



Assemblée générale

Distr. générale
1^{er} juillet 2021
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session

Point 28 b) de la liste préliminaire**

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

Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans le présent rapport, soumis en application de la résolution 74/128 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général fait le point de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies au cours de la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019. Depuis la période couverte par le précédent rapport (1^{er} janvier 2016-31 décembre 2017), la part des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du système des Nations Unies est passée de 44,2 % à 45,3 %. Pour la première fois, la parité a presque été atteinte au niveau des sièges, où les femmes représentent 49,5 % de l'ensemble du personnel. En outre, la proportion de femmes parmi les chefs et chefs adjoints d'opérations de paix a atteint 48 %, et la parité se maintient parmi les coordonnateurs résidents depuis 2018.

Toutefois, des progrès supplémentaires sont nécessaires pour améliorer la représentation des femmes dans les organismes des Nations Unies et atteindre l'objectif de la parité femmes-hommes à tous les niveaux dans l'ensemble du système. Au cours de la période considérée, c'est toujours aux postes de début de carrière, à savoir à P-1 et P-2, que les femmes étaient le mieux représentées, leur part diminuant progressivement aux niveaux intermédiaire et supérieur. Elles sont également moins représentées dans les lieux d'affectation hors sièges, où les progrès demeurent plus lents.

Dans le présent rapport, le Secrétaire général examine les mesures prises par les différentes entités pour améliorer la situation des femmes ainsi que les obstacles qui entravent la réalisation de la parité des sexes. La crise actuelle liée à la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) a par exemple provoqué de nouvelles difficultés et nui

* Nouveau tirage pour raisons techniques (13 août 2021).

** A/76/50.



à l'action menée en faveur de la parité. Le présent rapport comporte des recommandations qui peuvent aider les organismes des Nations Unies à atteindre la parité, notamment par une application rigoureuse des politiques existantes et la mise en œuvre d'une série de mesures coordonnées. La réalisation de la parité exige l'instauration d'un climat propice, dans un environnement de travail accueillant et divers, qui attire les candidatures féminines, facilite le recrutement de femmes et accompagne l'évolution de leur carrière.

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations.....	4
I. Introduction.....	5
A. Déclaration et Programme d'action de Beijing et examen après 25 ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action.....	6
B. Stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies.....	7
II. Résultats de l'enquête biennale de 2021 sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies : enseignements à retenir et progrès à accomplir....	8
III. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies.....	11
A. Représentation par catégorie.....	11
B. Tendances.....	13
C. Représentation par lieu d'affectation.....	15
D. Représentation par entité.....	16
IV. Parcours de carrière : sélections, nominations, promotions et cessations de service du 1 ^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019.....	18
A. Processus de sélection du personnel.....	18
B. Nominations et promotions.....	20
C. Cessations de service.....	23
V. Encadrement et application du principe de responsabilité.....	24
VI. Création d'un environnement porteur.....	25
A. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	25
B. Normes de conduite.....	28
C. Diversité et inclusion.....	29
D. Réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre à l'échelle du système.....	30
VII. Missions.....	31
VIII. Conclusions et recommandations.....	33
A. Conclusions.....	33
B. Recommandations.....	34
Annexe I	
Représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, dans tous les lieux d'affectation, par entité, au 31 décembre 2019.....	40
Annexe II	
Entités ayant répondu à l'enquête biennale de 2021 sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies.....	42

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale (secrétariat)
CIC	Centre international de calcul des Nations Unies
CIF-OIT	Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail
CIJ	Cour internationale de Justice
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
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
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. La réalisation de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies est une priorité pour le Secrétaire général depuis sa prise de fonctions en 2017. Dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies¹, il s'est personnellement engagé à parvenir à la parité au sommet de la hiérarchie d'ici à 2021, et dans l'ensemble du système, à tous les niveaux, d'ici à 2028. Peu après, en 2018, pour la première fois dans l'histoire de l'ONU, la parité a été atteinte au Conseil de direction et parmi les coordonnateurs résidents. L'accession des femmes à de nouvelles fonctions a marqué un tournant décisif : en 2020, la parité a été atteinte au Secrétariat de l'ONU parmi les sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints à temps plein², et était en passe de l'être dans les missions politiques spéciales et les opérations de maintien de la paix (ci-après dénommées « les missions »), où les femmes n'ont jamais été aussi nombreuses à occuper les fonctions de chef ou chef adjointe. La part des femmes dans les missions est ainsi passée de 25 % au début du mandat du Secrétaire général, en janvier 2017, à 48 % en mars 2021.

2. Conformément à la résolution 74/128 de l'Assemblée générale, le présent rapport fournit des données sur la représentation des femmes dans le système des Nations Unies et comporte une analyse des progrès accomplis et des difficultés rencontrées dans la réalisation de l'objectif d'une représentation équilibrée des genres³ à tous les niveaux du système, tel que réaffirmé dans la résolution. Il examine également l'impact de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) sur les initiatives mises en œuvre par l'Organisation pour parvenir à la parité des sexes, ainsi que la façon dont les progrès accomplis sur cette voie pourraient compléter et appuyer l'action menée en faveur de la diversité et de l'inclusion au sens large.

3. L'analyse repose sur deux sources principales : les statistiques que les 36 entités énumérées à l'annexe I du présent rapport ont communiquées au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) au sujet de leur personnel, et les résultats d'une enquête biennale⁴ sur les politiques et pratiques concernant les questions de genre envoyée aux coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre, aux coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions

¹ Voir www.un.org/gender/fr/content/strat%C3%A9gie.

² António Guterres, Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, discours prononcé devant le Groupe des Amis de la parité des sexes le 6 mars 2020, disponible à l'adresse suivante (en anglais) : www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-03-06/secretary-generals-remarks-group-of-friends-gender-parity-delivered.

³ Les expressions « représentation équilibrée des genres » et « parité des sexes » sont synonymes et sont utilisées de manière interchangeable dans le présent rapport, toutes deux désignant la représentation égale des femmes et des hommes.

⁴ ONU-Femmes mène tous les deux ans une enquête sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies et sur les politiques et pratiques relatives aux questions de genre en vigueur dans les départements, bureaux et missions du Secrétariat de l'ONU et dans les entités des Nations Unies. Les contributions présentées ici sont celles des 56 entités qui ont répondu à l'enquête de 2021. Deux versions de l'enquête ont été établies : la première pour les départements et bureaux du Secrétariat et la seconde pour les entités, cette dernière comportant des questions sur les politiques propres à chaque entité. Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a répondu aux questions de politique générale au nom de l'ensemble du Secrétariat. Par conséquent, lorsque des informations ont été demandées sur les politiques, les entités interrogées sont les 20 entités énumérées dans la première colonne de l'annexe II du présent rapport.

relatives à la situation des femmes⁵ et à d'autres représentantes et représentants. Comme indiqué à l'annexe II, 56 entités ont répondu à l'enquête biennale (ci-après, « les entités interrogées »), dont 37 relevaient du Secrétariat de l'ONU (départements, bureaux ou missions) et 19 étaient des institutions spécialisées, fonds, programmes ou instituts des Nations Unies. Le rapport s'appuie également sur le travail spécialisé accompli par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), conformément à son mandat, s'agissant d'orchestrer et de coordonner l'action menée en faveur de la réalisation de l'égalité des genres dans le système des Nations Unies. Les données figurant dans le présent rapport sont complétées par des annexes qui peuvent être consultées sur le site Web d'ONU-Femmes⁶. Le Tableau de bord de la parité des sexes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies permet également d'accéder à des données mensuelles actualisées à l'échelle du Secrétariat, par entité et par niveau⁷.

A. Déclaration et Programme d'action de Beijing et examen après 25 ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action

4. L'objectif de parité pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a été arrêté en 1995 dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing adoptés à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes⁸. Aux termes du paragraphe 193 c) de la Déclaration, l'ONU doit « continuer à rassembler et à diffuser des données quantitatives et qualitatives sur le rôle des femmes et des hommes dans la prise de décisions, et analyser les effets différents qu'ils produisent sur les décisions, et suivre les progrès vers la réalisation de l'objectif fixé par le Secrétaire général tendant à ce que des femmes occupent 50 % des postes de gestion et de décision d'ici à l'an 2000 ».

5. À l'occasion du vingt-cinquième anniversaire de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, célébré en 2020, il a été procédé à une évaluation visant à examiner les obstacles rencontrés dans l'application de la Déclaration et du Programme d'action ainsi que la contribution de ces instruments à la pleine mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Cet anniversaire devait constituer un tournant sur la voie de l'égalité des genres. Toutefois, la propagation de la pandémie de COVID-19 a creusé les inégalités préexistantes et mis en péril les avancées réalisées en faveur des femmes et des filles à l'échelle mondiale au cours des dernières décennies. Dans la déclaration politique adoptée à l'occasion du vingt-cinquième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (E/2020/27-E/CN.6/2020/10, chap. I.A), les États ont accueilli avec satisfaction les progrès accomplis dans l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, se sont déclarés préoccupés par le fait que, dans l'ensemble, les progrès n'avaient pas été suffisamment rapides ou profonds et ont constaté qu'il convenait de redoubler d'efforts à cet égard.

⁵ L'expression « coordonnateur(trice) pour les questions relatives à la situation des femmes » est utilisée au Secrétariat de l'ONU, conformément à la circulaire du Secrétaire général publiée sous la cote ST/SGB/2008/12, tandis que le reste du système des Nations Unies utilise l'expression « coordonnateur(trice) pour les questions de genre ». Les deux expressions étant synonymes, l'expression « coordonnateur(trice) pour les questions de genre », utilisée dans le présent rapport par souci de commodité, peut être considérée comme faisant référence aux deux.

⁶ Voir www.unwomen.org/fr/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring.

⁷ Voir www.un.org/gender/fr/content/tableau-de-bord-par-sexe-du-secr%C3%A9tariat-des-nations-unies.

⁸ Voir [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA %20F.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf).

6. Dans sa résolution 74/128, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de « redoubler encore d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris dans les missions de maintien de la paix et sur le terrain, dans le strict respect du principe d'une répartition géographique équitable et conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, en prenant particulièrement en considération les candidatures de femmes originaires de pays en développement, de pays parmi les moins avancés et de pays en transition, ainsi que d'États Membres non représentés ou largement sous-représentés ».

B. Stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies

7. En novembre 2020, trois ans après le lancement de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, le Secrétaire général a demandé aux entités de mettre à jour leurs plans de mise en œuvre respectifs pour les deux années suivantes. Parmi les entités ayant participé à l'enquête biennale, 89 % ont dit avoir élaboré leur propre plan aux fins de la mise en œuvre des mesures recommandées dans la stratégie.

8. Depuis le lancement de la stratégie sur la parité des sexes, les entités du système ont franchi des étapes importantes, notamment en adaptant leurs politiques et leurs pratiques en vue d'attirer les candidatures féminines, en facilitant le recrutement de femmes et en accompagnant l'évolution de leur carrière, et en améliorant l'environnement de travail afin de promouvoir l'inclusion. Si ces efforts ont porté leurs fruits, les progrès ont été inégaux d'une entité à l'autre, et des difficultés subsistent dans les lieux d'affectation hors sièges, notamment les missions, où les femmes demeurent insuffisamment représentées. À cet égard, il importe d'accélérer et d'accroître les efforts afin de combler des écarts qui existent de longue date.

9. Plusieurs initiatives visant à améliorer la représentation des femmes dans les missions sont déjà en cours. Mentionnons à cet égard l'action menée par le groupe de travail du Secrétariat de l'ONU sur les mesures d'urgence en faveur de la parité des sexes dans les opérations de paix, lequel examine notamment les questions liées à l'incidence de la réduction des effectifs, aux réformes des listes d'aptitude, à l'infrastructure des missions, à la planification des départs à la retraite et à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel. Une campagne d'appel à candidatures a également été lancée en vue de diversifier le vivier de candidates et de candidats à des postes de représentant(e) spécial(e) et représentant(e) spécial(e) adjoint(e) du Secrétaire général et à accroître le nombre de candidatures féminines. Cette campagne est à l'origine de plus de 50 % des nouvelles nominations à des postes de direction annoncées dans les missions en 2021.

10. Pour remédier aux difficultés rencontrées sur le terrain en matière de parité des sexes, ONU-Femmes a élaboré en 2021 des lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies adaptées aux besoins du terrain⁹. On y trouve des bonnes pratiques et des recommandations concrètes en ce qui concerne la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les normes de conduite, la sûreté et la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail, le recrutement, la gestion des aptitudes, la rétention des talents, la mise en œuvre, le leadership et le respect du principe de responsabilité. Cet outil s'inspire des lignes

⁹ Katja Pehrman *et al.*, *Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*, ONU-Femmes, 2021, disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality.

directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (*Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*¹⁰) lancées par le Secrétaire général en 2019.

II. Résultats de l'enquête biennale de 2021 sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies : enseignements à retenir et progrès à accomplir

11. Dans le cadre de l'enquête biennale sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies, 88 % des entités interrogées ont estimé que la mise en œuvre de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies avait permis d'accroître la sensibilisation et de faire en sorte qu'une plus grande attention soit accordée à la question de la parité. Parmi les autres éléments positifs, les progrès accomplis s'agissant de créer un environnement de travail porteur et d'obtenir un soutien actif de la part des haut(e)s responsables ont été mentionnés par 71 % et 73 % des entités, respectivement.

