

Politique
d'égalité des sexes
et
d'autonomisation des
femmes

2016-2020



ONUG
OFFICE DES NATIONS UNIES
À GENÈVE



Michael Møller
Directeur général de
l'Office des Nations
Unies à Genève

Avant-propos

Je suis très fier de promulguer la première politique d'égalité des sexes de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), qui entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2016.

Quand on a demandé au Premier Ministre canadien, Justin Trudeau, pourquoi il voulait un nombre égal d'hommes et de femmes dans son gouvernement, il a simplement répondu : « Parce que nous sommes en 2015 ». Je pourrais le paraphraser et dire que l'ONUG a besoin d'une politique d'égalité des sexes simplement « parce que nous sommes en 2016 et qu'il est grand temps ». Cela fait soixante et onze ans qu'a été adoptée la Charte des Nations Unies, qui dispose qu'« aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires ». Cela fait vingt et un ans que la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ont défini l'objectif de la parité hommes-femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, et dix ans que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a promulgué le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Pourtant, alors que l'Organisation des Nations Unies a pour mission d'être le fer de lance de la réalisation des objectifs de développement durable, notamment de l'objectif 5, qui porte sur l'égalité des sexes, les progrès dans ses propres rangs sont bien trop lents. À la fin du premier semestre de 2015, seuls 34,4 % des postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat de l'ONU étaient occupés par des femmes. La proportion de femmes était encore beaucoup plus faible au niveau D-2 (27 %) qu'au niveau P-3 (44 %). Au même moment, à l'ONUG, les femmes occupaient 44 % des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (P-2 à D-2), mais seulement 38,6 % des postes les plus élevés (P-5 à D-2).

Malheureusement, la situation est semblable, voire pire encore, dans beaucoup d'autres organisations, dans le secteur privé comme dans le secteur public. D'après certaines estimations, si nous ne changeons rien à notre manière de faire et si nous nous contentons de discours éloquentes et de demi-mesures, nous ne parviendrons pas à l'égalité des sexes sur le lieu de travail avant 2095. C'est absurde et inacceptable. Il nous faut changer la donne. C'est pourquoi M^{me} Pamela Hamamoto, Représentante permanente des États-Unis d'Amérique auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève, et moi-même avons lancé l'année dernière l'initiative les défenseurs de l'égalité des genres (dits « Champions ») avec le soutien de Women@TheTable. Avec maintenant près de 120 Champions, y compris des organisations internationales, des États Membres et des acteurs non étatiques, nous faisons évoluer les choses à Genève. Au cœur de cette initiative, l'engagement en faveur de la parité dans les réunions impose de veiller à ce que les deux sexes soient systématiquement représentés. Chaque Champion prend aussi deux autres engagements concrets et mesurables propres à faire progresser son organisation sur la voie de l'égalité des sexes.

Un des engagements que j'ai pris moi-même, en tant que Champion, était d'adopter une politique d'égalité hommes-femmes pour l'ONUG. Grâce à l'excellent soutien que j'ai reçu de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et de nos propres coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes, c'est maintenant chose faite. Mais ce n'est qu'une première étape. Cette politique n'aura vraiment d'effet que si tous, à l'ONUG, hommes et femmes, tout au long de la chaîne hiérarchique, la comprennent, l'acceptent, se l'approprient et l'appliquent. Elle vise à créer une culture institutionnelle inclusive et favorable qui soit exempte de préjugés et de discrimination sexistes, à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux pour parvenir à la parité, et à assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans notre travail. Elle s'appuie sur de larges principes et des mesures concrètes. Elle viendra compléter la Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030 mise en place à l'échelle du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et faciliter sa mise en œuvre.

Je compte sur vous tous pour faire de l'égalité des sexes une réalité à l'ONUG. Soyons tous des Champions de l'égalité.

Mise en œuvre de la Politique d'égalité des sexes à l'ONUG : responsabilités

Directeur général	Groupe directeur pour l'égalité des sexes ^a	Coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes	Chefs de division ou de service
Est responsable de la mise en œuvre de la Politique	Planifie et contrôle la mise en œuvre de la Politique d'égalité des sexes de l'ONUG et surveille les progrès réalisés en la matière	Aident le Directeur général à guider la mise en œuvre de la Politique	Défendent la mise en œuvre de la Politique
Veille à ce que son successeur soit pleinement informé de la Politique et de sa mise en œuvre	Définit des mesures correctrices quand la mise en œuvre ne donne pas les résultats escomptés	S'entretiennent au moins deux fois par an avec le Directeur général	Abordent régulièrement la question de l'égalité des sexes lors de leurs réunions avec leurs subordonnés
Préside le Groupe directeur pour l'égalité des sexes	Lancera d'ici à 2017 un plan de relève destiné à assurer la parité hommes-femmes aux grades auxquels, à l'ONUG, la parité n'a pas encore été atteinte	Conduiront une analyse générale des questions relatives à l'égalité des sexes à l'ONUG en 2017	Rendent compte tous les ans au Groupe directeur pour l'égalité des sexes des mesures qu'ils prennent pour mettre en œuvre la Politique
Nomme deux coordonnateurs pour l'égalité des sexes		Font rapport chaque année à ONU-Femmes dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Désignent dans leur division ou service une ou deux personnes qui seront chargées d'assurer la liaison avec les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes et contribuer à la mise en œuvre de la Politique
Tient compte de la nécessité d'assurer la parité hommes-femmes dans le cadre de la planification de la relève et dans les décisions relatives à la succession		Participent à la réunion annuelle du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes	Rendent compte, dans le cadre de l'évaluation des performances, de la mise en œuvre de la politique du Secrétariat relative aux modalités de travail flexibles
Diffuse les pratiques optimales au moyen du <i>Rapport annuel</i> et de messages diffusés à tout le personnel ou lors de réunions d'information		Ajoutent les tâches liées aux questions d'égalité des sexes à leurs objectifs aux fins de l'évaluation des performances (eperformance)	
Fait part des résultats et des pratiques optimales aux autres chefs de département, y compris dans d'autres lieux d'affectation		Recensent les ateliers et les cours auxquels le personnel de l'ONUG peut participer	
Poursuivra les discussions en vue de la création d'une crèche destinée au personnel de l'ONUG		Convoquent régulièrement des réunions informelles ou des séances d'information sur des questions relatives à l'égalité des sexes	

^a Le Conseil de direction se réunit deux fois par an en tant que Groupe directeur pour l'égalité des sexes

Membres désignés dans chaque division ou service

Offrent un appui aux coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes et au Service de la gestion des ressources humaines, en particulier en fournissant des données clés ventilées par sexe et en contribuant à l'analyse de la situation en matière d'égalité des sexes à l'ONUG

Donnent des conseils à leurs collègues, y compris aux chefs, en ce qui concerne la politique d'égalité des sexes de l'ONUG

Leur travail sur les questions d'égalité des sexes est reconnu dans l'évaluation de leur performance

Service de la gestion des ressources humaines

Veille à ce qu'une séance d'information sur l'égalité des sexes soit prévue dans le cadre de toutes les sessions d'accueil et d'orientation destinées aux nouveaux arrivés à l'ONUG

Rend compte deux fois par an au Groupe directeur pour l'égalité des sexes de la représentation des hommes et des femmes dans les effectifs et de l'application des modalités de travail flexibles

Fournit d'autres données relatives à la représentation des hommes et des femmes au Groupe directeur pour l'égalité des sexes, à sa demande

Élabore d'ici à 2017 au plus tard un questionnaire de sortie destiné au personnel quittant l'ONUG et en communique les résultats chaque année au Groupe directeur pour l'égalité des sexes

Veille à ce que la Division de l'administration ajoute une section consacrée à l'égalité des sexes sur ses pages Intranet et Web

