploi devraient renseigner les documents stratégiques relatifs à l'équilibre entre les sexes.

161. Les congés de maternité, de paternité ou pour l'adoption d'un enfant devraient être normalisés pour en assurer la répartition équitable. En outre, comme l'a recommandé le groupe de travail sur la grossesse, la condition de continuité du congé de maternité doit être supprimée.

162. Conformément aux procédures applicables et en vigueur, toutes les entités devraient responsabiliser les cadres supérieurs quant à la mise en œuvre des mesures prévues pour atteindre l'objectif déclaré de la parité des sexes dans le délai le plus court possible. Ces mécanismes de responsabilisation sont essentiels si l'on veut s'assurer que les objectifs de parité des sexes sont atteints et que les progrès vers la représentation égale des femmes et des hommes sont stables et prévisibles.

163. Toutes les entités doivent accorder la priorité à la poursuite de la mise en œuvre des indicateurs du Plan d'action afin de tenir l'échéance du CCS de 2017, en particulier les dispositions relatives à la parité des sexes et la culture organisationnelle. En outre, dans le cadre du Plan d'action, les entités sont tenues d'adopter, de mettre en œuvre et de suivre les politiques et les stratégies de parité des sexes, sur la base d'objectifs clairs, de délais de mise en œuvre raisonnables et de mécanismes de suivi et de responsabilité.

164. Les responsables de toutes les entités sont priés de coordonner avec ONU-Femmes sur ce qui a trait à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de mesures destinées à réaliser des progrès en matière de parité des sexes. Et ce, pour assurer la cohérence entre les politiques et les pratiques au sein du système des Nations Unies.

Annexe

Répartition par sexe des membres du personnel de la classe P-1 à la catégorie hors classe, titulaires de contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation, confondus dans le système des Nations Unies, par entité, au 31 décembre 2009,^a 2011^b et 2013^c

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		HC		Total partiel		Total	Pourcentage de femmes				Variation en pourcentage de 2011 à 2013
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Déc. 2013 ^a	Déc. 2013 ^a	Déc. 2011 ^b	Déc. 2009 ^c		
FAO	13	7	78	126	199	175	378	163	253	80	52	6	19	9	11	1	1.003	567	1.570	36,1	35,2	31,8	0,9	
AIEA	5	4	46	53	215	113	350	123	254	48	27	4	9	4	6	1	912	350	1.262	27,7	24,5	22,9	3,3	
OACI			13	19	36	26	113	38	38	9	18	2	2	2	1	0	221	96	317	30,3	27,9	31,2	2,4	
Cour internationale de Justice			9	10	7	11	5	8	4	1	1	0	1	0	1	0	28	30	58	51,7	61,1	54,9	(9,4)	
CFPI			2	1	2	1	6	3	0	4	2	1	0	1			12	11	23	47,8	47,6	38,1	0,2	
FIDA	2	2	18	24	19	47	49	34	56	22	11	7	4	1	5	1	164	138	302	45,7	44,5	45,3	1,2	
OIT	3	6	28	54	94	106	215	182	212	111	43	31	19	9	5	4	619	503	1.122	44,8	44,8	43,5	0,0	
OMI			6	20	12	18	21	10	24	11	14	5	6	2	1	0	84	66	150	44,0	43,7	42,0	0,3	
CCI	3	2	27	24	25	20	25	12	24	7	1	2					105	67	172	39,0	36,2	36,4	2,8	
CIF-OIT	0	1	0	3	16	7	11	10	8	6	3	0	1	0			39	27	66	40,9	41,3	40,8	(0,4)	
UIT	0	4	20	25	77	46	58	42	62	15	14	2	8	1			239	135	374	36,1	34,6	31,8	1,4	
OPS	1	2	17	32	36	51	132	105	40	22	22	19	1	0	2	1	251	232	483	48,0	47,9	43,0	0,1	
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	4	11	492	622	2.058	1.577	2.021	1.301	1.097	509	353	153	125	46	104	34	6.254	4.253	10.507	40,5	39,2	39,1	1,3	
ONU-Femmes	0	1	3	38	15	58	20	62	17	68	5	15	1	5	1	2	62	249	311	80,1	85,3	0,0	(5,2)	
ONUSIDA			3	7	26	28	51	64	75	58	33	13	5	4	2	1	195	175	370	47,3	45,0	46,7	2,3	
PNUD	1	0	79	119	307	303	471	305	432	246	134	97	53	24	5	4	1.482	1.098	2.580	42,6	42,1	44,6	0,4	
UNESCO	11	11	82	116	150	172	137	122	88	52	38	17	13	10	7	6	526	506	1.032	49,0	51,4	48,6	(2,4)	
CCNUCC	2	0	57	45	59	46	33	20	16	4	6	2	3	0	0	1	176	118	294	40,1	40,4	0,0	(0,2)	
FNUAP	1	0	17	34	56	56	95	80	103	89	32	32	9	5	1	2	314	298	612	48,7	51,2	51,2	(2,5)	
HCR			104	102	423	302	303	220	107	76	51	44	10	6	3	1	1.001	751	1.752	42,9	42,9	41,3	(0,1)	