12. Parallèlement à cela, les entités interrogées ont fait état d'une série de difficultés persistantes dans la mise en œuvre de la stratégie sur la parité des sexes, notamment le nombre limité de postes à pourvoir, auquel s'ajoutaient l'insuffisance des ressources financières disponibles pour mener à bien les initiatives recommandées, la nécessité d'améliorer les listes d'aptitude et d'assurer le respect du principe de responsabilité dans le cadre de la prise de décisions relatives au recrutement, et les lacunes dans la mise en œuvre des mesures temporaires spéciales. Des réactions négatives et une résistance de la part de certains membres du personnel, qui percevaient ces initiatives comme des menaces plutôt que comme des occasions à saisir, ont également été mentionnées. Pour remédier à ces difficultés, les entités ont souligné qu'il fallait mettre davantage l'accent sur les initiatives visant à faire participer les hommes et à les sensibiliser.

13. Au cours de la période précédente, le manque de soutien actif de la part des haut(e)s responsables figurait parmi les problèmes les plus fréquemment signalés. Il est à noter que, d'après les résultats de l'enquête la plus récente, les responsables ont davantage appuyé les efforts visant à atteindre la parité des sexes, ce qui constitue une évolution positive. Cependant, des obstacles subsistent pour ce qui est de traduire les engagements en mesures concrètes. En outre, les entités ont signalé qu'il était difficile d'attirer et de retenir des femmes qualifiées sur le terrain et dans les lieux d'affectation classés difficiles, ce qui montre qu'il importe de redoubler d'efforts à toutes les étapes du recrutement, de la communication à la sélection, et de créer un environnement de travail porteur partout où l'ONU est présente.

¹⁰ ONU-Femmes, *Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*, 2019, disponible à l'adresse suivante (en anglais) : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535.

Figure I
Principaux obstacles à la réalisation de la parité des sexes à la classe P-4 et aux classes supérieures mentionnés par les entités ayant répondu à l'enquête (en pourcentage)



14. Dans le cadre de l'enquête biennale, les entités interrogées ont été invitées à choisir, parmi les éléments proposés, les trois principaux obstacles rencontrés sur la voie de la réalisation de la parité des sexes à la classe P-4 et aux niveaux supérieurs dans le système des Nations Unies, en attribuant à chaque obstacle une note allant de 1 (obstacle majeur) à 3. Le résultat est présenté dans la figure I. Parmi les autres obstacles mentionnés figuraient le nombre insuffisant de candidates dans les secteurs traditionnellement masculins et les lieux d'affectation classés difficiles, le faible taux de rotation du personnel, le peu de postes de direction vacants, les difficultés à retenir les femmes en poste, les exigences de mobilité et le manque de cohérence dans l'application des mesures visant à aider le personnel à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Le manque de soutien pour ce qui est de l'emploi des conjoints ou des partenaires dans les lieux d'affectation hors sièges a également été souligné. Certaines entités ont suggéré de remplacer l'expérience sur le terrain exigée des candidates et des candidats aux postes à pourvoir dans ces lieux d'affectation par d'autres expériences et compétences pertinentes en matière de leadership, y compris pour les coordonnatrices et coordonnateurs résidents. La suppression de cette exigence dans les missions fait également partie des recommandations formulées par le groupe de travail du Secrétariat sur les mesures d'urgence en faveur de la parité des sexes dans les opérations de paix.

Pandémie et initiatives visant à atteindre la parité des sexes

15. Si la pandémie a entraîné de nouvelles difficultés et exacerbé les problèmes rencontrés dans le cadre de l'action menée en faveur de la parité des sexes, elle a également été l'occasion de faire évoluer la culture institutionnelle. La moitié des entités interrogées ont estimé que la crise liée à la COVID-19 avait entravé les efforts visant à réaliser la parité et à créer un environnement de travail porteur, notamment en raison du gel des recrutements et de priorités divergentes. Les observations relatives à l'incidence de la pandémie communiquées dans le cadre de l'enquête biennale sont présentées ci-après.

16. La pandémie a eu des répercussions négatives sur la qualité de vie du personnel féminin et exacerbé les difficultés rencontrées par les femmes ayant des responsabilités familiales, ce qui pourrait les avoir découragées de présenter leur candidature à des postes de niveau supérieur, notamment dans les missions et sur le terrain. À titre d'exemple, les fermetures d'écoles et de crèches ont accru les responsabilités familiales et domestiques et nuï à la qualité de vie des parents, en particulier des mères, notamment célibataires, qui ont dû conjuguer activités professionnelles, charges familiales et enseignement à domicile. Les membres du personnel féminin handicapées ou ayant des personnes handicapées à leur charge ont également souffert de l'interruption soudaine des services d'appui au niveau local.

17. En 2020, de nombreuses entités ont abordé cette situation nouvelle de façon proactive en favorisant la flexibilité, en mettant une aide psychosociale à la disposition de leur personnel, en instaurant des programmes de mieux-être, en créant des groupes d'entraide, en révisant leurs politiques et en élaborant des documents d'orientation. À titre d'exemple, le Secrétariat de l'ONU a créé un site Web consacré à la COVID-19 (COVID-19 Riposte)¹¹, qui permet notamment d'accéder à des informations sur la santé, la qualité de vie et les services de soutien psychosocial.

18. Des facteurs essentiels tels que la flexibilité et la confiance ont contribué à la création d'un environnement de travail porteur, mais l'aménagement des modalités de travail à long terme exige de fixer des limites plus claires entre vie professionnelle et vie personnelle. Les modalités de travail aménagées favoriseraient la parité des sexes, contribueraient à créer un environnement porteur et feraient de l'ONU un employeur plus attrayant pour toutes et tous. En outre, les réunions, formations et séminaires virtuels ont renforcé l'inclusion et l'accessibilité tout en permettant d'économiser les ressources habituellement allouées aux déplacements et aux voyages. Toutefois, il importe de poursuivre les recherches sur les effets à long terme de l'espace de travail virtuel, sachant que la dynamique de genre et l'exclusion liée au genre peuvent être amplifiées dans les environnements numériques. Certaines entités ont également signalé que l'aménagement des modalités de travail pendant la pandémie n'avait pas toujours été facilité dans les lieux d'affectation hors sièges, et plusieurs ont dit souhaiter maintenir de telles modalités à long terme.

¹¹ Voir www.un.org/fr/coronavirus/staff.

III. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies

A. Représentation par catégorie

Tableau 1

Répartition par genre des membres du personnel du système des Nations Unies titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, pour tous les lieux d'affectation, par grade, au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2019

	31 décembre 2018			31 décembre 2019			Différence (femmes en pourcentage du total), 2018-2019	Différence (femmes en pourcentage du total), 2017-2019
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)		
Hors cadre	166	114	40,7	164	116	41,4	0,7	7,8
D-2	399	229	36,5	406	246	37,7	1,2	3,5
D-1	1 246	726	36,8	1 284	790	38,1	1,3	2,8
Total partiel	1 645	955	36,7	1 690	1 036	38,0	1,3	2,9
P-5	4 130	2 540	38,1	4 125	2 642	39,0	0,9	1,5
P-4	6 736	5 187	43,5	6 844	5 455	44,4	0,9	1,3
P-3	5 645	4 996	47,0	5 919	5 237	46,9	-0,1	0,0
P-2	1 652	2 248	57,6	1 755	2 418	57,9	0,3	0,3
P-1	78	148	65,5	60	148	71,2	5,7	8,4
Total partiel	18 241	15 119	45,3	18 703	15 900	45,9	0,6	0,9
AN, classe E	2	0	0,0	2	0	0,0	0,0	-50,0
AN, classe D	199	182	47,8	201	182	47,5	-0,2	1,3
AN, classe C	1 918	1 614	45,7	1 999	1 692	45,8	0,1	0,9
AN, classe B	3 250	2 413	42,6	3 584	2 772	43,6	1,0	1,3
AN, classe A	1 751	1 552	47,0	2 097	1 821	46,5	-0,5	0,8
Total partiel	7 120	5 761	44,7	7 883	6 467	45,1	0,3	1,1
SM-7	26	2	7,1	27	2	6,9	-0,7	2,7
SM-6	341	84	19,8	347	89	20,4	0,6	1,7
SM-5	1 102	462	29,5	1 091	472	30,2	0,7	1,0
SM-4	1 045	394	27,4	965	356	26,9	-0,4	-0,5
SM-3	18	5	21,7	10	3	23,1	1,3	-1,9
Total partiel	2 532	947	27,2	2 440	922	27,4	0,2	0,4
G-7	1 718	2 453	58,8	1 867	2 558	57,8	-1,0	-1,0
G-6	5 325	7 560	58,7	5 980	8 019	57,3	-1,4	-1,3
G-5	5 978	7 874	56,8	6 093	8 142	57,2	0,4	0,1
G-4	5 600	3 663	39,5	5 307	3 596	40,4	0,8	0,9
G-3	4 026	870	17,8	3 793	880	18,8	1,1	1,1
G-2	5 208	268	4,9	5 502	258	4,5	-0,4	-0,1

	31 décembre 2018			31 décembre 2019			Différence (femmes en pourcentage du total), 2018-2019	Différence (femmes en pourcentage du total), 2017-2019
	Hommes	Femmes (pourcentage)	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes (pourcentage)	Proportion de femmes (pourcentage)		
G-1	174	60	25,6	159	69	30,3	4,6	8,8
Total partiel	28 029	22 748	44,8	28 701	23 522	45,0	0,2	0,7
Total	57 733	45 644	44,2	59 581	47 963	44,6	0,4	1,0

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

19. Conformément à la résolution 74/128 de l'Assemblée générale, le présent rapport utilise les données communiquées chaque année au CCS par les entités. Il couvre la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019, mais des données plus récentes ont été utilisées lorsque c'était possible, et les efforts visant à obtenir et à analyser des données en temps réel se poursuivent. Le tableau 1 ci-dessus comporte des données correspondant à la catégorie « hors cadre », qui comprend tous les postes supérieurs à D-2, comme suit : secrétaire général(e) adjoint(e), sous-secrétaire général(e), chef de secrétariat d'une institution spécialisée [directeur(trice) général(e), directeur(trice) général(e) adjoint(e), sous-directeur(trice) général(e) et secrétaire général(e)] et chef d'un fonds ou d'un programme. Les données relatives aux nominations aux postes de sous-secrétaire général(e) et de secrétaire général(e) adjoint(e) au Secrétariat de l'ONU sont toujours présentées dans le rapport intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel »¹².

20. Au 31 décembre 2019, la proportion de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du système des Nations Unies était de 45,3 %, contre 44,2 % au cours de la période précédente. Entre 2018 et 2019, le pourcentage de femmes a augmenté dans toutes les catégories de personnel. Toutefois, ces augmentations ont été modestes – entre 0,2 et 1,3 point de pourcentage –, et les femmes n'occupaient jamais plus de 46 % de l'ensemble des postes dans aucune des catégories.

21. Depuis la période précédente, c'est aux niveaux les plus élevés que l'augmentation la plus importante a été enregistrée (7,8 points de pourcentage), ce qui s'explique par les progrès notables accomplis au cours de la période 2017-2018. La proportion de femmes a augmenté de 2,9 points de pourcentage dans la catégorie des directeurs et de 0,9 point dans celle des administrateurs. La part des femmes parmi les administrateurs recrutés sur le plan national a augmenté de 1,1 point de pourcentage. La part qu'elles représentent dans les catégories des agents du Service mobile et des services généraux a augmenté de 0,4 et 0,7 point de pourcentage, respectivement. C'est toutefois dans la catégorie du Service mobile que la proportion reste la plus faible, les femmes ne représentant que 27,4 % des effectifs.

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

¹² Le rapport le plus récent sur la composition du Secrétariat (A/75/591) indique qu'en décembre 2019, 29 femmes et 42 hommes occupaient les fonctions de secrétaire général(e) adjoint(e), et 39 femmes et 43 hommes celles de sous-secrétaire général(e).