Tous les chefs

Sont encouragés à inclure des objectifs tenant compte de l'égalité des sexes dans leur gestion de la performance

Tiennent compte de la nécessité de la parité hommes-femmes dans la planification de la relève et les décisions relatives à la sélection du personnel

Veillent à ce que, pendant les réunions, hommes et femmes aient la possibilité de prendre la parole et à ce que la prise de notes soit assurée par tous les membres de l'unité à tour de rôle

Appuient la réinsertion des femmes sur le lieu de travail à leur retour de congé de maternité

S'entretiennent avec les fonctionnaires désignés dans leur domaine d'activité dans un délai d'un mois après leur nomination

Participent aux formations obligatoires sur l'égalité des sexes et les préjugés inconscients

Organisent les réunions pendant la plage horaire obligatoire sauf circonstances exceptionnelles

Veillent à ce qu'il y ait des hommes et des femmes dans les réunions qu'ils organisent et refusent de prendre part à des discussions auxquelles ne participent que des hommes ou que des femmes

Tous les membres du personnel

Suivent la formation en ligne « Je connais le genre » d'ici la fin de 2017

Se tiennent informés des mises à jour de la Politique

Contribuent à l'instauration d'un environnement de travail respectueux de l'égalité hommes-femmes

Examinent les moyens d'intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes dans leurs travaux

Historique

« Aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires ».

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dispose que les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Les signataires de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, adoptés en 1995 à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, ont observé que l'Organisation des Nations Unies ne tirait pas pleinement parti des talents des femmes et ils ont fixé pour objectif de parvenir à la parité globale dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en l'an 2000 au plus tard. Cet objectif a été réaffirmé à plusieurs reprises par l'Assemblée générale, qui a prié le Secrétaire général, dans sa résolution 69/151, d'examiner les progrès accomplis et de redoubler d'efforts pour avancer vers la réalisation de l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux dans l'ensemble du système des Nations Unies, de veiller à ce que des mesures soient prises, y compris des mesures temporaires spéciales, en vue d'accélérer les progrès et à ce que le personnel d'encadrement et les départements rendent des comptes au sujet de la réalisation de la parité.

En 2015, les États Membres ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui comprend un ensemble de 17 objectifs de développement durable¹. L'objectif 5 porte sur la nécessité de parvenir à l'égalité des sexes et d'autonomiser toutes les femmes et les filles. Les États Membres ont observé que la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles apporterait une contribution capitale à la réalisation de l'ensemble des 17 objectifs et des 169 cibles et qu'il était crucial que le principe de l'égalité des sexes soit systématiquement intégré dans la mise en œuvre du Programme.

En 2006, le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination a approuvé la politique menée par l'ONU à l'échelle du système en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes². Il a défini six grands facteurs ou arrangements institutionnels permettant de parvenir à l'égalité des sexes :

- Responsabilisation ;
- Gestion axée sur les résultats en matière d'égalité des sexes ;
- Contrôle au moyen du suivi, de l'évaluation, de l'audit et de l'établissement de rapports ;
- Ressources humaines et financières ;
- Renforcement des capacités ;
- Cohérence, coordination et gestion des connaissances et de l'information.

En 2012, le Conseil a mis en œuvre le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin de faciliter et de superviser la mise en œuvre de cette politique. Le Plan d'action impose à toutes les entités du système des Nations Unies, y compris à tous les départements et bureaux du Secrétariat, de se conformer aux normes énoncées dans 15 indicateurs de résultats d'ici à 2017, d'appliquer le Plan d'action dans le contexte de leurs propres structure et mandat, et de rendre compte chaque année des progrès réalisés dans les six domaines du Conseil. Le Plan d'action est le premier cadre de responsabilisation interinstitutions des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

L'analyse des rapports relatifs à la mise en œuvre du Plan d'action montre que les entités des Nations Unies qui ont adopté des politiques d'égalité des sexes obtiennent des résultats sensiblement meilleurs que les autres entités pour les 14 autres indicateurs du Plan d'action.

¹ Résolution 70/1 de l'Assemblée générale.

² CEB/2006/2, annexe.

Les 47 entités qui ont atteint ou dépassé les objectifs de l'indicateur relatif à la politique d'égalité des sexes en 2015 ont aussi atteint ou dépassé, en moyenne, les objectifs de 10 des 15 indicateurs. Les entités qui n'avaient pas mis en place de politiques d'égalité des sexes ont atteint ou dépassé, en moyenne, les objectifs de 5 indicateurs seulement.

Source : ONU-Femmes, analyse des données relatives au Plan d'action pour 2015.

Comme le Secrétariat de l'ONU dans son ensemble, l'ONUG a fait des progrès réguliers en ce qui concerne les 15 indicateurs de résultats du Plan d'action. Depuis 2012, qui était la première année de présentation de rapports, le nombre d'indicateurs pour lesquels l'Office a indiqué avoir atteint ou dépassé les objectifs est passé de 3 à 8 (voir annexe I). Toutefois, ses résultats sont restés inférieurs à ceux du Secrétariat dans son ensemble, lequel a atteint ou dépassé les objectifs pour 8,7 indicateurs en moyenne en 2015, contre 4 en 2012³.

Il est donc nécessaire de disposer d'une politique spécifique d'égalité des sexes pour accélérer les progrès vers la parité hommes-femmes à l'ONUG. Le Directeur général a entrepris d'adopter une telle politique en 2016, dans le cadre de ses engagements en tant que « Défenseur de l'égalité des genres dans le cadre de la Genève internationale »⁴.

Objectifs et portée de la politique d'égalité des sexes de l'ONUG

La Politique d'égalité des sexes de l'ONUG décrit les mesures que l'Office entend prendre dans les domaines de la transversalisation des questions liées au genre et de la représentation des femmes afin d'atteindre et, dans certains cas, de dépasser, les objectifs de l'ensemble des 15 indicateurs de résultats du Plan d'action à l'échelle du système. **Elle s'appuie sur les règles, les règlements et les procédures que suit l'ONUG en tant qu'entité du Secrétariat et a pour objectif de compléter la Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030 et de faciliter sa mise en œuvre**⁵. Elle a été élaborée en consultation avec les dirigeants de l'ONUG, les représentants du personnel et les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes.

La Politique, qui prendra effet le 1^{er} septembre 2016 et sera réexaminée dans quatre ans, a pour objectif :

- De créer une culture institutionnelle inclusive et favorable qui soit exempte de préjugés et de discrimination sexistes ;
- D'accroître la représentation des femmes à tous les niveaux afin de parvenir à la parité ;
- D'assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le travail de l'ONUG.

Elle s'applique à toutes les divisions et à tous les services de l'ONUG, tels que définis dans la circulaire du Secrétaire général relative à l'organisation de l'Office des Nations Unies à Genève⁶. Elle sera communiquée au Service de Genève du Bureau des affaires de désarmement.

³ ONU-Femmes, analyse des données relatives au Plan d'action pour 2015.

⁴ Les défenseurs de l'égalité des genres a été lancée en 2015 par le Directeur général et deux autres cofondateurs en tant que réseau de hauts responsables réunissant des décideurs, hommes et femmes, pour faire tomber les obstacles auxquels se heurtent les femmes. Pour plus d'informations, voir <http://genderchampions.com>

⁵ Les documents d'orientation suivants, entre autres, ont trait à la représentation des femmes dans des conditions d'égalité : les circulaires du Secrétaire général sur le Règlement du personnel et le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2014/1), sur les Coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat (ST/SGB/2008/12), sur l'allaitement (ST/SGB/2003/14) et sur les formules d'organisation du travail plus souples (ST/SGB/2003/4), et les instructions administratives sur le dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité (ST/AI/2016/1), le système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3), l'administration des engagements temporaires (ST/AI/2010/4/Rev.1), le congé pour motif familial et les congés de maternité ou de paternité (ST/AI/2005/2), et les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes (ST/AI/1999/9).