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		HC		Total partiel		Total		Pourcentage de femmes				Variation en pourcentage de 2011 à 2013
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Déc. 2013 ^a	Déc. 2013 ^a	Déc. 2011 ^b	Déc. 2009 ^c			
UNICEF	4	5	109	197	503	467	538	518	322	261	56	37	24	15	2	2	1.558	1.502	3.060	49,1	49,8	49,8	(0,8)		
ONUDI	1	0	11	12	37	27	50	18	55	16	26	9	2	0	1	0	183	82	265	30,9	29,6	27,7	1,3		
UNITAR			4	5	6	8	2	1	9	4	2	2			0	1	23	21	44	47,7	54,4	47,9	(6,7)		
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies			1	1	15	11	20	16	6	12	5	0	1	1	1	0	49	41	90	45,6	38,9	36,7	6,7		
UNOPS	0	1	30	34	135	45	102	37	59	19	31	2	6	2	2	0	365	140	505	27,7	28,9	29,8	(1,1)		
UNRWA			5	6	24	30	48	33	29	7	12	4	4	2	1	1	123	83	206	40,3	45,1	38,3	(4,8)		
ECSNU			0	1	4	1	4	1	3	1	1	1	1	0			13	5	18	27,8	35,0	0,0	(7,2)		
UNU			5	7	14	8	13	1	7	0	9	1	5	0	2	0	55	17	72	23,6	15,4	14,0	8,2		
OMT	0	2	3	3	6	8	4	5	5	3	2	0			4	0	24	21	45	46,7	42,2	37,5	4,4		
UPU	1	1	5	4	26	13	18	4	9	2	3	3	3	0	2	0	67	27	94	28,7	26,0	24,5	2,7		
PAM	2	1	69	85	304	191	179	145	146	88	66	33	26	10	5	2	797	555	1.352	41,1	40,9	40,9	0,2		
OMS	4	8	33	54	142	172	401	299	412	218	156	50	29	9	11	4	1.188	814	2.002	40,7	39,4	38,3	1,2		
OMPI			12	25	50	77	95	73	70	37	30	11	10	4	7	1	274	228	502	45,4	44,2	41,5	1,2		
OMM			5	11	12	10	30	20	36	9	6	2	6	3	2	1	97	56	153	36,6	32,4	29,6	4,2		
Total	58	69	1.393	1.919	5.110	4.231	5.998	4.075	4.078	2.115	1.265	607	406	175	195	71	18.503	13.262	31.765	41,8	41,0	39,9	0,8		

^a Sur la base des données communiquées par 34 entités.

^b Sur la base des données du CCS (voir CEB/2012/HLCM/16).

^c Sur la base des données du CCS (voir CEB/2010/HLCM/HR/24).