B. Tendances¹³

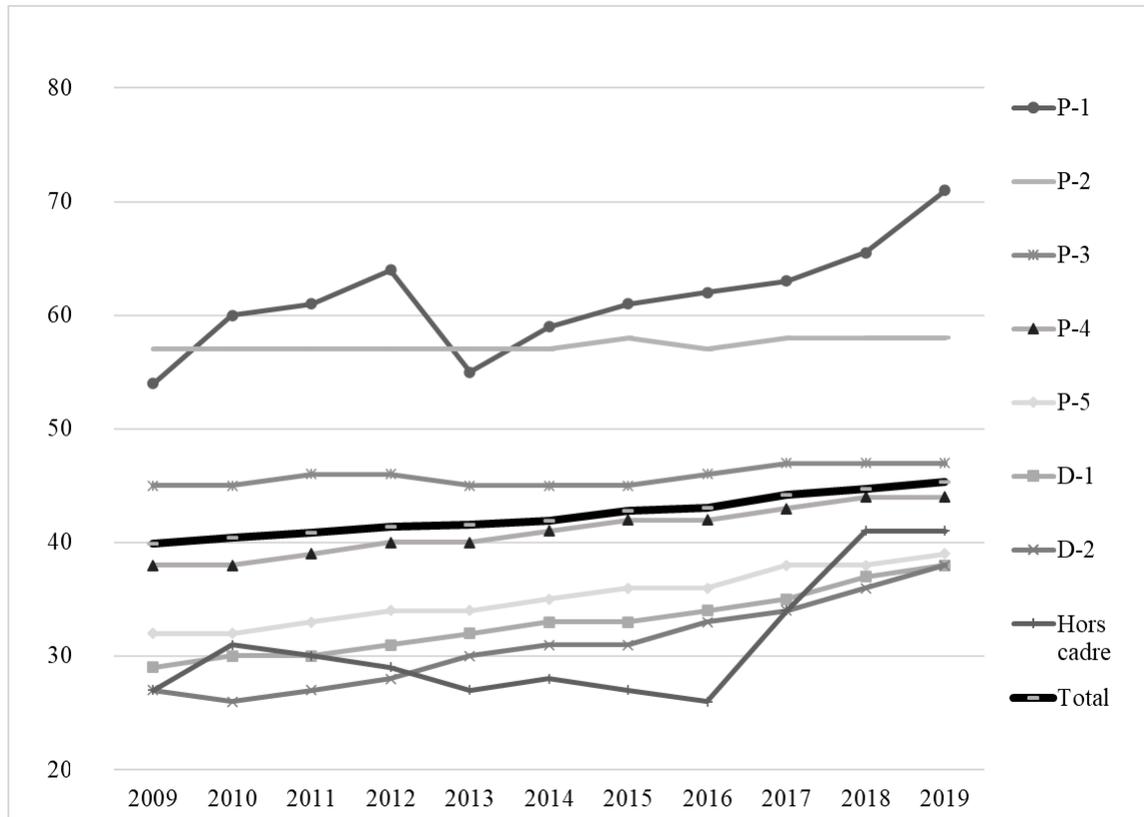
Tableau 2

Répartition par genre des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, de 2009 à 2019

Année	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total										
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes									
			Proportion de femmes (pourcentage)																								
2009	68	80	54	1 473	1 975	57	4 347	3 531	45	5 528	3 331	38	3 979	1 843	32	1 319	534	29	427	155	27	180	65	27	17 321	11 514	39,9
2010	51	77	60	1 467	1 968	57	4 630	3 805	45	5 731	3 569	38	4 040	1 879	32	1 296	561	30	417	144	26	177	79	31	17 809	12 082	40,4
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2
2018	78	148	66	1 652	2 248	58	5 645	4 996	47	6 736	5 187	44	4 130	2 540	38	1 246	726	37	399	229	36	166	114	41	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71	1 755	2 418	58	5 919	5 237	47	6 844	5 455	44	4 125	2 642	39	1 284	790	38	406	246	38	164	116	41	20 557	17 052	45,3

¹³ Les données pour les années 2009 à 2014 sont tirées des rapports annuels du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur les statistiques des ressources humaines dans le système des Nations Unies (disponible en anglais seulement à l'adresse <https://unsceb.org/reports>) et concernent les agents titulaires d'un contrat d'un an ou plus. À partir de 2014, les données concernent les membres du personnel ayant un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, indépendamment de la durée du contrat.

Figure II
Évolution de la représentation des femmes (en pourcentage)
parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant
des postes P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, de 2009 à 2019



23. L'évolution de ces tendances au fil des ans illustre le rythme globalement lent des progrès accomplis en matière de parité des sexes dans le système des Nations Unies. Durant la période 2009-2019, l'accroissement annuel moyen a oscillé entre 0,1 et 1,7 point de pourcentage selon les niveaux et s'est établi à 0,5 point pour l'ensemble des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. L'écart de représentation est particulièrement marqué entre les niveaux P-2 et P-3, ce qui montre que la surreprésentation des femmes aux postes de début de carrière ne se traduit pas automatiquement par une représentation proportionnelle aux niveaux supérieurs. Au fil du temps, la proportion de femmes a augmenté lentement mais de façon relativement constante aux classes P-4, P-5, D-1 et D-2. L'amélioration de la représentation des femmes résultant des nominations de candidates à des postes de secrétaire générale adjointe et de sous-secrétaire générale depuis 2016 montre que des progrès sont possibles et qu'ils peuvent se produire rapidement.

C. Représentation par lieu d'affectation

Tableau 3

Répartition des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par genre et lieu d'affectation, au 31 décembre 2019

Postes	Sièges			Hors sièges			Total		
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)
Hors cadre	118	85	41,9	46	31	40,3	164	116	41,4
D-2	243	156	39,1	163	90	35,6	406	246	37,7
D-1	644	397	38,1	640	393	38,0	1 284	790	38,1
Total partiel	887	553	38,4	803	483	37,6	1 690	1 036	38,0
P-5	2 084	1 416	40,5	2 041	1 226	37,5	4 125	2 642	39,0
P-4	3 117	2 954	48,7	3 727	2 501	40,2	6 844	5 455	44,4
P-3	2 360	2 756	53,9	3 559	2 481	41,1	5 919	5 237	46,9
P-2	854	1 404	62,2	901	1 014	53,0	1 755	2 418	57,9
P-1	39	109	73,6	21	39	65,0	60	148	71,2
Total partiel	8 454	8 639	50,5	10 249	7 261	41,5	18 703	15 900	45,9
Total	9 459	9 277	49,5	11 098	7 775	41,2	20 557	17 052	45,3

24. Le tableau 3 illustre la répartition du personnel par genre et lieu d'affectation, sur la base des données communiquées par les entités énumérées à l'annexe I du présent rapport. Compte tenu de la diversité de ces entités, l'expression « lieux d'affectation hors sièges » englobe les bureaux régionaux, sous-régionaux, nationaux et locaux ainsi que les délégations. Selon l'entité concernée, un même lieu d'affectation peut être considéré comme un siège ou comme un lieu d'affectation hors siège.

25. Pour la première fois, la proportion de femmes parmi le personnel des sièges est proche de la parité, puisque celles-ci représentaient 49,5 % des effectifs en 2019. Toutefois, les progrès ont été globalement plus lents dans les lieux d'affectation hors sièges à toutes les classes, la différence par rapport aux sièges s'établissant à 8,3 points de pourcentage. Les mesures visant à s'attaquer aux difficultés qui font obstacle à une meilleure représentation des femmes sur le terrain, où travaille la majorité du personnel, contribueront sensiblement à l'action menée pour atteindre l'objectif de parité à tous les niveaux de l'Organisation. La représentation des femmes dans la catégorie des directeurs était faible, tant aux sièges que dans les lieux d'affectation hors sièges (38,4 % et 37,6 %, respectivement). C'est à la classe P-3 que l'écart est demeuré le plus grand, la représentation des femmes aux sièges affichant 12,8 points de pourcentage de plus que dans les lieux d'affectation hors sièges.

Coordonnatrices et coordonnateurs résidents

Tableau 4

Nombre de coordonnatrices et de coordonnateurs résidents dans les bureaux extérieurs à l'échelle mondiale (2018, 2019 et 2020)

Postes	Décembre 2018			Décembre 2019			Décembre 2020		
	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)	Hommes	Femmes	Proportion de femmes (pourcentage)
SSG	9	6	40,0	8	4	33,3	5	4	44,4
D-2	18	13	41,9	20	14	41,2	13	13	50,0
D-1	34	43	55,8	32	42	56,8	35	39	52,7
Total	61	62	50,4	60	60	50,0	53	56	51,4

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

Source : Bureau de la coordination des activités de développement.

26. Des données ayant été communiquées par le Bureau de la coordination des activités de développement pour 2020, celles-ci sont utilisées à titre exceptionnel dans le présent rapport. La parité a été atteinte parmi les coordonnateurs résidents en 2018 et se maintient depuis lors. Bien que la majorité des coordonnatrices occupent des postes de la classe D-1, la parité à la classe D-2 et au rang de sous-secrétaire général(e) avait été atteinte ou était en passe de l'être en 2020¹⁴.

D. Représentation par entité

Tableau 5

Proportion de femmes (en pourcentage) parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par entité, au 31 décembre 2019

Proportion de femmes (pourcentage)	Nombre d'entités	Entités (pourcentage de femmes)
≥ 50	9	CIJ (50,0), UNU (50,0), ONU-Femmes (82,4), École des cadres du système des Nations Unies (56,5), ONUSIDA (53,6), UNESCO (51,9), OPS (50,7), FNUAP (50,5), UNICEF (50,2)
40-49,9	21	HCR (46,8), OMS (46,5), OIM (46,2), ITC (46,1), PNUD (46,1), UNRWA (45,3), OMPI (45,2), FIDA (44,9), Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (44,8), PAM (44,7), UNITAR (44,1), Secrétariat de l'ONU (43,9), CIF-OIT (43,8), OMI (43,3), secrétariat de la CFPI (43,5), FAO (42,6), CCNUCC (40,4), UIT (40,0), OMM (40,0), OMT (48,9), OIT (48,2)
< 40	6	ONUDI (36,2), UNOPS (35,3), AIEA (31,8), OACI (28,8), UPU (27,4), CIC (19,1)

¹⁴ La diminution du nombre total de coordonnatrices et de coordonnateurs résidents à tous les niveaux en 2020 résulte d'un changement apporté au système d'établissement des rapports. Auparavant, le Bureau de la coordination des activités de développement comptabilisait à la fois les titulaires des postes et les personnes nommées. Depuis 2020, il ne tient compte que des titulaires afin de donner une image plus fidèle du nombre de coordonnatrices et de coordonnateurs en poste au moment de l'établissement du rapport.

27. Le tableau 5 illustre le pourcentage total de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée dans les différentes entités. Les femmes étant traditionnellement surreprésentées aux postes de début de carrière, la proportion totale de femmes dans chaque entité ne reflète cependant pas les différents taux de représentation aux différentes classes¹⁵.

28. Les femmes représentaient entre 40 % et 49,9 % de la totalité des effectifs dans 21 entités, tandis que ce chiffre était inférieur à 40 % dans 6 entités (contre 11 au cours de la période précédente). Elles représentaient au moins 50 % de l'ensemble du personnel dans neuf entités. La proportion de femmes a augmenté à l'UNITAR, au secrétariat de la CFPI, à l'OMM et à l'UIT. L'ONU a accompli des progrès considérables, passant de 37,1 % de femmes en 2017 à 50,0 % en 2019 et atteignant ainsi la parité.

29. Les entités enregistrant la plus faible proportion de femmes étaient celles qui étaient dotées de mandats dans des domaines techniques, preuve de la persistance de la ségrégation des emplois et de la nécessité de redoubler d'efforts pour atteindre la parité dans les secteurs traditionnellement masculins.

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

30. La surreprésentation des hommes dans certains secteurs, tels que la sécurité et la logistique, est un obstacle à la réalisation de la parité des sexes dans l'ensemble du système. Au total, 64 % des entités interrogées se sont efforcées de remédier à ce problème. Le HCR a notamment supprimé l'obligation faite aux candidates et aux candidats à des postes des services de sécurité de posséder une expérience dans la police ou dans l'armée et a revu ses définitions d'emploi afin de diversifier les candidatures. Dans le même ordre d'idée, l'OMPI a créé un vivier de spécialistes des technologies de l'information et un vivier de talents féminins pour les postes de haute direction. En 2020, ces initiatives lui ont valu de recevoir des manifestations d'intérêt de 5 515 professionnels, dont 67 % de femmes.

31. En outre, l'OACI a mis en place un programme visant à renforcer la parité des sexes, et le Programme sur les femmes du secteur maritime créé par l'OMI a permis de favoriser l'accès des femmes à la formation et à des perspectives d'emploi. L'AIEA a lancé le programme de bourses Marie Skłodowska-Curie pour accroître la proportion de femmes dans le secteur des sciences nucléaires. Afin de diversifier les candidatures, la direction de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement s'est pour sa part engagée à supprimer de ses avis de vacance de poste l'exigence faite aux candidates et aux candidats de posséder un doctorat.

32. Le personnel du Bureau de l'informatique et des communications du Secrétariat s'emploie à établir un réseau de femmes spécialisées dans les technologies de l'information et des communications à l'échelle du système afin de renforcer la collaboration et de faciliter la diffusion d'offres d'emploi dans ce domaine.

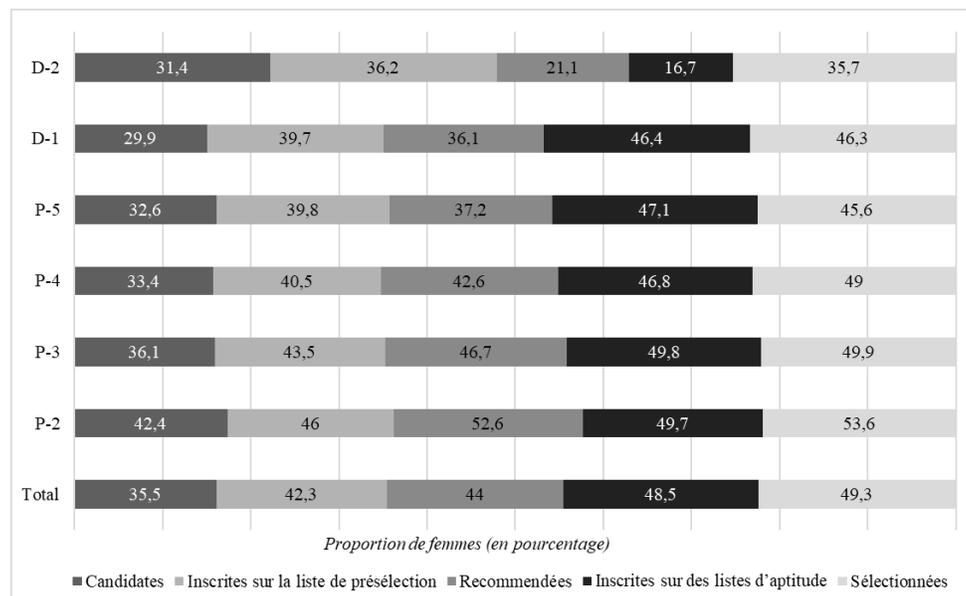
¹⁵ On trouvera des informations complémentaires sur la répartition par genre, entité et classe à l'annexe I du présent rapport.