⁶ La circulaire la plus récente porte la cote ST/SGB/2000/4.

État des lieux : analyse de la situation des femmes à l'ONUG

Avant de définir la Politique pour l'égalité des sexes, il a fallu examiner la situation actuelle et recueillir des données. **Si les statistiques datent d'octobre 2015 et si la situation s'est nettement améliorée depuis en ce qui concerne certains indicateurs, les chiffres montrent quand même qu'il nous faut prendre des mesures résolues.**

La figure I montre que c'est dans la catégorie des professeurs de langue que le pourcentage de femmes est le plus élevé et que c'est au grade G3 qu'il est le plus faible. La situation est familière dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, le pourcentage de femmes diminuant à mesure que les grades sont plus élevés. Le grade D1 est l'exception ; la proportion de femmes à ce grade (41,7 %) est légèrement plus élevée qu'au grade P5. La parité n'est atteinte qu'aux grades P2, LT1, G7, G6 et G5. Les Directeurs généraux de l'ONUG, qui ont rang de Secrétaire général adjoint, ont toujours été des hommes.

Figure I : Proportion de femmes à l'ONUG dans les différentes catégories en 2015
(en pourcentage)



Source : Données ONUG, 31 octobre 2015.

La situation est similaire à l'échelle du système des Nations Unies. En 2015, 83 % des entités des Nations Unies ont indiqué qu'elles n'avaient pas atteint la parité au grade P4 et aux grades supérieurs. Ces résultats montrent qu'il reste difficile de remédier de manière efficace au manque de femmes aux postes les plus élevés⁷.

Le tableau 1 montre le pourcentage de femmes dans les six grandes unités administratives de l'ONUG placées sous la supervision du Directeur général, à savoir le Cabinet du Directeur général, la Division de l'administration, la Division de la gestion des conférences, le Service de l'information, la Bibliothèque et le Service de la sécurité et de la sûreté. Les données ont été agrégées selon les grades définis dans le Plan d'action à l'échelle du système. Au 31 octobre 2015, parmi les hauts fonctionnaires (P5 à D2), la parité n'avait été atteinte qu'à la Bibliothèque. Les deux tiers du personnel aux grades P2 à P4 au Cabinet du Directeur général et à la Bibliothèque étaient des femmes. Dans les services généraux, la parité était réalisée au Cabinet du Directeur général, à la Division de la gestion des conférences et au Service de l'information. Le tableau montre que le nombre de femmes variait considérablement d'une grande unité administrative à une autre. Le Cabinet du Directeur général et le Service de l'information ne comptaient aucune femme aux grades P5 à D2, alors que tous les membres du personnel de la Bibliothèque à ces grades étaient des femmes. La proportion de femmes aux grades P2 à P4 allait d'un tiers du personnel au Service de la sécurité et de la sûreté à deux tiers au Cabinet du Directeur général et à la Bibliothèque. Tous les agents des services généraux du Cabinet du Directeur général étaient des femmes, alors que dans le Service de la sécurité et de la sûreté les femmes ne représentaient que 18,8 % du personnel des services généraux.

⁷ ONU-Femmes, analyse des données relatives au Plan d'action pour 2015.

Tableau 1 : Proportion de femmes à l'ONUG, par grande unité administrative en 2015
(en pourcentage)

Grande unité administrative	P-5 à D-2	P-2 à P-4	SG	D-2	D-1	P-5	P-4
Cabinet du Directeur général	0,0	66,7	100,0		0,0	0,0	66,7
Division de l'administration	26,3	48,9	43,6	0,0	40,0	25,0	53,1
Division de la gestion des conférences	44,4	49,2	65,2	100,0	66,7	42,0	46,3
Service de l'information	0,0	41,7	57,1		0,0	0,0	33,3
Bibliothèque	100,0	66,7	41,9		100,0	100,0	100,0
Service de la sécurité et de la sûreté		25	17				0,0
ONUG	38.6	49.5	46.6	33.3	41.7	38.2	47.6

Source : Données ONUG, 31 octobre 2015.

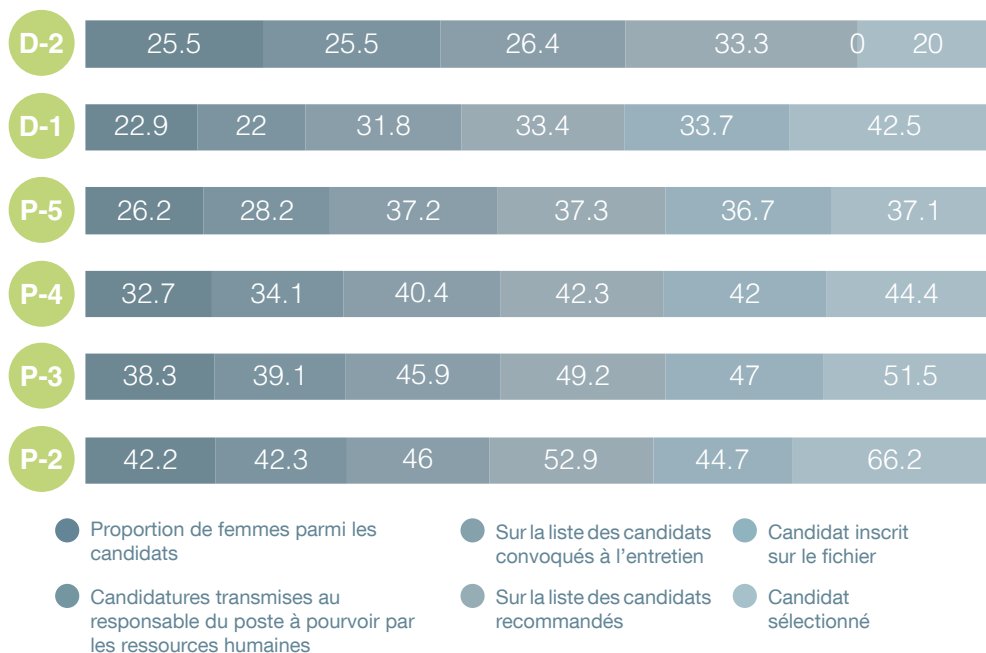
On retrouve des variations similaires dans chacune des grandes unités administratives de l'ONUG, comme indiqué à l'annexe II. Aux trois grades hiérarchiques les plus élevés pour lesquels la répartition par sexe a pu être déterminée, 16 des 40 unités étaient paritaires pour les trois catégories de personnel incluses dans le contrat de mission conclu entre le Directeur général et le Secrétaire général. Neuf unités n'étaient parvenues à la parité dans aucune catégorie. L'annexe II révèle quelques faits frappants. Dans la Division de l'administration, unité où les femmes représentent plus de 80 % des administrateurs aux grades P2 à P4 et des agents des services généraux, seuls 25 % des hauts fonctionnaires étaient des femmes. Dans une autre unité de la même Division, le pourcentage de femmes hauts fonctionnaires (43 %) était supérieur à celui des autres administratrices (35 %) et des femmes agents des services généraux (22 %). Pour progresser encore vers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à l'ONUG, nous devons tous prêter une grande attention à la situation à tous les niveaux hiérarchiques.

À la fin de 2014, il y avait moins de femmes aux grades P2 et P4 et aux grades D1 et D2 que dix ans plus tôt. De fait, à l'ONUG les femmes sont moins bien représentées qu'au Secrétariat dans son ensemble à tous les grades des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, à l'exception des grades P3 et P4 (voir annexe III).

Les femmes dans le processus de sélection

On ne dispose d'aucune information concernant le nombre de femmes à chaque étape du processus de sélection à l'ONUG, mais les données générales se rapportant à l'ensemble du Secrétariat de l'ONU pour 2012-2013 montrent que 23 % (pour les postes D1) à 42 % (pour les postes P2) des candidats étaient des femmes (voir fig. II).

Figure II : Proportion de femmes à chaque étape du processus de sélection du personnel au Secrétariat de l'ONU, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 (en pourcentage)



Pendant cette période, une femme qui soumettait sa candidature ou dont la candidature était transmise au responsable du poste à pourvoir était plus susceptible qu'un homme d'être invitée à un entretien et d'être recommandée, quel que soit le grade. Aux grades P4 à D2, cependant, moins de 45 % des candidats inscrits sur le fichier ou sélectionnés étaient des femmes, et cette proportion tombait à 20 % pour les postes D2. À ce rythme, le Secrétariat ne parviendra pas à établir la parité à ces grades. Nous devons donc faire un effort pour accroître le nombre de candidates, en particulier pour les grades élevés. En outre, les responsables des postes à pourvoir doivent inscrire sur le fichier et sélectionner davantage de femmes issues de la liste des candidats recommandés. Il est clair que la proportion de femmes dans une entité donnée n'augmentera que si les femmes sélectionnées pour des postes dans cette entité représentent plus de 50 % des nouveaux arrivants. Cela est aussi vrai pour l'ONUG.

Femmes titulaires de contrats temporaires, de contrats de consultant ou de contrats de vacataire

Plusieurs unités à l'ONUG doivent faire face à des charges de travail très fluctuantes. Elles ont donc largement recours à du personnel temporaire, à des consultants ou à des vacataires. Si l'on ne dispose pas encore de données ventilées, nous devons prêter attention aux femmes qui font partie de ces personnels, car des contrats occasionnels peuvent déboucher sur des recrutements.

Modalités de travail flexibles à l'ONUG

En 2015, l'ONUG était la seule entité du Secrétariat de l'ONU⁸ où les hommes étaient plus nombreux que les femmes à utiliser une des quatre modalités de travail flexibles proposées au personnel. C'était déjà le cas en 2014, année où 158 hommes et 116 femmes avaient recours à ces modalités.

⁸ Bureau de la gestion des ressources humaines, « Flexible working arrangements utilisation report 2015 », p. 5.

C'est à la Division de l'administration qu'il y avait le plus grand nombre d'utilisateurs des modalités de travail flexibles et de femmes utilisant ces modalités (annexe IV), et c'est au Service de la sécurité et de la sûreté qu'il y avait le moins d'utilisateurs de ces modalités. Les horaires de travail décalés étaient la modalité de travail flexible la plus utilisée à l'ONUG. Les femmes optaient principalement pour le télétravail (44), puis les horaires décalés (42) et, enfin, les horaires comprimés (35), alors que les hommes préféraient les horaires décalés (109) aux horaires comprimés (29) ou au télétravail (19). Le télétravail était la seule modalité de travail flexible utilisée davantage par les administrateurs (34) que par les agents des services généraux (20). En tout, en 2014, 21 % des membres du personnel de l'ONUG avaient recours aux modalités de travail flexibles ; ils étaient 62 % à la Bibliothèque, 12 % à la Division de la gestion des conférences et 1 % au Service de la sécurité et de la sûreté (voir tableau 2).

Tableau 2 : Personnel ayant recours aux modalités de travail flexibles à l'ONUG, par grande unité administrative, en 2014 (en pourcentage)

Unité administrative	Personnes ayant recours aux modalités de travail flexibles
Cabinet du Directeur général	33
Division de l'administration	35
Division de la gestion des conférences	12
Service de l'information	34
Bibliothèque	62
Service de la sécurité et de la sûreté	1
ONUG	21

Source : Données ONUG, 2014.

Éléments de la politique d'égalité des sexes de l'ONUG

Les éléments ci-après de la Politique d'égalité des sexes de l'ONUG correspondent aux six domaines d'activités et aux 15 indicateurs de résultats du Plan d'action à l'échelle du système.

Responsabilisation

Le Directeur général est responsable de l'application de la Politique. Lorsqu'il quittera ses fonctions, il veillera à ce que son successeur soit pleinement informé de la Politique et de son application. La Politique sera en place jusqu'en 2020 puis sera réexaminée.

Dans le contrat de mission qu'il a conclu avec le Secrétaire général en 2016, à la rubrique « contribution aux intérêts généraux de l'ONU », le Directeur général indique qu'il participera pleinement aux responsabilités partagées des hauts responsables, comme la diffusion des valeurs et des politiques de l'ONU, y compris la défense et la promotion des droits de l'homme et la transversalisation des questions relatives à l'égalité des sexes. Le contrat de mission inscrit aussi parmi les réalisations escomptées l'accroissement des efforts visant à réaliser la parité entre les sexes et fixe des indicateurs de succès concernant les femmes dans trois catégories de postes : a) administrateurs principaux (P5, D1, D2 et équivalent) ; b) administrateurs (P1, P2, P3, P4 et équivalent) ; c) services généraux et autres.

Le Directeur général nommera deux coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes, pour un mandat de deux ans renouvelable.

Politique et plan

Les facteurs clefs ci-après sont, pour les entités des Nations Unies, les plus essentiels pour la réalisation de progrès :

- Engagement des dirigeants ;
- Élaboration et approbation d'une politique d'égalité des sexes ;
- Dotations suffisantes en personnel, en ressources et en capacités aux fins de la promotion de l'égalité des sexes ;
- Clarté au sujet des responsabilités et des obligations concernant l'action de l'Organisation dans les domaines de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

La réunion hebdomadaire des hauts dirigeants de l'ONUG⁹ se tiendra au moins deux fois par an sous la forme du Groupe directeur de l'ONUG pour l'égalité des sexes et les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes seront invités à y participer. Le Groupe, conduit et présidé par le Directeur général, planifiera, suivra et supervisera les progrès de la mise en œuvre de la Politique, en veillant à ce que les hauts dirigeants assument individuellement leur responsabilité à l'appui de la responsabilité globale du Directeur général.

Les membres du Groupe directeur pour l'égalité des sexes défendront, individuellement et collectivement, la mise en œuvre de la Politique, lui donnant ainsi de l'autorité et établissant les responsabilités en ce qui concerne son application.

Chaque division¹⁰ rend compte au moins une fois par an au Groupe directeur pour l'égalité des sexes des mesures qu'elle a prises pour mettre en œuvre la Politique, des possibilités à exploiter et des problèmes à régler en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans son domaine d'activité, et de ses projets pour la période à venir.

Le Service de la gestion des ressources humaines rendra compte au moins deux fois par an des progrès relatifs à la parité hommes-femmes, de l'application des mesures visant à concilier travail et vie privée, et des pratiques optimales recensées et des difficultés rencontrées dans le cadre du processus de suivi des performances tenant compte des questions de genre décrit ci-après.

Le Groupe directeur de l'ONUG pour l'égalité des sexes, en consultation avec les coordonnateurs pour l'égalité des sexes, proposera des mesures correctrices, comme le renforcement des capacités ou la fourniture de conseils spécialisés, si la mise en œuvre ne donne pas les résultats escomptés.

Le Directeur général veillera à ce que les pratiques optimales soient communiquées au personnel de l'ONUG, par exemple dans le *Rapport annuel*, lors de réunions d'information ou au moyen de la diffusion régulière de messages au personnel, afin de reconnaître l'excellence dans la mise en œuvre de la Politique et dans la réalisation de la parité hommes-femmes.