IV. Parcours de carrière : sélections, nominations, promotions et cessations de service du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019

A. Processus de sélection du personnel

Figure III

Représentation des femmes à chaque étape du processus de sélection du personnel dans le système des Nations Unies, par grade, du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019



33. Pour ce qui est de la sélection du personnel, les femmes représentaient 35,5 % des candidats aux postes d'administrateur(trice) et de fonctionnaire de rang supérieur. Ce chiffre accuse une légère baisse par rapport à la période précédente, ce qui montre que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour toucher davantage de candidates et renforcer l'attrait de l'ONU en tant qu'employeur. Si la proportion de femmes parmi les candidats est faible, la part qu'elles représentent parmi les personnes présélectionnées, recommandées et inscrites sur des listes d'aptitude est plus élevée. Par rapport à la période précédente, la proportion de femmes parmi les candidats sélectionnés a augmenté à tous les niveaux, et la part globale de femmes sélectionnées a atteint 49,3 %. C'est toujours à la classe D-2 que cette proportion est la plus faible.

34. Parmi les exemples de mesures visant à assurer la parité des sexes dans le cadre de la sélection du personnel, il convient de mentionner le cas de l'ITC, qui considère les femmes en poste au Secrétariat de l'ONU, dans les fonds et programmes des Nations Unies ou dans toute autre institution spécialisée ou organisation appliquant le régime commun des Nations Unies comme des candidates internes pour les postes P-4 et P-5, et qui a intégré une disposition à cet effet dans sa politique de sélection du personnel. Les dispositifs de sélection pourraient être encore améliorés en vue de promouvoir la parité, par exemple en assurant une représentation équilibrée des genres dans les jurys de sélection, en garantissant l'impartialité des questions posées lors des entretiens, en améliorant les listes d'aptitude et en constituant des listes communes au niveau interinstitutionnel.

1. Mesures temporaires spéciales

35. En 2019, le Secrétaire général a publié un mémorandum à l'intention de tous les chefs des entités du Secrétariat de l'ONU et des opérations sur le terrain afin de confirmer que l'instruction administrative [ST/AI/1999/9](#) restait d'actualité et qu'il fallait la faire appliquer pour accélérer les progrès en matière de parité des sexes. L'instruction a ensuite été mise à jour pour tenir compte des procédures de sélection actuelles. Une nouvelle instruction intitulée « Mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes » ([ST/AI/2020/5](#)), qui a été promulguée en 2020, prévoit l'application de mesures temporaires spéciales aux sélections et aux nominations aux classes dans lesquelles la parité n'a pas encore été atteinte et renforce l'application du principe de responsabilité dans le cadre du recrutement. Elle dispose notamment que lorsqu'une candidate possède des qualifications égales ou supérieures à celles des hommes qui briguent le même poste, mais que la personne à la tête de l'entité concernée recommande un candidat masculin, celle-ci doit soumettre une analyse écrite au Cabinet du Secrétaire général pour examen. Les chefs des entités du Secrétariat de l'ONU et des opérations sur le terrain ont été informés de la promulgation de l'instruction administrative révisée, et une lettre a été adressée à l'ensemble du personnel pour réaffirmer l'engagement du Secrétaire général en faveur de la parité. Cette instruction est mise en œuvre de façon plus régulière et plus cohérente et constitue un précieux outil de sensibilisation et de responsabilisation.

36. Il s'agit là d'un exemple parmi d'autres de mesures spéciales, qui sont un instrument utile pour atteindre la parité. À ce jour, 74 % des entités du Secrétariat interrogées ont eu recours à de telles mesures. À la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, les femmes inscrites sur la liste d'aptitude sont contactées séparément et encouragées à se porter candidates à des postes d'administratrice recrutée sur le plan international. La mission mène également des activités de communication afin d'encourager les femmes à se porter candidates aux postes qui deviendront vacants en raison de prochains départs à la retraite.

2. Communication ciblée

37. Au total, 84 % des entités interrogées ont dit intégrer des mentions relatives à la diversité de genre et à l'inclusion dans leurs communications, leurs documents de recrutement et leurs avis de vacance de poste. Le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix et le Département des opérations de paix du Secrétariat ont lancé une campagne mondiale intitulée « Ma mission, c'est la paix » pour inciter les femmes à se porter candidates à des postes dans le maintien de la paix. Des vidéos de femmes évoquant leurs expériences dans les missions des Nations Unies ont été diffusées sur diverses plateformes en ligne dans le cadre de cette campagne et ont été visionnées plus de 163 000 fois¹⁶. La Mission de vérification des Nations Unies en Colombie a également produit une série de vidéos visant à encourager les femmes à présenter leur candidature¹⁷.

38. En 2014, le Département de l'appui opérationnel du Secrétariat a créé une filière de sélection de femmes qualifiées en vue de leur recrutement à des postes de direction¹⁸ afin de disposer d'une réserve de talents féminins facilement accessible pour les opérations sur le terrain aux classes P-5, D-1 et D-2. Aujourd'hui, la filière compte environ 260 candidates prêtes à occuper des postes civils de haut niveau dans différentes catégories professionnelles au sein des opérations de paix. Depuis le

¹⁶ Disponible à l'adresse suivante : <https://peacekeeping.un.org/fr/peace-is-my-mission>.

¹⁷ La série de vidéos produite par la Mission de vérification des Nations Unies en Colombie, intitulée « Trabaja Con Nosotros/Join Us », est disponible à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-8SckVjg-e3073SwTDG1VQf1oLTWfUQ4>.

¹⁸ Voir www.un.org/gender/fr/swtp.

lancement de cette initiative, plus de 50 candidates ont été sélectionnées, la plupart sur le terrain.

3. Avis de vacance de poste inclusifs

39. Les résultats de l'enquête biennale montrent que plusieurs entités ont repensé leurs définitions d'emploi, leurs formulaires de candidature et leurs processus de sélection afin d'optimiser les viviers de candidates et de candidats et de promouvoir la parité des sexes dans le cadre de la sélection du personnel. ONU-Femmes a notamment élaboré des orientations sur la production d'avis de vacance de poste inclusifs¹⁹ et fourni des exemples de bonnes pratiques utilisées dans le système des Nations Unies en matière d'élaboration de déclarations de principes, d'utilisation d'un langage neutre du point de vue du genre et d'intégration d'un indicateur de genre dans les critères d'évaluation.

4. Lutte contre les préjugés inconscients

40. Près de 60 % des entités interrogées ont indiqué que les responsables de postes à pourvoir étaient tenus de participer à des formations sur les préjugés inconscients. Au total, 68 % des entités ont dit avoir inscrit dans leur politique de sélection du personnel le principe de la diversité de genre dans la composition des jurys d'entretien, et 46 % appliquaient cette règle aux organes de contrôle chargés d'évaluer les décisions finales²⁰. Pour lutter contre les préjugés inconscients au cours du processus de présélection et de sélection, l'ONU a par exemple supprimé les informations personnelles des candidates et des candidats, notamment les données relatives à la situation matrimoniale et aux personnes à charge.

B. Nominations et promotions

1. Nominations

41. L'analyse des nouvelles nominations²¹ illustre la représentation des femmes dans les récentes décisions d'embauche. Dans l'ensemble, la situation s'est améliorée depuis la période précédente, la proportion de femmes nommées à des postes d'administratrice ou de fonctionnaire de rang supérieur étant passée de 47 % en 2016-2017 à 51 % en 2018-2019. Toutefois, la part qu'elles représentent parmi les personnes nouvellement nommées est demeurée systématiquement plus faible dans les lieux d'affectation hors sièges qu'aux sièges, notamment aux classes P-3, P-4 et D-2.

42. Près de 80 % des entités interrogées ont indiqué que les responsables de postes à pourvoir avaient accès en temps réel à des données relatives au personnel leur permettant de mieux comprendre l'incidence des décisions de recrutement sur les progrès accomplis en matière de parité des sexes. Par ailleurs, environ 3 000 membres du personnel du Secrétariat de l'ONU recrutés sur le plan international, dont une majorité d'hommes, devraient prendre leur retraite au cours des huit prochaines années. Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité du Secrétariat aidera les entités concernées à établir leurs projections en matière de

¹⁹ Voir <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources>.

²⁰ Comme indiqué dans la note de bas de page n° 4, lorsque des informations ont été demandées sur les politiques, les entités interrogées sont les 20 entités énumérées dans la première colonne de l'annexe II.

²¹ Le terme « nominations » désigne à la fois les nouvelles nominations et les avancements d'échelon enregistrés pendant la période de référence.

départs à la retraite et leur plan de gestion prévisionnelle des besoins en personnel afin de garantir un meilleur respect des principes de représentation équilibrée des genres et d'équilibre géographique dans les années à venir. Les nouvelles nominations et les départs à la retraite sont l'occasion d'améliorer la représentation des femmes à toutes les classes où la parité n'a pas été atteinte. À cet égard, il importe de poursuivre les activités de renforcement des compétences et de planification stratégique des filières internes et d'assurer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et l'organisation prévisionnelle de la relève.

2. Promotions

43. La proportion de femmes parmi les membres du personnel ayant obtenu une promotion²² est une bonne indication des possibilités d'évolution professionnelle qui s'offrent aux femmes. La part des femmes parmi les personnes promues est passée de 49 % au cours de la période précédente à 52 % au total. Comme lors des périodes précédentes, il y a eu presque autant de promotions chez les femmes que chez les hommes aux classes P-1 à P-4, quand la parité n'était pas atteinte voire dépassée. Des progrès ont été accomplis aux sièges et dans les lieux d'affectation hors sièges mais, globalement, la part de femmes promues est demeurée inférieure en dehors des sièges, en particulier aux classes P-5 et D-2.

3. Mobilité interorganisations

44. Un examen récent de la mobilité interorganisations mené par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (JIU/REP/2019/8) a permis de conclure que les politiques de mobilité ne répondaient pas aux besoins des organisations ni aux aspirations du personnel. Conformément aux recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport, les difficultés rencontrées en matière de mobilité interorganisations ont été examinées dans le cadre de l'enquête biennale.

45. D'après les résultats de l'enquête, les difficultés rencontrées par les femmes en matière de mobilité interorganisations sont surtout liées à la mobilité géographique, notamment en ce qui concerne les lieux d'affectation famille non autorisée. Parmi les autres problèmes cités figuraient les désavantages systématiques découlant des normes sociales et des stéréotypes de genre, la répartition inégale des responsabilités familiales et le manque de perspectives d'emploi pour les conjoints. Les femmes interrogées ont repris à leur compte la proposition formulée dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, tendant à ce que la décision d'octroyer à un lieu d'affectation le statut « famille autorisée » tienne compte non seulement des questions de sécurité, mais aussi d'aspects tels que l'accès à des soins de santé, à des écoles et à des installations récréatives.

4. Programmes de mentorat et de formation au leadership

46. Au total, 86 % des entités interrogées proposaient des programmes de formation au leadership ou à l'encadrement, et 44 % disposaient de programmes conçus spécialement pour les femmes. L'École des cadres du système des Nations Unies gère un programme intitulé « Leadership, women and the United Nations » (Le leadership, les femmes et l'ONU), qui s'adresse aux femmes des classes P-4 et P-5. Parmi les autres exemples de programmes visant à renforcer les capacités de leadership figure le programme EMERGE, conçu pour les femmes appelées à occuper des postes de

²² On entend par « promotions » les reclassements effectués au cours de la période considérée.

direction, qui a été créé conjointement par 11 entités des Nations Unies²³. Ce programme a eu une incidence positive sur la carrière des femmes concernées, 40 % des participantes de l'OMPI ayant par exemple obtenu une promotion.

47. Les programmes de mentorat peuvent également être utiles pour aider les femmes à progresser dans leur carrière. Au total, 66 % des entités interrogées proposent ce type de programmes à l'ensemble de leur personnel, et 33 % ont mis en place des programmes spécialement conçus pour les femmes. À titre d'exemple, l'initiative « Together » du Secrétariat de l'ONU facilite les échanges et la collaboration interinstitutions. Le Bureau régional du PNUD pour les États arabes a lancé un programme de mentorat pour les administratrices de niveau intermédiaire en vue d'aider les participantes à surmonter les obstacles et à se constituer un réseau. En partenariat avec l'Organization of Women in International Trade (OWIT Lake Geneva²⁴), le Geneva Centre for Security Policy et ONUSIDA, l'ITC a relancé et élargi son programme de mentorat destiné aux femmes, qui compte actuellement 120 participantes et repose sur le principe d'un échange horizontal par lequel mentors et pupilles se soutiennent mutuellement.