Les hauts dirigeants devraient faire de l'égalité des sexes un sujet régulier de leurs réunions avec les cadres et les autres membres du personnel, mettre en lumière les bonnes pratiques et discuter des obstacles à surmonter.

⁹ Participent à la réunion des hauts dirigeants le Directeur de la Division de l'administration, le Directeur de la Division de la gestion des conférences, le Directeur du plan stratégique patrimonial, le Directeur de la Bibliothèque de l'ONUG, le Directeur du Service de l'information, le Chef de cabinet, le Chef du protocole, le Chef de la Section des affaires politiques et des partenariats, le conseiller juridique principal, le Chef du projet de changement de la perception et le Chef du Service de la sécurité et de la sûreté. Le Directeur du Service de Genève du Bureau des affaires de désarmement est également présent et sera encouragé à appliquer la Politique et à participer activement aux travaux du Groupe directeur de l'ONUG pour l'égalité des sexes.

¹⁰ Le terme « division » fait référence à toutes les unités administratives ayant le plus haut niveau hiérarchique à l'ONUG.

Gestion des performances tenant compte du genre

Au Secrétariat de l'ONU, dont l'ONUG fait partie, le respect de la diversité et du principe de l'égalité des sexes est l'une des trois valeurs fondamentales prises en considération lors du recrutement du personnel et de l'évaluation annuelle des fonctionnaires. Cela signifie que les hommes et les femmes doivent être traités sur un pied d'égalité, sans qu'aucune discrimination ne soit exercée à l'égard d'une personne ou d'un groupe quel qu'il soit. En outre, l'Assemblée générale, dans ses résolutions, a appelé à plusieurs reprises l'attention du Secrétaire général sur la nécessité d'accélérer les progrès vers une égale représentation des hommes et des femmes à tous les niveaux.

À l'ONUG, les chefs seront invités à définir des objectifs tenant compte du principe de l'égalité des sexes dans le cadre du système de gestion de la performance, pour eux-mêmes et pour leurs subordonnés. L'annexe V montre comment il est possible de tirer profit du système de gestion de la performance pour créer un lieu de travail favorable aux femmes comme aux hommes.

Exemples d'indicateurs de comportement aux fins de l'évaluation des compétences en matière d'encadrement :

- *Définir et faire prévaloir une orientation générale qui emporte l'adhésion de ses collègues (hauteur de vues) ;*
- *Armer chacun des membres de son équipe des atouts nécessaires pour atteindre les objectifs visés (qualités de chef) ;*
- *Établir et entretenir des relations très diverses afin de comprendre les besoins et de s'assurer des appuis (qualités de chef).*

On trouvera la liste complète à l'adresse https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_fr.pdf (5 août 2016).

La responsabilité de la mise en œuvre de la Politique incombe au Directeur général puis, en cascade, via l'évaluation annuelle des performances, aux directeurs de division et aux chefs de service et, enfin, à tous les responsables et aux autres membres du personnel.

Suivi et évaluation

Planification stratégique

En 2017, les coordonnateurs de l'ONUG pour les questions d'égalité des sexes analyseront les rôles et les responsabilités dévolus à chaque sexe à l'ONUG, avec le soutien du personnel d'encadrement, des membres du personnel désignés et d'autres personnes, afin que l'on dispose de données pertinentes aux fins de l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les rôles et activités des entités de l'ONUG. Cette analyse servira de base à la conception des interventions de l'ONUG et contribuera à définir des priorités stratégiques dans les domaines techniques de chaque entité, à repérer les défaillances dans la fourniture d'informations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, à déterminer quelles questions doivent faire l'objet d'un suivi et de rapports, et à soutenir la réalisation d'états des lieux et les efforts faits pour recenser les ressources et identifier des partenaires potentiels pouvant participer à de futures actions dans ce domaine.

Des données clefs ventilées par sexe pourraient apporter des informations précieuses sur l'égalité des chances sur le lieu de travail. Ces données pourraient porter sur les modalités de travail flexibles, le congé de maternité, la représentation des hommes et des femmes parmi les membres du personnel de l'ONU qui partent en mission, les congés spéciaux sans traitement, la participation à des formations extérieures, et les projections relatives aux vacances de poste et aux départs à la retraite, et faire partie de l'analyse évoquée plus haut.

Suivi et présentation de rapports

Les directeurs de division et les chefs de service s'appuieront sur les analyses évoquées cidessus pour élaborer, avec l'assistance de membres du personnel désignés, de courts tableaux de suivi pouvant démontrer leur contribution aux progrès vers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Ils utiliseront ces tableaux de suivi pour faire rapport au Groupe directeur pour l'égalité des sexes au moins une fois par an. Les données fournies seront agrégées et incluses dans le contrat de mission conclu entre le Directeur général et le Secrétaire général, et diffusées. Cela permettra de mettre en évidence les progrès réalisés et de remédier aux problèmes.

Les informations ventilées sur les contributions de l'ONUG à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, mentionnées plus haut, permettront aux cadres d'évaluer de manière systématique la portée des activités de transversalisation des questions relatives à l'égalité des sexes entreprises à l'ONUG.

Les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes s'entreprendront au moins deux fois par an avec le Directeur général pour discuter des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Politique et d'autres questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, en lien avec le travail de l'ONUG.

Tous les deux ans, les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes feront une enquête auprès de tous les membres du personnel de l'ONUG pour évaluer leur perception des questions relatives à l'égalité des sexes et leur degré de satisfaction par rapport à la Politique.

Ressources humaines et financières

Allocation et suivi des ressources

Il n'existe à l'heure actuelle au Secrétariat de l'ONU aucun système permettant de suivre de manière systématique les ressources allouées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Un tel système devrait à terme être mis en place dans Umoja ; l'ONUG en fera alors usage.

Le Directeur général s'emploiera à dégager des ressources financières aux fins de l'action des coordonnateurs de l'ONUG pour les questions d'égalité des sexes, en particulier en vue de leur participation aux réunions annuelles du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes.

Dispositif relatif aux questions d'égalité des sexes

Les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes seront chargés, avec l'appui des chefs de division et de service et les membres du personnel désignés, de rendre compte chaque année à ONU-Femmes, par l'intermédiaire du système de gestion du Plan d'action à l'échelle du système, des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Politique.

Chaque division ou service de l'ONUG désignera au moins un membre du personnel qui sera chargé d'aider les coordonnateurs de l'ONUG pour les questions d'égalité des sexes à promouvoir la mise en œuvre de la Politique, à donner des conseils aux cadres aux fins de la mise en œuvre d'activités d'intégration des questions relatives à l'égalité des sexes, et à défendre la parité des sexes en matière de recrutement. Les membres désignés aideront aussi les coordonnateurs de l'ONUG pour les questions d'égalité des sexes à élaborer l'analyse de la situation de l'ONUG en matière d'égalité des sexes.

En particulier, ils fourniront des données ventilées par sexe issues de leur propre division sur des questions comme la représentation des hommes et des femmes dans chaque unité, les vacances de poste prévues, les modalités de travail flexibles, les activités expressément entreprises par la division pour promouvoir l'égalité des sexes, et la participation à des ateliers de formation.

Les coordonnateurs de l'ONUG pour les questions d'égalité des sexes ajouteront leurs tâches dans le domaine de la promotion de l'égalité des sexes dans leurs objectifs aux fins de l'évaluation de la performance. De même, le travail effectué par les membres du personnel qui ont été désignés dans les différents services et divisions pour les questions relatives à l'égalité des sexes devrait être reconnu dans les évaluations de leur performance.

En outre, il incombe aux membres du personnel de l'ONUG, à titre individuel et collectif, d'intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes dans les travaux de l'Office.

Parité hommes-femmes

Comme nous l'avons vu plus haut, en 2014, à l'ONUG, les femmes étaient moins bien représentées qu'en 2004 à tous les grades de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, à l'exception des grades P3 et P4 (voir annexe III). En octobre 2014, la parité hommes-femmes était réalisée uniquement aux grades P1, P2, LT1 et G5 à G7.

L'ONUG encourage, à qualifications égales, le recrutement de femmes et a pour objectif d'accroître progressivement le nombre de femmes aux postes de décision.

Le Service de la gestion des ressources humaines aidera le Groupe directeur de l'ONUG pour l'égalité des sexes à planifier, superviser et suivre les progrès vers la réalisation des objectifs relatifs à l'égalité de représentation des sexes (parité hommes-femmes). Cela signifie qu'il fournira, à la demande, des données détaillées ventilées par sexe pour toutes les étapes du processus de sélection, ainsi que des informations sur les postes à pourvoir dans un avenir proche.

D'ici la fin du premier semestre de 2017, le Groupe directeur de l'ONUG pour l'égalité des sexes lancera un plan d'organisation de la relève doté d'objectifs réalistes et prévoyant des mesures propres à favoriser des avancées aux grades pour lesquels la parité n'est pas encore réalisée.

Ce plan, qui tiendra compte des défis que doit relever le Secrétariat de l'ONU, en particulier en ce qui concerne les questions liées à la mobilité, s'appuiera sur le modèle élaboré par ONU-Femmes et sur des stratégies connexes, et portera sur les activités d'information, le recrutement, la sélection, la rétention du personnel et l'organisation des carrières.

Dans le cadre de l'élaboration du plan pour la parité hommes-femmes, une enquête sera menée à l'échelle de l'organisation pour faire un état des lieux à partir duquel des activités et des objectifs spécifiques pourront être définis. Cette enquête s'appuiera sur le modèle fourni par ONU-Femmes.

Les avis de vacances de poste qui concernent des unités administratives dans lesquelles la parité n'a pas été atteinte préciseront que les femmes sont encouragées à soumettre leur candidature.

À partir de 2017, le Service de la gestion des ressources humaines demandera à tous les membres du personnel quittant l'ONUG de remplir un questionnaire de sortie, dans lequel ils seront invités à indiquer pourquoi ils partent et si des mesures auraient pu être prises pour les retenir. Un modèle, fondé sur le questionnaire de sortie du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination, sera fourni par ONU-Femmes. Le Service de la gestion des ressources humaines transmettra les résultats des questionnaires aux coordonnateurs pour l'égalité des sexes au moins une fois par an.

Des programmes de mentorat destinés aux femmes de la catégorie des administrateurs pourraient les aider à se préparer à des postes de grade supérieur. Des sessions de « speed mentoring » pourraient aussi être organisées pour offrir aux femmes de la catégorie des administrateurs l'occasion de recevoir des conseils de collègues plus expérimentés.

Les chefs veilleront à ce que, pendant les réunions, hommes et femmes aient la possibilité de prendre la parole et à ce que la prise de notes soit assurée par tous les membres de l'unité à tour de rôle.

Les coordonnateurs pour l'égalité des sexes pourraient fournir un appui au Service de la gestion des ressources humaines en lui faisant part des pratiques optimales appliquées dans d'autres organismes des Nations Unies.

Culture organisationnelle

Il sera essentiel, pour passer de l'engagement en faveur de l'égalité des sexes, souvent associé à des individus en particulier, à un engagement à l'échelle de l'ONUG sur la base des valeurs partagées de la diversité, de changer la culture et la structure de l'organisation.

Dans le contexte de l'engagement pris à l'échelle de l'ONU en faveur de l'égalité des sexes, l'ONUG soutient l'égalité en matière de perspectives d'avancement pour tous les membres du personnel et la mise en place de modalités de travail favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille. **Les hauts responsables (chefs de division et de service) devront rendre compte, au moyen du système d'évaluation de la performance, de la mise en œuvre dans leur division ou service de la politique du Secrétariat relative aux modalités de travail flexibles.**

Le Directeur général poursuivra les discussions avec les autorités locales et d'autres parties prenantes concernant la création d'une crèche pour le personnel de l'ONUG, mesure concrète qui favorisera l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille.

Les hauts responsables veilleront à ce que leurs subordonnés reçoivent des informations sur les politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée afin de garantir un équilibre optimal entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales de tout le personnel, hommes et femmes. L'objectif est d'accroître la motivation, d'améliorer la productivité et de favoriser une culture organisationnelle qui soutienne l'avancement professionnel des hommes et des femmes dans des conditions d'égalité.

Le Service de la gestion des ressources humaines fera l'état des lieux pour 2016 concernant l'utilisation de chaque formule permettant de concilier vie professionnelle et vie privée et rendra compte de la question une fois par an au Groupe directeur de l'ONUG pour l'égalité des sexes.

Le Service de la gestion des ressources humaines et les coordonnateurs pour l'égalité des sexes travailleront de concert pour que des séances d'information sur les questions liées à l'égalité des sexes fassent partie du programme de réunions informelles décrit ci-après.

Tous les chefs seront encouragés à utiliser, en l'adaptant, un dossier de retour au travail destiné aux femmes qui reprennent leur emploi à l'issue de leur congé de maternité, pour faciliter leur retour. Les coordonnateurs de l'ONUG pour l'égalité des sexes fourniront aux hauts responsables un modèle de dossier qu'ils seront invités à diffuser auprès des chefs des différentes unités.

Les cadres de l'ONUG tiendront leurs réunions pendant la plage horaire obligatoire¹¹, sauf circonstances exceptionnelles.

Les hauts responsables de l'ONUG veilleront à ce qu'il y ait des hommes et des femmes dans toutes les réunions qu'ils organisent et refuseront de prendre part à des discussions auxquelles ne participent que des hommes ou que des femmes.

Capacités

Évaluation des capacités

Le Service de la gestion des ressources humaines procédera à une évaluation des capacités au moyen d'une enquête auprès du personnel et d'autres outils élaborés par ONU-Femmes, afin d'évaluer les connaissances et les compétences du personnel de l'ONUG s'agissant des questions d'égalité des sexes.

Développement des capacités

Le Directeur général demandera à tout le personnel, y compris les hauts responsables et les agents des services généraux, de suivre, d'ici la fin de 2017, la formation de base en ligne « Je connais le genre », qui est proposée à l'échelle du système et porte sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et veillera à ce que tous les nouveaux membres du personnel suivent cette formation de base dans un délai de trois mois à compter de leur nomination¹².

Conformément à l'engagement pris par le Directeur général dans le contexte de l'initiative Défenseurs de l'égalité des genres dans le cadre de la Genève internationale, la question de l'égalité des sexes sera traitée dans toutes les sessions d'accueil et d'orientation destinées aux membres du personnel de l'ONUG.

¹¹ La plage horaire obligatoire à l'ONUG est comprise entre 10 heures et 16 heures (IC/Geneva/2003/28). Les réunions devraient normalement se tenir entre 9 heures et 17 heures.

¹² Le groupe de la formation de l'ONUG a déjà recommandé au Bureau de la gestion des ressources humaines de rendre cette formation obligatoire pour tous les membres du personnel du Secrétariat.

En outre, l'ONUG s'appuiera sur l'évaluation des besoins pour définir les possibilités de développement des capacités des personnels ayant des responsabilités spécifiques au titre de la Politique, notamment les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes et leurs remplaçants et les autres membres du personnel souhaitant développer cet aspect de leurs compétences professionnelles. Les coordonnateurs de l'ONUG pour les questions d'égalité des sexes collaboreront avec le Service de la gestion des ressources humaines, ONU-Femmes, l'École des cadres du système des Nations Unies, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et des organismes apparentés des Nations Unies pour définir à quels ateliers et cours de formation le personnel de l'ONUG pourrait participer.