48. Si les programmes de leadership et de mentorat peuvent être bénéfiques, ils doivent être considérés comme des mesures complémentaires visant à assurer aux femmes des perspectives d'avancement. À défaut, ils risquent de devenir une exigence supplémentaire imposée aux femmes et de se substituer aux perspectives concrètes et à l'apprentissage en cours d'emploi. En outre, il importe de continuer d'évaluer l'incidence des programmes de mentorat et de mettre à profit les compétences des hommes et des femmes pour établir de vastes réseaux et mettre en place une collaboration permettant de maximiser les avantages de ces programmes.

5. Évolution de carrière des administratrices recrutées sur le plan national

49. La parité a été atteinte parmi les administrateurs recrutés sur le plan national dans 24 % des entités interrogées qui employaient ce type de personnel, et environ 40 % ont adopté des plans ou des objectifs visant à accroître la proportion de femmes dans cette catégorie. Le Bureau des ressources humaines du Secrétariat et ONU-Femmes ont créé un vivier de talents²⁵ conçu pour permettre aux entités des Nations Unies de communiquer avec les candidates potentielles à des postes d'administratrice recrutée sur le plan international à l'intérieur de l'Organisation, notamment les administratrices recrutées sur le plan national, ainsi qu'à l'extérieur du système. À l'heure actuelle, ce vivier de talents compte 6 713 femmes. Pour sa part, ONUSIDA a modifié sa politique de recrutement en 2020 et considère désormais les fonctions pertinentes assurées par les administrateurs et administratrices recrutés sur le plan national comme une expérience internationale dans le cadre du recrutement à des postes d'administrateur(trice) recruté(e) sur le plan international. L'organisation a également élaboré une politique visant à confier des missions élargies aux membres de son personnel, en particulier à celles et ceux qui sont recrutés sur le plan local, afin de leur permettre de travailler temporairement dans différents lieux d'affectation à des fins de perfectionnement professionnel.

²³ OIT, UIT, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, ONUSIDA, HCR, UNICEF, Office des Nations Unies à Genève, École des cadres du système des Nations Unies, OMS et OMPI. Voir <https://learning.unog.ch/fr/node/9019>.

²⁴ OWIT Lake Geneva est une organisation à but non lucratif et une section de l'Organization of Women in International Trade (OWIT), réseau international comptant plus de 3 000 membres venus du monde entier.

²⁵ Voir <https://careers.un.org/lbw/Home.aspx>.

C. Cessations de service

Tableau 6
Motifs des départs d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par genre, du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019

Motif du départ	Hommes (total)	Femmes (total)	Proportion de femmes (pourcentage)	Proportion de départs pour ce motif, en pourcentage (hommes)	Proportion de départs pour ce motif, en pourcentage (femmes)
Abandon de poste	11	13	54,2	0,4	0,6
Suppression de poste	68	43	38,7	2,5	1,8
Licenciement amiable	104	77	42,5	3,8	3,3
Expiration de l'engagement	1 116	956	46,1	40,8	40,8
Décès	43	16	27,1	1,6	0,7
Renvoi pour faute	29	7	19,4	1,1	0,3
Dans l'intérêt de l'entité	18	24	57,1	0,7	1,0
Détachements interinstitutions	69	55	44,4	2,5	2,3
Transferts interinstitutions	154	190	55,2	5,6	8,1
Démission	764	755	49,7	27,9	32,2
Retraite (anticipée et obligatoire)	309	153	33,1	11,3	6,5
Congédiement sans préavis	10	4	28,6	0,4	0,2
Licenciement pour raisons de santé	29	45	60,8	1,1	1,9
Licenciement pour services ne donnant pas satisfaction	11	8	42,1	0,4	0,3
Total	2 735	2 346	46,2	100,0	100,0

50. Les trois motifs suivants étaient à l'origine de 81,1 % des cessations de service chez les femmes et de 80,0 % chez les hommes :

a) **Expiration de l'engagement.** Il s'agissait du motif de cessation de service le plus courant, chez les femmes comme chez les hommes (40,8 %). La réduction de l'écart par rapport à la période précédente montre que la probabilité de quitter le système des Nations Unies en raison de l'expiration de l'engagement est la même pour les femmes et pour les hommes ;

b) **Démission.** Ce motif était plus courant chez les femmes (32,2 %) que chez les hommes (27,9 %). Même si l'on comptait moins de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (45,3 %), elles représentaient 49,7 % de l'ensemble des démissions au cours de la période considérée ;

c) **Retraite.** Ce motif n'était à l'origine que de 6,5 % des cessations de service chez les femmes, contre 11,3 % chez les hommes. La proportion plus élevée d'hommes partant à la retraite pourrait s'expliquer par le déséquilibre historique entre les genres dans l'Organisation et par le fait que les hommes sont plus susceptibles que les femmes de terminer leur carrière à l'ONU. Les départs à la retraite seront l'occasion de faire progresser la parité, à condition que des femmes soient nommées aux postes devenus vacants.

Enquêtes et entretiens de départ

51. Les enquêtes et les entretiens de départ sont des outils efficaces pour évaluer les motifs de cessation de service et sont essentiels pour permettre à l'ONU de créer un environnement porteur et de continuer d'améliorer les conditions de travail. Au total, 62 % des entités interrogées réalisent des entretiens de départ et, parmi celles-ci, 44 % ont rendu ce type d'entretiens obligatoires, conformément aux recommandations formulées dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. À titre d'exemple, l'UNOPS a institué des entretiens de départ obligatoires dont les résultats sont analysés par genre, unité et région afin d'élaborer des stratégies permettant de promouvoir la rétention du personnel et de renforcer les mesures de gestion des aptitudes.

V. Encadrement et application du principe de responsabilité

52. Des équipes d'encadrement diverses, inclusives et engagées favorisent l'application du principe de responsabilité et suscitent des changements positifs dans l'environnement de travail. On attend des cadres qu'ils montrent l'exemple et qu'ils mettent en œuvre une gamme complète de mesures visant à accélérer les progrès sur la voie de la parité des sexes. La plupart des plans de mise en œuvre élaborés par les entités interrogées abordent les questions d'encadrement et d'application du principe de responsabilité, conformément à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Des plans d'action en faveur de l'égalité des genres ou de la parité, assortis de dispositifs clairs en matière d'application du principe de responsabilité, ont également été élaborés.

1. Dispositifs d'application du principe de responsabilité

53. Au total, 84 % des entités interrogées ont pris diverses mesures pour faire appliquer le principe de responsabilité et atteindre la parité des sexes. L'une des mesures les plus courantes consiste à intégrer des objectifs de parité dans les indicateurs de performance applicables aux cadres supérieurs, au personnel d'encadrement et au personnel des ressources humaines. Le suivi de la mise en œuvre de ces dispositifs demeure essentiel. Au PNUD, le Comité de direction et de mise en œuvre sur l'égalité des sexes, dont sont membres tous les sous-secrétaires généraux, examine régulièrement les progrès accomplis sur la voie de la parité et assure une supervision stratégique à cet égard.

54. Un autre moyen d'appliquer le principe de responsabilité en matière de parité et d'inclusion consiste à garantir la participation pleine et égale des femmes aux processus décisionnels²⁶. À titre d'exemple, le HCR veille à ce que le principe de parité soit respecté dans les comités, les organes consultatifs et les conseils d'administration. L'ONUDI a adopté une instruction administrative intitulée « Equal representation of women : UNIDO's policy on panel parity » (« Représentation égale des femmes : politique de l'ONUDI sur la parité dans les panels »). L'équipe de pays des Nations Unies en Indonésie a annoncé le lancement d'une initiative intitulée « No Manel pledge », dans le cadre de laquelle elle s'est engagée à ne participer qu'à des panels dans lesquels les femmes étaient représentées. Les Champions internationaux de l'égalité des sexes, initiative des États Membres à laquelle participent de haut(e)s responsables de l'ONU, poursuivent le même objectif. L'un des principaux

²⁶ Voir ONU-Femmes, « Shaping the international agenda II: Progress on raising women's voices in intergovernmental forums », décembre 2020, disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/progress-on-raising-womens-voices-in-intergovernmental-forums.

engagements pris par les Champions internationaux consiste à veiller à ce que tous les efforts soient faits pour éviter les panels composés exclusivement d'hommes.

2. Récompenser les progrès

55. La mise en avant et la célébration des réalisations en matière de parité et des initiatives visant à créer un environnement porteur contribuent à mobiliser les championnes et les champions et à pérenniser le changement. Le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat a créé un prix récompensant les championnes et les champions de l'égalité des genres dans le cadre de son programme de reconnaissance du mérite. Le Département a également récompensé du prix de l'égalité des genres et de l'inclusion les bureaux locaux qui avaient appliqué de façon exemplaire les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur à l'appui des efforts visant à atteindre la parité. Après avoir décerné un prix de l'égalité des genres en 2019, la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo a constaté que son personnel était davantage sensibilisé aux mesures visant à promouvoir l'égalité. Ce prix a facilité la prise en compte des questions de genre sur le lieu de travail ainsi que les discussions sur les avantages de la parité des sexes dans la Mission.

VI. Création d'un environnement porteur

56. Un environnement porteur est un climat de travail qui offre à toutes et tous des chances égales, qui est exempt de préjugés et qui est inclusif pour tous les membres du personnel. Comme indiqué dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, sans un climat de travail sûr qui privilégie la diversité, offre à toutes et tous des chances égales et tienne pour acquis que les membres du personnel ont aussi une vie de famille et une vie personnelle, l'inclusion et l'égalité ne seront que de vains mots. De nombreuses entités évaluent la culture institutionnelle au moyen d'enquêtes sur la motivation du personnel. Au total, 64 % des entités interrogées mènent des enquêtes auprès de l'ensemble du personnel sur l'application des lignes directrices pour la création d'un environnement porteur. Toutefois, seules 68 % de ces entités ont utilisé les résultats de ces enquêtes pour élaborer des mesures concrètes. Les observations relatives à la création d'un environnement porteur communiquées dans le cadre de l'enquête biennale sont présentées ci-après.

A. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

1. Aménagement des modalités de travail

57. Les modalités de travail aménagées permettent de soutenir les membres du personnel connaissant des situations diverses, notamment les personnes ayant des responsabilités familiales. Les modalités les plus courantes à l'ONU sont le télétravail, les horaires décalés, les horaires comprimés et les interruptions programmées en vue de poursuivre des études²⁷.

58. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le télétravail a permis d'assurer la poursuite des activités. La pandémie a contribué à normaliser cette modalité de travail et montré que, même si la communication en personne était importante, le télétravail pouvait présenter un avantage tant pour les organisations que pour le personnel. Avant cela, certaines entités autorisaient déjà le télétravail à long terme,

²⁷ Voir la circulaire du Secrétaire général sur l'aménagement des modalités de travail (ST/SGB/2019/3).

y compris en dehors du lieu d'affectation. D'autres prévoient d'intégrer des dispositions à cet effet lors de la révision de leurs politiques en s'appuyant sur les enseignements tirés de la pandémie. De telles dispositions figurent également dans la politique applicable au Secrétariat de l'ONU (voir [ST/SGB/2019/3](#)), qui autorise les fonctionnaires à télétravailler en dehors de leur lieu d'affectation officiel pendant une période n'excédant pas neuf mois si leur situation personnelle l'exige.

59. Au total, 77 % des entités interrogées, parmi celles qui avaient du personnel hors siège, ont indiqué qu'elles proposaient des aménagements des modalités de travail et encourageaient les membres de ce personnel à s'en prévaloir. L'ONUDI applique par exemple un système d'horaires flexibles dans les bureaux hors siège, et le HCR propose un horaire spécial de travail comprimé dans tous les lieux d'affectation à haut risque. L'UNICEF offre pour sa part un congé de compensation spécial au personnel recruté sur le plan national dans des pays en proie à une situation d'urgence. Les membres de ce personnel ont droit à 5 jours de congé après avoir travaillé selon des horaires comprimés pendant 40 jours, à raison de 45 minutes supplémentaires par jour.

60. Malgré une sensibilisation accrue et des mesures d'application renforcées, des difficultés ont été signalées en matière de mise en œuvre des modalités de travail aménagées. Il s'agissait notamment de problèmes liés à la confiance, aux frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, à la connexion à Internet, à l'appui reçu du personnel d'encadrement et à l'apprentissage nécessaire pour gérer une main-d'œuvre travaillant selon de telles modalités. Près d'un tiers des entités interrogées avaient proposé aux cadres une formation sur l'aménagement des modalités de travail.

2. Congés parentaux et besoins plus généraux en matière de soins

61. Les politiques qui permettent aux membres du personnel de concilier efficacement leurs engagements personnels, familiaux et professionnels tout au long de leur carrière sont essentielles pour atteindre la parité des sexes. La normalisation du congé parental peut favoriser l'avancement professionnel des femmes et encourager leurs partenaires à s'impliquer dans les premières années de vie de l'enfant, ce qui a des résultats positifs avérés pour l'enfant tout en favorisant un partage plus égalitaire des soins dans le milieu de vie et un changement de mentalité, tant au domicile que sur le lieu de travail.

62. Les politiques en matière de congé parental varient d'une entité à l'autre. Toutes les entités interrogées accordent 16 semaines ou plus de congé de maternité et quatre semaines ou plus de congé de paternité. Plusieurs entités ajoutent au congé parental un congé spécial avec traitement, ce qui porte la période totale de congé à six mois. À titre d'exemple, le FNUAP a prolongé le congé de maternité de 16 à 24 semaines en l'assortissant d'un congé spécial à plein traitement, et a appliqué la même modalité aux congés de paternité et d'adoption pour les porter à 16 semaines au total en 2020. La stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies comporte une recommandation tendant à ce que six mois supplémentaires de congé parental soient prévus pour les membres du personnel travaillant dans des lieux d'affectation famille non autorisée. ONU-Femmes a porté le congé de maternité et de paternité à 32 semaines, assorties de huit semaines supplémentaires de congé spécial à plein traitement dans les lieux d'affectation classés « D » et « E ».

63. C'est au niveau des congés d'adoption et de gestation pour autrui que l'on remarque les plus grandes disparités. En ce qui concerne le congé d'adoption, 86 % des entités interrogées accordent huit semaines ou plus aux membres du personnel concernés. Plus de la moitié des entités proposent un congé de gestation pour autrui, soit dans le cadre de leur politique de congé parental, soit sous forme de congé spécial avec traitement. Pour faire en sorte que les politiques de congé parental soient souples

mais équitables, ONUSIDA a normalisé les congés de paternité, d'adoption et de gestation pour autrui et en a porté la durée à 16 à 18 semaines, selon le nombre d'enfants.

64. Outre les responsabilités parentales, les membres du personnel ont des besoins divers en matière de soins, et doivent parfois s'occuper de leurs parents vieillissants, de leurs frères et sœurs, de leur partenaire ou de membres de la famille handicapés. À cet égard, 46 % des entités interrogées ont dit accorder un soutien ou des congés supplémentaires au personnel concerné. Toutefois, dans la plupart des cas, les membres du personnel avaient pris un congé spécial sans traitement ou un congé de maladie non certifié.

65. Dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, il est recommandé d'adopter une politique normalisée en matière de congé parental afin d'accorder un congé parental unique de même durée pour le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de gestation pour autrui, pourvu que les besoins spécifiques avant et après l'accouchement du parent biologique soient aussi couverts, conformément à la recommandation de l'OMS, qui préconise une période d'allaitement/attachement pendant les six premiers mois de vie de l'enfant. Plusieurs entités se sont engagées en faveur de politiques solides tenant compte des questions de genre et favorables à la famille pour l'ensemble du personnel des Nations Unies²⁸.

3. Services de garde d'enfants sur le lieu de travail

66. Au total, 27 % des entités interrogées ont dit offrir des services de garde d'enfants sur le lieu de travail. Si les structures d'accueil et les services de garde sont essentiels dans les lieux d'affectation famille autorisée, ils sont tout aussi importants pour les membres du personnel recruté sur le plan national dans les lieux d'affectation famille non autorisée. En Afghanistan, l'UNICEF met à la disposition de son personnel une crèche partagée avec d'autres organismes des Nations Unies. La Maison des Nations Unies à Abuja possède une salle dans laquelle les parents peuvent emmener leur enfant, accompagné(e) d'un pourvoyeur ou d'une pourvoyeuse de soins. Sur la base d'une évaluation des besoins des membres du personnel en matière de garde d'enfants, l'OMPI a également lancé un programme pilote en partenariat avec une crèche voisine, à laquelle elle apporte une contribution financière en échange de la fourniture de services de garde.

4. Allaitement naturel ou au biberon

67. Les politiques inclusives en matière d'allaitement maternel ou au biberon favorisent l'exercice équitable des responsabilités parentales et le retour au travail après un congé parental, ce qui, par voie de conséquence, aide les femmes à avancer dans leur carrière et contribue aux progrès accomplis sur la voie de la parité. La plupart des entités des Nations Unies ont adopté une politique consistant à accorder deux heures par jour pour l'allaitement au sein ou au biberon. En outre, la politique adoptée par l'ITC appuie à la fois l'allaitement maternel et au biberon, conformément aux recommandations de l'OMS, afin de soutenir les parents qui préfèrent l'allaitement au biberon et d'éliminer la stigmatisation qui pèse sur cette pratique.

68. Au total, 73 % des entités interrogées disposent d'une salle réservée à l'allaitement, y compris dans certaines missions, telles que la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo. À cet égard, l'accessibilité

²⁸ Achim Steiner, Administrateur du PNUD, *et al.*, déclaration commune du FNUAP, d'ONU-Femmes, du PNUD et de l'UNICEF intitulée « One UN for family leave and childcare », juin 2019, disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare.

des salles d'allaitement, la mise à disposition du matériel approprié et la sensibilisation du personnel constituent des éléments essentiels.

B. Normes de conduite

1. Discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus d'autorité

69. La circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8) a été promulguée afin de veiller à ce que tous les fonctionnaires et les non-fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU soient traités avec dignité et respect. Elle vise également à faire en sorte que les membres du personnel soient informés de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour que le milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité et, le cas échéant, à prendre sans délai des mesures correctives et à apporter une aide adaptée aux personnes qui sont la cible de ces conduites.

70. Au total, 73 % des entités interrogées ont proposé à leur personnel une nouvelle formation sur la lutte contre les atteintes et le harcèlement sexuels au cours des deux dernières années. En outre, 87 % des entités sensibilisent régulièrement les membres de leur personnel à l'importance de la lutte contre le harcèlement sexuel²⁹.

71. Des cas d'inconduite pouvant également se produire en ligne, des efforts concertés sont recommandés pour veiller à ce qu'aucune forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité ne soit tolérée, tant dans les espaces de travail physiques que numériques. Plus de la moitié des entités interrogées ont déclaré qu'il n'était pas encore possible de déterminer si le harcèlement dans l'espace de travail numérique avait augmenté dans le contexte de la pandémie. Toutefois, les entités ont préconisé l'élaboration de directives et de programmes de formation à l'intention du personnel d'encadrement et de direction afin de surveiller, de prévenir et de combattre le harcèlement en ligne.

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

72. Le Secrétaire général a créé l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies en 2017 en vue de renforcer les activités de prévention et d'intervention, de protéger et de soutenir les victimes, de renforcer les moyens d'enquête et de créer un environnement de travail sûr et favorable. Des progrès considérables ont été accomplis à cet égard.

73. L'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel a élaboré la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel³⁰, le Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies³¹, le guide à l'intention des cadres du Secrétariat de l'ONU visant à prévenir et à combattre le

²⁹ Pour plus d'informations, voir ONU-Femmes, « Stepping up to the challenge: towards international standards on training to end sexual harassment », février 2020, disponible à l'adresse suivante : www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment.

³⁰ Disponible à l'adresse suivante : https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf.

³¹ Disponible à l'adresse suivante : <https://ozone.unep.org/sites/default/files/2019-10/un-system-model-code-conduct-fr.pdf>.

harcèlement sexuel sur le lieu de travail³² et l'outil ClearCheck³³. Parmi les entités interrogées, 91 % ont adopté les normes minimales énoncées dans la politique type des Nations Unies, 86 % appliquent le Code de conduite dans le cadre des manifestations qu'elles organisent, 82 % utilisent le guide à l'intention des cadres et 87 % ont recours à l'outil ClearCheck pour vérifier les antécédents des candidates et des candidats.

74. En 2021, l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel a également publié un manuel destiné aux personnes chargées d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies³⁴. Ce document vise à promouvoir une vision et une approche communes des enquêtes en vue de renforcer les procédures à long terme, et s'inscrit dans le cadre de l'approche globale adoptée par les Nations Unies pour garantir un milieu de travail sûr, respectueux et exempt de harcèlement sexuel.

75. Parmi les entités interrogées, 77 % ont pris des mesures pour promouvoir une approche centrée sur les victimes lors des enquêtes sur les plaintes liées à des faits de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. À titre d'exemple, le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a mis en place un système de suivi de l'assistance apportée aux victimes dans les opérations de maintien de la paix en 2018. Outre qu'il renforce les capacités de signalement et sert d'outil de communication aux fins de la coordination de l'assistance, ce système permet de saisir des informations essentielles et de gérer plus efficacement les données.

C. Diversité et inclusion

76. Les efforts visant à atteindre la parité des sexes doivent venir compléter les autres mesures prises pour promouvoir l'inclusion et la diversité, notamment raciale et géographique. À cet égard, 71 % des entités interrogées ont lancé des initiatives particulières en matière d'inclusion et de diversité. À titre d'exemple, le FNUAP, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et ONU-Femmes ont récemment créé des postes consacrés exclusivement à la coordination des activités visant à favoriser la diversité et l'inclusion, tandis que le PNUD et les Volontaires des Nations Unies ont mis en œuvre conjointement un programme visant à favoriser le recrutement et l'inclusion des personnes handicapées.

77. En 2020, le Secrétaire général a créé une équipe spéciale interdépartementale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous et lancé à cette occasion une campagne de sensibilisation et d'action. Il a chargé l'équipe d'élaborer un plan d'action stratégique et de lui faire des recommandations sur les mesures à prendre pour assurer l'égalité de traitement et la pleine participation de tous les membres du personnel de l'ONU à l'exécution des mandats de l'Organisation et aux activités menées par celle-ci. Au total, 76 % des entités interrogées ont pris des mesures concrètes pour lutter contre le racisme sur le lieu de travail. Les personnes ayant répondu à l'enquête ont déclaré que leurs entités avaient entamé un dialogue sur l'intersection entre les discriminations fondées sur le genre et celles liées à la race,

³² Disponible à l'adresse suivante : https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace_UN%20Secretariat_0.pdf.

³³ ClearCheck est une base de données qui permet aux spécialistes des ressources humaines de vérifier les antécédents des candidates et des candidats de façon à ne pas recruter à nouveau des personnes visées par des allégations fondées de harcèlement sexuel. Disponible à l'adresse suivante : <https://unsceb.org/briefing-note-clear-check>.

³⁴ Voir https://unsceb.org/sites/default/files/2021-05/Investigators%20Manual-March%202021_screen.pdf.

à l'origine ethnique ou à l'orientation sexuelle. En 2020, l'ITC a notamment créé un premier groupe chargé des questions d'inclusion, qui s'emploie à renforcer la culture institutionnelle selon une approche intersectionnelle.

78. En 2020, le Secrétaire général a lancé la Stratégie en faveur de la diversité géographique³⁵ pour améliorer la représentation des États Membres non représentés et sous-représentés. Dans ce document, il est souligné que la parité des sexes et la diversité géographique sont des objectifs complémentaires. Un objectif de « recrutement à des postes soumis au principe de la répartition géographique » a été ajouté dans le contrat de mission des haut(e)s fonctionnaires afin d'assurer l'application du principe de responsabilité. D'après les résultats de l'enquête biennale, 53 % des entités interrogées ont lancé des initiatives ou mis en place des programmes visant à accroître l'équilibre géographique parmi le personnel féminin. À titre d'exemple, le Bureau régional du PNUD pour l'Afrique et la Commission de l'Union africaine ont mis en œuvre conjointement le premier programme de bourses destinées aux jeunes dirigeantes africaines, qui compte plus de 20 bénéficiaires. En 2020, avec le soutien du programme des Volontaires des Nations Unies, ONU-Femmes a lancé le projet « Young Women Leaders » (Jeunes dirigeantes) qui vise à créer des débouchés professionnels pour des jeunes femmes du monde du Sud d'origines diverses et à favoriser l'inclusion.

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

79. Un solide réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre est un élément important pour progresser sur la voie de la parité des sexes, ces fonctionnaires étant chargés d'aider le ou la chef de département, de bureau ou de mission à s'acquitter de ses responsabilités en matière de parité. Le concours actif apporté par les coordonnateurs et coordonnatrices a également été reconnu par les États Membres (voir la résolution 74/128 de l'Assemblée générale). Dirigé et coordonné par le Bureau du (de la) Coordonnateur(trice) pour les questions relatives à la situation des femmes dans le système des Nations Unies, le réseau s'est développé jusqu'à réunir plus de 400 membres, dont un nombre croissant de coordonnateurs et coordonnatrices déployés sur le terrain.

80. Comme indiqué dans la circulaire du Secrétaire général publiée sous la cote ST/SGB/2008/12, chaque département, bureau ou mission choisit au moins un(e) coordonnateur(trice) pour les questions relatives à la situation des femmes et chaque coordonnateur(trice) a un(e) suppléant(e). À cet égard, 77 % des entités interrogées ont dit avoir nommé des coordonnateurs et coordonnatrices dans tous leurs bureaux, départements et missions. À titre d'exemple, le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a veillé à ce que tous les bureaux, y compris ceux de la direction, disposent d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice pour les questions de genre. Certaines entités confient ces fonctions à des hommes, et beaucoup ont souligné que l'égalité des genres et la parité n'étaient pas uniquement l'affaire des femmes. En outre, 47 % des entités interrogées, parmi celles qui avaient des bureaux sur le terrain, ont dit avoir nommé des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre dans les lieux d'affectation hors sièges. Le PNUD a par exemple encouragé la création d'équipes de spécialistes multidisciplinaires des questions de genre et d'équipes de coordination des questions de genre dirigées par

³⁵ Disponible à l'adresse suivante : https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy_FR_0.pdf.

des cadres supérieur(e)s dans les bureaux de pays afin de faire progresser la prise en main conjointe du programme en faveur de l'égalité des genres.

81. Moins de la moitié des entités interrogées ont indiqué que les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre se voyaient allouer le temps et les ressources financières dont ils avaient besoin pour s'acquitter de leurs fonctions. Toutefois, les coordonnateurs et coordonnatrices de 66 % des entités disposaient de données actualisées sur la sélection du personnel pour évaluer les progrès accomplis en matière de parité par niveau et par département. En outre, dans presque toutes les entités interrogées, la plupart des coordonnateurs et coordonnatrices continuaient d'avoir régulièrement l'occasion de s'entretenir avec la haute direction des actions menées en faveur de la parité.