Tous les responsables hiérarchiques sont tenus de s'entretenir avec les membres du personnel désignés dans leur domaine d'activité au cours du premier mois suivant leur nomination.

Dans les limites des ressources disponibles, le Service de la gestion des ressources humaines veillera à ce que tous les responsables hiérarchiques reçoivent une formation sur l'égalité des sexes et les préjugés inconscients.

Cohérence, connaissances et gestion de l'information

Création et communication de connaissances

Le Service de l'information à Genève veillera à ce qu'il soit pleinement rendu compte de l'action de l'ONUG en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans ses communications internes et externes, notamment sur le site Web de l'ONUG et sur les réseaux sociaux.

La Division de l'administration ajoutera une section consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes sur ses sites Intranet et Web, et la mettra régulièrement à jour en ajoutant des documents et des liens visant à tenir le personnel informé des aspects de son travail qui ont trait à l'égalité des sexes.

Les hauts responsables, avec l'appui des coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes, veilleront à ce que le personnel soit régulièrement informé de toutes les questions relatives à la transversalisation des questions relatives à l'égalité des sexes à l'ONUG et des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Politique, notamment au moyen de rapports d'activité du Groupe directeur pour l'égalité des sexes, de séances d'information, d'informations diffusées sur l'Intranet et de courriers électroniques.

Les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes organiseront une série de réunions informelles sur des questions relatives à l'égalité des sexes dans le contexte de l'ONUG. Les intervenants seront invités à faire part de leur expertise sur les questions d'égalité des sexes dans des domaines d'intérêt pour le personnel de l'ONUG, ainsi que sur des questions relatives à la parité hommes-femmes, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à la promotion d'une culture organisationnelle positive.

Cohérence

L'ONUG alignera ses activités relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes sur les efforts entrepris à l'échelle du système des Nations Unies :

- En participant activement aux mécanismes interinstitutions de coordination pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le Cabinet du Directeur général sera le fer de lance de cette participation, avec la collaboration des coordonnateurs pour l'égalité des sexes ;
- En participant activement à l'examen collégial du Plan d'action à l'échelle du système, avec d'autres entités basées à Genève, afin de faire le point sur les progrès accomplis collectivement dans la mise en œuvre du Plan d'action et de partager bonnes pratiques et conseils.

Annexe I

Indicateurs de résultats concernant le Plan d'action à l'échelle du système : situation de l'ONUG

Domaine d'activité	Indicateurs de résultats	Statut	
		2015	2012
Responsabilisation	Politique et plan	– Se rapproche des normes	– Se rapproche des normes
	Gestion de la performance tenant compte de l'égalité des sexes	✓ Respecte les normes	✓ Respecte les normes
Gestion fondée sur les résultats	Planification stratégique	✓ Respecte les normes	✓ Respecte les normes
	Suivi et communication de l'information	✓ Respecte les normes	✓ Respecte les normes
Contrôle	Évaluation	✗ s.o.	✗ s.o.
	Audits tenant compte des questions d'égalité des sexes	✓ Respecte les normes ^a	– Se rapproche des normes
	Examen des programmes	✗ s.o.	✗ s.o.
Ressources financières et humaines	Suivi des ressources	✗ Néant	✗ Néant
	Allocation des ressources	✗ Néant	✗ Néant
	Dispositif relatif à l'égalité des sexes et parité	– Se rapproche des normes	✗ Néant
Capacités	Culture organisationnelle	✓ Respecte les normes	– Se rapproche des normes
	Évaluation des capacités	– Se rapproche des normes	✗ Néant
Cohérence, connaissances et gestion de l'information	Renforcement des capacités	✓ Respecte les normes	✗ Néant
	Création et communication de connaissances	✓ Dépasse les normes	– Se rapproche des normes
	Cohérence	✓ Respecte les normes	– Se rapproche des normes

^a Fait l'objet de rapports au niveau central de la part du Bureau des services de contrôle interne.

Annexe II Représentation des femmes à l'ONUG et dans ses services, août 2016

Office des Nations Unies à Genève

**Cabinet du
Directeur général**

**Division de
l'administration**

**Division de la
gestion des
conférences**

**Service de
l'information**

Bibliothèque

**Service
de la sécurité
et de la sûreté**

Cabinet du Directeur général



22 membres:
1 SGA, **2** D, **8** P,
11 agents des
services généraux



0% de femmes aux grades P5 à SGA,
33% de femmes aux grades P1 à P4,
100% de femmes chez les agents
des services généraux

**Section des affaires
politiques et des
partenariats**

**Groupe de liaison
avec les organisations
non gouvernementales**

**Protocole
et liaison**

**Bureau de
liaison juridique**

Division de l'administration



475 membres:
7 D,
126 P,
342 agents
des services
généraux



25% de femmes
aux grades P5 à D2,
44% de femmes
aux grades P1 à P4,
60% de femmes parmi les
agents des services généraux

Bureau du Directeur

6 membres: **1 D, 3 P, 2** agents
des services généraux, **0%** de
femmes aux grades P5 à D2,
33% de femmes aux grades
P1 à P4, **100%** de femmes
parmi les agents des services
généraux

Plan stratégique patrimonial

19 membres: **3 D, 13 P,**
3 agents des services généraux,
40% de femmes aux grades
P5 à D2, **45%** de femmes aux
grades P1 à P4, **67%** de
femmes parmi les agents des
services généraux

Services centraux d'appui

179 membres:
1 D, 25 P, 153 agents des
services généraux, **33%** de
femmes aux grades P5 à D2,
30% de femmes aux grades P1
à P4, **23%** de femmes
parmi les agents des
services généraux

Section des bâtiments et des services techniques

84 membres: **7 P, 77** agents
des services généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
33% de femmes aux
grades P1 à P4,
15% de femmes parmi les agents
des services généraux

Section des achats et des transports

82 membres: **16 P, 66** agents
des services généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
25% de femmes aux
grades P1 à P4,
27% de femmes parmi les agents
des services généraux

Groupe d'appui aux opérations

11 membres: **2 P, 9** agents
des services généraux,
50% de femmes aux
grades P1 à P4,
44% de femmes parmi les
agents des services généraux

Service de la gestion des ressources financières

106 membres: **1 D, 31 P, 74**
agents des services généraux
20% de femmes aux grades P5
à D2, **59%** de femmes aux
grades P1 à P4, **64%** de
femmes parmi les agents
des services généraux

Bureau du Chef

10 staff: **1 D, 6 P, 3** agents
des services généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
100% de femmes aux
grades P1 à P4,
66% de femmes parmi les agents
des services généraux

Section de l'assurance maladie

28 membres: **2 P, 26** agents
des services généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
0% de femmes aux
grades P1 à P4,
61% de femmes parmi les agents
des services généraux

Trésorerie

11 membres: **3 P, 8** agents
des services généraux,
33% de femmes aux
grades P1 à P4,
50% de femmes parmi les agents
des services généraux

Section des finances

47 membres:
14 P, 33 agents des
services généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
64% de femmes aux
grades P1 à P4,
57% de femmes parmi les agents
des services généraux

Section de la planification des programmes et du budget

10 membres: **6 P, 4** agents des
services généraux,
100% de femmes aux
grades P5 à D2,
40% de femmes aux
grades P1 à P4,
75% de femmes parmi les
agents des services généraux

Service de la gestion des ressources humaines

94 membres: **1 D, 23 P,**
70 agents des services généraux
50% de femmes aux grades P5
à D2, **80%** de femmes aux
grades P1 à P4, **83%** de
femmes parmi les agents
des services
généraux