82. Les résultats de l'enquête montrent que les trois principaux problèmes auxquels se heurtent les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre sont la concurrence avec leurs fonctions principales, le manque de temps pour s'acquitter de leurs fonctions de coordination et le manque de ressources pour mener des activités et constituer des réseaux dans ce domaine. À cet égard, 34 % des personnes interrogées ont indiqué qu'une définition plus précise des attributions des coordonnateurs et coordonnatrices, dans le cadre de mandats clairement définis, serait utile pour surmonter ces difficultés. Plus d'un tiers des personnes interrogées ont déclaré que les coordonnateurs et coordonnatrices n'avaient pas été en mesure de s'acquitter de leurs fonctions pendant la crise liée à la COVID-19 en raison de l'augmentation de la charge de travail et du manque de temps et de ressources.

VII. Missions

83. Les femmes représentent 31 % des effectifs des opérations sur le terrain du Secrétariat de l'ONU. Un nombre record de missions (12)³⁶ ont participé à l'enquête biennale, ce qui permet de disposer d'informations précieuses sur les difficultés rencontrées sur le terrain.

84. Les résultats de l'enquête ont montré que les femmes travaillant dans les missions rencontraient des difficultés particulières liées au genre, notamment en matière de sûreté et de sécurité, de conditions de vie et de travail, et de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail. Il est important de sensibiliser l'opinion à ces problèmes et d'y remédier pour tenir compte de la diversité du personnel et des réalités du travail sur le terrain. Des solutions ciblées, adaptées et parfois propres au lieu d'affectation sont nécessaires pour accélérer les progrès sur la voie de la parité dans les missions et sur le terrain.

1. Conditions de vie et de travail

85. L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les missions est l'un des domaines d'action prioritaires recensés dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies en vue de combler l'écart entre les genres. Le manque d'intimité et les préoccupations liées aux risques pour la

³⁶ Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine, Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali, Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour, Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Force intérimaire des Nations Unies au Liban, Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo, Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan, Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve, Mission de vérification des Nations Unies en Colombie et Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie.

sécurité sont quelques-uns des problèmes mentionnés par le personnel féminin déployé dans les missions³⁷. À cet égard, plus de la moitié des missions et bureaux locaux interrogés prévoient d'améliorer les conditions de vie et de travail du personnel féminin ou l'ont déjà fait.

86. Les conditions de sécurité et de sûreté sont très différentes d'un lieu d'affectation à l'autre. Il est essentiel de veiller à ce que les missions soient inclusives et à ce que les besoins en matière de sécurité de l'ensemble du personnel soient satisfaits afin d'attirer et de retenir le personnel féminin³⁸.

87. Certaines missions ont accompli des progrès dans ce domaine. À titre d'exemple, la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine a renforcé les services de protection offerts aux femmes. Le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat formule des recommandations sur les précautions devant être prises sur le terrain, compte étant tenu de l'incidence que toute mesure de sécurité mise en œuvre dans les bureaux et les lieux de résidence pourrait avoir sur les femmes et les hommes. Le Département a également élaboré des orientations supplémentaires tenant compte des questions de genre à l'intention du personnel de sécurité du système de gestion de la sécurité des Nations Unies et les a publiées en 2019 sous la forme d'un manuel sur la prise en compte des questions de genre dans la gestion des risques de sécurité. Ce manuel comporte des conseils sur les mesures à prendre en cas d'atteintes à la sécurité liées au genre et aborde les questions relatives à la prise en compte des questions de genre dans la gestion des risques de sécurité, à la mise en place de structures de soutien dans les pays et à la formation en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

88. Dans le cadre de la suite donnée aux recommandations formulées dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, le Département de l'appui opérationnel gère le projet relatif aux installations et infrastructures des missions entrepris dans le cadre de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix, dont l'objectif est d'améliorer l'aménagement des camps, les logements, les installations sanitaires et les espaces de détente, d'accroître la participation des femmes et leur rétention dans les missions, d'améliorer la sûreté et la sécurité générales du personnel et d'appuyer la mise en œuvre systématique de la stratégie sur le terrain. Ce projet vise à répondre aux besoins particuliers des femmes membres du personnel civil et en tenue.

89. D'autres initiatives visant à améliorer les conditions de vie et de travail sont en cours. La Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan a par exemple amélioré les logements du personnel recruté sur le plan international et les espaces communs du complexe. La Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre a amélioré l'éclairage autour des lieux d'hébergement, tandis que la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud accorde la priorité aux femmes lors de l'attribution de logements afin que celles-ci disposent d'une cuisine et de sanitaires indépendants.

2. Sécurité, santé et qualité de vie au travail

90. La pandémie de COVID-19 a révélé l'importance cruciale que revêtaient la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail pour permettre au personnel de travailler de façon efficace et efficiente dans un environnement porteur. Le Groupe de gestion du stress traumatique du Département de la sûreté et de la sécurité s'est

³⁷ Voir le rapport de 2021 du Bureau des services de contrôle interne sur l'évaluation de la culture institutionnelle des opérations de maintien de la paix (A/75/803).

³⁸ Pehrman *et al.*, *Make Parity a Reality*.

employé à faire face à la croissance exponentielle de la demande de services d'assistance dans le cadre de la pandémie. Les résultats de l'enquête biennale montrent que, dans les missions relevant du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix et du Département des opérations de paix, 4 369 membres du personnel et leurs familles ont bénéficié de services d'assistance et de soutien émotionnel dans le contexte de la crise liée à la COVID-19, dans le cadre de 300 séances et de 1 753 activités de suivi de la qualité de vie.

91. Par ailleurs, la présence de professionnels de la santé chargés de répondre aux besoins de l'ensemble du personnel témoigne de la volonté des missions de protéger la santé et la qualité de vie, ce qui est essentiel pour attirer et retenir les femmes sur le terrain. La Mission des Nations Unies au Soudan du Sud dispose par exemple de femmes médecins dans tous les bureaux locaux. La Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan a fait appel à des médecins recrutés sur le plan international et organisé des visites régulières de conseillères et conseillers du personnel dans les bureaux locaux. Elle a également sensibilisé son personnel à l'importance de la gestion du stress et s'est employée à promouvoir la participation des femmes aux travaux des comités chargés des questions de qualité de vie et des autres organes de représentation. Certaines entités ont proposé des services de télésanté, fait appel à des conseillères et conseillers supplémentaires et organisé des séminaires sur la qualité de vie, tandis que la Mission de vérification des Nations Unies en Colombie a créé une équipe spéciale chargée d'examiner les questions de qualité de vie du personnel déployé sur le terrain.

VIII. Conclusions et recommandations

A. Conclusions

92. Le vingt-cinquième anniversaire de l'adoption du Programme d'action de Beijing, célébré en 2020, a marqué un tournant important sur la voie de la réalisation de l'objectif de parité et constitué un point de convergence pour l'accélération des efforts déployés en la matière, notamment par la mise en œuvre de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, qui établit la marche à suivre pour atteindre la parité aux plus hauts niveaux de la hiérarchie d'ici à 2021 et dans l'ensemble du système des Nations Unies à tous les niveaux d'ici à 2028.

93. La représentation générale des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies est passée de 44,2 % en 2017 à 45,3 % en 2019. Des améliorations modestes ont été observées à la plupart des classes au cours de la période considérée, et certaines entités ont accompli des progrès considérables. Pour la première fois, la proportion de femmes parmi le personnel des sièges est proche de la parité, celles-ci représentant 49,5 % de l'ensemble des effectifs. En outre, la parité se maintient depuis 2018 parmi les coordonnateurs résidents, et depuis 2020 parmi les secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux à temps plein, et a été presque atteinte parmi les chefs et chefs adjoints des missions de maintien de la paix en 2021.

94. Toutefois, l'examen des tendances pour la période 2009-2019 montre que les progrès ont été globalement inégaux dans les différents organismes des Nations Unies. L'écart persistant entre les femmes et les hommes est particulièrement marqué entre les niveaux P-2 et P-3, ce qui montre que la surreprésentation des femmes aux postes de début de carrière ne se traduit pas par une représentation proportionnelle aux niveaux supérieurs. En outre, l'amélioration globale observée n'a pas encore eu pour

effet de modifier la corrélation négative entre représentation des femmes et ancienneté aux classes comprises entre P-3 et D-2.

95. La représentation des femmes est demeurée plus faible dans les lieux d'affectation hors sièges à toutes les classes, la différence globale avec les sièges s'établissant à 8,3 points de pourcentage en 2019. Du recrutement à la rétention, une application plus cohérente de tous les outils et techniques décrits dans le présent rapport s'impose pour atteindre la parité, en particulier sur le terrain et dans les missions.

96. Malgré les efforts déployés par la plupart des entités pour placer la question de la parité au rang des priorités pendant la pandémie de COVID-19, les entités interrogées dans le cadre de l'enquête biennale ont indiqué que la pandémie avait eu des répercussions négatives sur certaines des initiatives mises en œuvre dans ce domaine. Par conséquent, des efforts conscients sont nécessaires pour regagner le terrain perdu, et les engagements doivent céder la place à l'action. En outre, les répercussions à long terme de la pandémie sur la représentation des femmes, leur parcours de carrière et leur qualité de vie dans le système des Nations Unies doivent faire l'objet d'un suivi spécifique et régulier. La pandémie a également ouvert la voie à un changement de culture institutionnelle, des modalités de travail exceptionnelles ayant fait de la flexibilité une réalité. Il importe de promouvoir l'aménagement des modalités de travail pour l'ensemble du personnel afin d'encourager un partage plus équitable des activités rémunérées et non rémunérées et de faire de l'ONU un lieu de travail plus attrayant et plus inclusif.

97. De toute évidence, il n'existe pas un obstacle unique qui entraverait à lui seul les progrès accomplis sur la voie de la parité des sexes, mais bien des difficultés multiples et interconnectées qui exigent une action concrète et mesurable. Des efforts complémentaires sont nécessaires pour renforcer la diversité et l'inclusion parmi le personnel des Nations Unies, notamment des mesures visant à assurer une représentation géographique équitable.

98. Les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre sont des agents de changement qui orientent l'élaboration des stratégies et des politiques visant à avancer sur la voie de la parité et à créer un environnement de travail porteur et qui en assurent la mise en œuvre. Ils renforcent et facilitent l'exécution par ONU-Femmes de son mandat consistant à assurer le suivi de l'application des mesures en faveur de la parité, des difficultés rencontrées et des progrès accomplis dans l'ensemble du système ainsi qu'à établir les rapports y relatifs.

B. Recommandations

99. Conformément à la recommandation figurant dans le rapport précédent, les efforts déployés en faveur de la parité des sexes doivent être accélérés au moyen d'un ensemble complet de mesures visant à éliminer les obstacles qui entravent la réalisation et la pérennisation de la parité dans le système des Nations Unies. Il est essentiel de souligner les avantages que représente la parité pour le personnel ainsi que pour l'Organisation dans son ensemble.

100. Toutes les entités, tous les membres du personnel d'encadrement et tous les fonctionnaires sont encouragés à se familiariser avec la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ainsi qu'avec les mesures et objectifs qui y sont énoncés dans tous les domaines, qu'il s'agisse de l'application du principe de responsabilité, des mesures spéciales ou des efforts devant être déployés dans les missions.

101. Les entités sont encouragées à renforcer l'application du principe de responsabilité s'agissant de la mise en œuvre des mesures décrites dans le présent rapport, notamment en actualisant et en contrôlant régulièrement leurs plans de mise en œuvre respectifs et en remédiant aux difficultés qui pourraient se présenter. Les dispositifs d'application du principe de responsabilité, tels que l'évaluation et la notation et les contrats de mission des haut(e)s fonctionnaires, sont essentiels pour avancer sur la voie de la parité des sexes.

102. Les équipes de direction sont encouragées à continuer de s'engager en faveur de la parité de façon visible et à prendre des mesures concrètes, notamment en diffusant des messages cohérents et en adoptant des mesures temporaires spéciales. Des systèmes de suivi des progrès en temps réel, tel que celui disponible sur le site Web du Secrétariat de l'ONU consacré à la parité des sexes, devraient être utilisés et mis à la disposition du public dans l'ensemble du système des Nations Unies.

103. Toutes les entités des Nations Unies sont encouragées à appliquer les recommandations figurant dans les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et sur le terrain afin de créer un environnement de travail inclusif et propice à la parité. À cet égard, les entités devraient allouer les ressources financières et humaines nécessaires aux activités visant à promouvoir le changement institutionnel et à surmonter les obstacles recensés. Elles devraient également renforcer l'action menée en faveur de la parité des sexes afin d'éviter tout retour en arrière dans le contexte de la crise liée à la COVID-19.

104. Les enquêtes réalisées auprès du personnel partout dans le monde et les entretiens de départ obligatoires devraient être utilisés pour évaluer les différentes incidences de la culture institutionnelle sur la situation des femmes, orienter l'élaboration de mesures concrètes et mieux comprendre les raisons des départs.

105. Les entités devraient suivre de près les répercussions de la pandémie sur le personnel, en particulier sur les femmes, leur santé, leur qualité de vie et leur capacité de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

106. Les mandats des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre et pour les questions relatives à la situation des femmes devraient être actualisés et rationalisés afin de tenir compte de l'évolution des besoins institutionnels et de favoriser une action plus concertée en vue d'atteindre la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies. Les entités devraient également :

a) nommer des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre et pour les questions relatives à la situation des femmes, ainsi que des suppléantes et suppléants, dans chaque département, service ou bureau, y compris dans les bureaux hors sièges, les missions politiques spéciales ou missions de maintien de la paix, les commissions régionales, les bureaux des coordonnatrices et coordonnateurs résidents ou régionaux ou toute autre entité chargée de l'exécution d'activités programmées. Les grandes entités devraient avoir plusieurs coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre ou pour les questions relatives à la situation des femmes ;

b) doter les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre et pour les questions relatives à la situation des femmes d'une autorité et de responsabilités adaptées, leur donner accès aux statistiques sur la sélection et la représentation du personnel et leur permettre de disposer du temps, des

informations, des ressources financières, de la formation et des moyens de sensibilisation nécessaires pour s'acquitter de ces fonctions essentielles ;

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

d) continuer de confier à des hommes des fonctions de coordination des questions de genre et des questions relatives à la situation des femmes ;

e) continuer de coordonner leurs activités et de collaborer avec le Bureau du (de la) Coordonnateur(trice) pour les questions relatives à la situation des femmes dans le système des Nations Unies, qui relève d'ONU-Femmes, conformément à ce qui est prévu dans le mandat de l'organisation, et se servir des orientations et outils essentiels émanant d'ONU-Femmes, dont les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et les lignes directrices adaptées aux besoins du terrain.

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

a) produire des avis de vacance de poste ouverts à toutes et tous en s'efforçant consciemment d'élargir au maximum le vivier de talents et de promouvoir la diversité au moyen d'un langage inclusif, en veillant à marquer la différence entre les compétences et l'expérience exigées et souhaitées et en faisant en sorte que les informations personnelles ne soient pas visibles au stade de la présélection ;

b) envisager de supprimer l'exigence relative à l'expérience sur le terrain à différents niveaux afin d'accroître la mobilité et de promouvoir la parité ;

c) envisager de suspendre temporairement les conditions restrictives figurant dans les définitions d'emploi en supprimant les exigences relatives au temps passé en poste ou celles liées au nombre de mouvements latéraux ou au type de contrat ;

d) mener des campagnes de sensibilisation ciblées afin d'accroître le nombre de candidatures féminines, notamment au moyen de listes d'aptitude ;

e) assurer la diversité au sein des jurys d'entretien et veiller à ce que des formations régulières soient organisées à l'intention du personnel et des responsables des postes à pourvoir sur les questions liées aux préjugés inconscients ;

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

g) renforcer les filières de sélection de personnel qualifié, en collaboration avec les États Membres, les universités nationales et les réseaux spécialisés, notamment dans les secteurs traditionnellement masculins.

108. Des mesures temporaires spéciales sont nécessaires pour accélérer les progrès sur la voie de la parité des sexes. L'instruction administrative publiée

sous la cote [ST/AI/2020/5](#) devrait être appliquée systématiquement aux sélections et nominations aux classes dans lesquelles la parité n'a pas encore été atteinte dans une entité donnée. À cet égard, les entités, en particulier celles qui sont présentes sur le terrain, sont encouragées à diffuser régulièrement des informations sur l'application de cette instruction.

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

110. Il a été signalé que le manque de perspectives d'évolution professionnelle pour les fonctionnaires de rang intermédiaire était le principal obstacle à la réalisation de la parité des sexes à partir de la classe P-4. Un écart considérable est également observé entre la proportion de femmes aux postes de début de carrière et aux niveaux supérieurs. En conséquence, les entités devraient mettre en œuvre un ensemble complet de mesures visant à appuyer l'évolution professionnelle des femmes, en particulier en milieu de carrière, notamment en créant un environnement de travail porteur leur permettant de s'épanouir et de progresser sur le plan professionnel ; en mettant en œuvre des politiques, des mesures et des initiatives favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ; en luttant contre les stéréotypes ; en ouvrant des perspectives de carrière, notamment en favorisant la mobilité interorganisations, en mettant en place des listes d'aptitude partagées et en considérant les membres du personnel féminin des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies comme des candidates internes, tout en mettant à profit les recommandations figurant dans les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et les lignes directrices adaptées aux besoins du terrain.

111. Les responsables, notamment les coordonnatrices et coordonnateurs résidents et les chefs d'organismes et de missions, devraient promouvoir et coordonner les efforts visant à atteindre la parité des sexes et créer un environnement de travail porteur au niveau des équipes de pays des Nations Unies, en coopération avec ONU-Femmes et d'autres entités concernées et sur la base des conseils techniques et de fond prodigués par celles-ci. Les mesures suivantes pourraient notamment être prises :

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

b) tout en continuant d'intégrer la prise en compte des questions de genre dans les programmes, les entités pourraient également faire appel à des groupes thématiques sur l'égalité des genres pour appuyer la promotion de la parité et la création d'un environnement porteur, le cas échéant.

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

113. Il est recommandé aux entités de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble du personnel, notamment en promouvant et en appliquant des modalités de travail aménagées et des solutions flexibles adaptées aux différents lieux d'affectation, en mettant à jour les politiques connexes sur la base des enseignements tirés de la pandémie, en déterminant quelles tâches ou activités peuvent être effectuées à distance et en assurant un suivi pour garantir une application cohérente.

114. Les politiques de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de gestation pour autrui devraient être remplacées par une politique standard de congé parental de six mois afin de promouvoir une répartition équitable des responsabilités familiales. De plus, les entités devraient :

a) octroyer, dans la mesure du possible, le congé parental également aux personnes employées durant de longues périodes mais qui n'ont pas le statut de fonctionnaire ;

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

c) accorder aux parents le temps nécessaire pour nourrir leurs enfants et faire en sorte que des installations spécialement conçues pour l'allaitement au sein ou au biberon soient mises à leur disposition ;

d) envisager de rembourser un certain pourcentage des frais de garde d'enfants, voire des frais engagés pour s'occuper de parents âgés ou de personnes handicapées à charge.

115. Les efforts visant à prévenir, à combattre et à éliminer le harcèlement sexuel devraient être renforcés à l'échelle du système, dans le droit fil des travaux menés par l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies. Il importe de continuer d'assurer la mise en œuvre et le suivi des dispositifs d'application du principe de responsabilité et de promouvoir un environnement de travail porteur où l'impunité n'est pas tolérée. La mise en commun des connaissances et des bonnes pratiques avec les différentes parties prenantes demeure essentielle. À cet égard, les entités devraient :

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

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

c) appliquer le Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies dans le cadre de toutes les manifestations qu'elles organisent, en ligne comme en présentiel ;

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

e) utiliser la base de données ClearCheck pour vérifier les antécédents des candidates et des candidats ;

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

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

117. Afin de permettre la prise en compte du principe de la répartition équitable des postes entre femmes et hommes dans toutes les entités du système des Nations Unies et dans toutes les unités, à tous les niveaux, les États Membres sont instamment invités à appuyer la modification des dispositions pertinentes des statuts et des règlements du personnel afin d'y inscrire l'objectif de la parité et de l'égalité des chances pour toutes et tous. Les États Membres sont également encouragés à contribuer au maintien de la parité aux plus hauts niveaux de l'Organisation en proposant des candidatures féminines aux postes correspondants.

Annexe I

Représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, dans tous les lieux d'affectation, par entité, au 31 décembre 2019

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Pourcentage de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes													
AIEA	3	12	78	73	282	152	370	171	271	60	31	15	4	2	7	2	1 046	487	31,8
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	0	0	1	1	24	24	27	18	10	9	5	4	1	0	1	0	69	56	44,8
CCNUCC	0	0	37	21	44	38	34	18	8	8	5	2	1	0	1	1	130	88	40,4
CIC	0	0	8	2	43	13	26	3	13	4	2	0	1	0	0	0	93	22	19,1
CIF-OIT	0	3	3	9	11	3	13	11	12	6	1	0	1	0	0	0	41	32	43,8
CIJ	0	0	14	6	3	13	6	8	3	2	1	0	1	0	1	0	29	29	50,0
École des cadres du système des Nations Unies	0	0	0	0	4	5	2	7	3	1	0	0	1	0	0	0	10	13	56,5
FAO	19	48	66	112	173	196	351	228	232	83	58	22	27	7	14	3	940	699	42,6
FIDA	1	3	22	29	56	45	47	53	60	28	13	9	3	2	5	0	207	169	44,9
FNUAP	1	1	25	55	52	73	123	86	100	100	38	34	10	6	1	2	350	357	50,5
HCR	0	0	224	268	662	537	498	435	183	163	94	55	20	21	2	2	1 683	1 481	46,8
ITC	3	3	29	38	30	31	27	15	19	5	3	1	0	1	0	1	111	95	46,1
OACI	1	1	13	13	53	36	132	42	68	18	16	4	4	1	0	1	287	116	28,8
OIM	7	3	124	144	200	191	175	122	58	40	29	14	11	5	1	1	605	520	46,2
OIT	2	8	45	76	115	146	216	213	205	122	46	24	13	10	6	4	648	603	48,2
OMI	0	1	9	17	17	22	26	12	21	11	10	4	5	1	1	0	89	68	43,3
OMM	0	0	18	19	21	20	40	36	35	10	11	2	8	2	2	1	135	90	40,0
OMPI	1	2	19	41	89	91	101	87	74	36	38	20	12	2	7	2	341	281	45,2
OMS	3	5	47	78	197	219	448	387	387	302	136	73	27	16	13	12	1 258	1 092	46,5
OMT	2	6	3	0	3	4	6	8	4	4	2	0	1	0	2	0	23	22	48,9
ONU	0	12	469	615	2 067	1 743	2 220	1 598	1 079	668	379	227	117	80	67	59	6 398	5 002	43,9
ONUDI	1	0	6	15	38	22	44	33	52	18	20	4	2	1	1	0	164	93	36,2

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Pourcentage de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
ONU-Femmes	0	1	5	61	29	89	26	124	19	85	2	20	2	6	0	3	83	389	82,4
ONUSIDA	0	0	7	17	19	21	31	53	67	61	20	15	6	3	0	3	150	173	53,6
OPS	1	1	17	27	38	51	123	116	26	21	9	6	2	0	0	0	216	222	50,7
PAM	2	2	65	93	354	267	219	174	170	142	71	52	38	13	4	2	923	745	44,7
PNUD	3	4	102	155	263	256	419	310	285	199	101	81	35	26	5	7	1 213	1 038	46,1
Secrétariat de la CFPI	0	0	1	3	2	1	4	2	2	2	2	1	0	1	2	0	13	10	43,5
UIT	0	3	30	31	65	52	77	48	50	25	15	1	2	1	4	1	243	162	40,0
UNESCO	9	20	94	150	162	177	128	134	90	41	24	28	9	11	7	4	523	565	51,9
UNICEF	1	4	125	204	610	604	734	784	426	318	60	52	19	22	2	2	1 977	1 990	50,2
UNITAR	0	0	2	4	5	4	1	4	3	1	7	2	0	0	1	0	19	15	44,1
UNOPS	0	5	34	24	129	54	90	58	56	25	12	9	10	5	2	2	333	182	35,3
UNRWA	0	0	3	2	23	20	37	44	20	15	13	4	7	0	1	1	104	86	45,3
UNU	0	0	5	9	9	6	6	8	4	5	6	5	2	1	2	0	34	34	50,0
UPU	0	0	5	6	27	11	17	5	10	4	4	0	4	0	2	0	69	26	27,4
Total	60	148	1 755	2 418	5 919	5 237	6 844	5 455	4 125	2 642	1 284	790	406	246	164	116	20 557	17 052	45,3

Annexe II

Entités ayant répondu à l'enquête biennale de 2021 sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies

<i>Entités du Secrétariat de l'ONU</i>		
<i>Entités des Nations Unies</i>	<i>Départements et bureaux</i>	<i>Missions politiques spéciales et opérations de maintien de la paix</i>
Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)	Office des Nations Unies à Genève	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA)
Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA)	Office des Nations Unies à Vienne/ Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA)
Organisation de l'aviation civile internationale (OACI)	Office des Nations Unies à Nairobi	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD)
Organisation maritime internationale (OMI)	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC)	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP)
Centre du commerce international (ITC)	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP)	Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)
Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO)	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK)
Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)	Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix/ Département des opérations de paix	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS)
Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan (UNMOGIP)
Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)	Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (BANUS)
Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)	Département de la sûreté et de la sécurité	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST)
Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice (UNICRI)	Département des affaires économiques et sociales	Mission de vérification des Nations Unies en Colombie
Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)	Département de la communication globale	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA)

Entités du Secrétariat de l'ONU

<i>Entités des Nations Unies</i>	<i>Départements et bureaux</i>	<i>Missions politiques spéciales et opérations de maintien de la paix</i>
Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR)	Département de l'appui opérationnel	
Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS)	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)	
Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA)	Bureau des affaires juridiques	
Université des Nations Unies (UNU)	Bureau de l'administration de la justice	
Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes)	Bureau des affaires de désarmement	
Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)	Bureau de l'informatique et des communications	
Organisation mondiale du commerce (OMC)	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	
Secrétariat de l'ONU	Bureau de lutte contre le terrorisme	
	Secrétariat de la Commission de la fonction publique internationale (secrétariat de la CFPI)	
	Bureau du Tribunal spécial au Liban	
	Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	
	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	