Groupe de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques

9 membres: **1 P, 8** agents
des services généraux,
100% de femmes aux
grades P1 à P4,
50% de femmes parmi les
agents des services généraux

Groupe des affaires juridiques des ressources humaines

4 membres: **3 P, 1** agent
des services généraux,
67% de femmes aux
grades P1 à P4,
100% de femmes parmi les
agents des services généraux

Section des services médicaux

12 membres: **4 P, 8** agents
des services généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
67% de femmes aux
grades P1 à P4,
88% de femmes parmi les agents
des services généraux

Section des opérations des ressources humaines

37 membres: **10 P, 27** agents
des services généraux,
50% de femmes aux
grades P5 à D2,
88% de femmes aux
grades P1 à P4,
97% de femmes parmi les agents
des services généraux

Bureau du Conseiller du personnel

2 membres: **1 P, 1** agent
des services généraux,
100% de femmes aux
grades P1 à P4,
0% de femmes parmi les agents
des services généraux

Section de la formation et du perfectionnement du personnel

25 membres: **4 P, 21** agents des
services généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
100% de femmes aux
grades P1 à P4,
81% de femmes parmi les agents
des services généraux

Service des technologies de l'information et de la communication

71 membres: **31 P, 40** agents des
services généraux, **0%** de femmes
aux grades P5 à D2, **16%** de
femmes aux grades P1 à P4,
20% de femmes parmi les
agents des services
généraux

Section de la prestation de services

55 membres: **21 P, 34** agents
des services généraux,
15% de femmes aux grades P1 à
P4, **15%** de femmes parmi les
agents des services généraux

Section d'appui aux services

16 membres: **10 P, 6** agents
des services généraux,
20% de femmes aux grades P1
à P4, **50%** de femmes parmi les
agents des services généraux

Division de la gestion des conférences



590 membres:
5 D, 305 P,
380 agents des services généraux



50% de femmes aux grades P5 à D2,
50% de femmes aux grades P1 à P4,
63% de femmes parmi les agents des services généraux

Bureau exécutif

8 membres: **4 P,**
4 agents des services généraux,
0% de femmes aux grades P5 à D2,
66% de femmes aux grades P1 à P4,
75% de femmes parmi les agents des services généraux

Service de la planification centrale et de la coordination

53 membres: **1 D, 8 P, 44** agents des services généraux, **66%** de femmes aux grades P5 à D2, **50%** de femmes aux grades P1 à P4, **55%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section de la gestion des documents

17 membres: **2 P,**
15 agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P1 à P5, **73%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section de la gestion des réunions

24 membres: **3 P,**
21 agents des services généraux, **66%** de femmes aux grades P1 à P4, **38%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques

9 membres: **3 P,**
6 agents des services généraux, **34%** de femmes aux grades P1 à P4, **50%** de femmes parmi les agents des services généraux

Service d'interprétation

101 membres: **1 D, 93 P, 7** agents des services généraux, **52%** de femmes aux grades P5 à D2, **63%** de femmes aux grades P1 à P4, **86%** de femmes parmi les agents des services généraux

Cabine arabe

17 membres: **17 P,**
75% de femmes aux grades P5 à D2, **61%** de femmes aux grades P1 à P4

Cabine chinoise

15 membres: **15 P,**
25% de femmes aux grades P5 à D2, **45%** de femmes aux grades P1 à P4

Cabine anglaise

17 membres: **17 P,**
60% de femmes aux grades P5 à D2, **54%** de femmes aux grades P1 à P4

Cabine française

17 membres: **17 P,**
80% de femmes aux grades P5 à D2, **85%** de femmes aux grades P1 à P4

Cabine russe

12 membres: **12 P,**
0% de femmes aux grades P5 à D2, **25%** de femmes aux grades P1 à P4

Cabine espagnole

15 membres: **15 P,**
67% de femmes aux grades P5 à D2, **92%** de femmes aux grades P1 à P4

Service linguistique

330 membres: **1 D, 187 P, 142** agents des services généraux, **38%** de femmes aux grades P5 à D2, **48%** de femmes aux grades P1 à P4, **83%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section arabe de traduction

22 membres: **21 P,**
1 agent des services généraux, **0%** de femmes aux grades P5 à D2, **37%** de femmes aux grades P2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section chinoise de traduction

20 membres: **19 P,**
1 agent des services généraux, **67%** de femmes aux grades P5 à D2, **56%** de femmes aux grades P2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section anglaise de traduction

21 membres: **20 P,**
1 agent des services généraux, **50%** de femmes aux grades P5 à D2, **65%** de femmes aux grades P2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section russe de traduction

34 membres: **33 P,**
1 agent des services généraux, **0%** de femmes aux grades P-5 à D2, **29%** de femmes aux grades P-2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section française de traduction

37 membres: **36 P,**
1 agent des services généraux, **83%** de femmes aux grades P5 à D2, **53%** de femmes aux grades P2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section espagnole de traduction

26 membres: **25 P, 1** agent des services généraux, **50%** de femmes aux grades P5 à D2, **62%** de femmes aux grades P2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Groupe d'appui linguistique

7 membres: **1 P, 6** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section de l'édition

27 membres: **20 P,**
7 agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P5 à D2, **62%** de femmes aux grades P2 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section de l'appui à la traduction et à l'édition

127 membres: **10 P,**
117 agents des services généraux, **30%** de femmes dans la catégorie P, **79%** de femmes parmi les agents des services généraux

Service de la production et de l'appui

94 membres: **1 D, 12 P, 81** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P-5 à D2, **8%** de femmes aux grades P-1 à P4, **32%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section de la distribution

24 membres: **2 P,**
22 agents des services généraux, **0%** de femmes aux grades P1 à P4, **33%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section des technologies de l'information

29 membres: **7 P,**
22 agents des services généraux, **14%** de femmes aux grades P1 à P4, **38%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section de la reproduction

37 membres: **3 P,**
34 agents des services généraux, **0%** de femmes aux grades P1 à P4, **22%** de femmes parmi les agents des services généraux

Bibliothèque



49 membres:
1 D, 18 P,
30 agents
des services
généraux



66% de femmes aux
grades P5 à D2, **60%** de
femmes aux grades P1 à
P4, **48%** de femmes aux
grades P5 à D2,

Bureau du Chef

2 membres: **1 D,**
1 agent des services
généraux,
0% de femmes aux
grades P5 à D2,
100% de femmes parmi
les agents des services
généraux

Section de la mémoire institutionnelle

19 membres: **4 P, 15** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P5 à D2, **0%** de femmes aux grades P1 à P4, **40%** de femmes parmi les agents des services généraux

Chef

1 membre: **1 P-5**
100% de femmes aux
grades P5 à D2

Groupe de la gestion des dossiers et de la numérisation

10 membres: **1 P,**
9 agents des services généraux, **0%** de femmes aux grades P1 à P4, **33%** de femmes parmi les agents des services généraux

Groupe de la gestion des archives

7 membres: **1 P, 6** agents des services généraux, **0%** de femmes aux grades P1 à P4, **50%** de femmes parmi les agents des services généraux

Groupe de l'éducation et de la communication des archives

1 membre: **1 P, 0%**
de femmes aux
grades P1 à P4

Section de la planification stratégique, de l'évaluation des programmes et de la sensibilisation

6 membres: **4 P, 2** agents des services généraux, **75%** de femmes aux grades P-1 à P-4, **50%** de femmes parmi les agents des services généraux

Groupe des applications et de la gestion numérique

3 membres: **2 P, 1** agents des services généraux, **50%** de femmes aux grades P-1 à P-4, **0%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section des services de la Bibliothèque

19 membres: **8 P, 11** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P5 à D2, **100%** de femmes aux grades P1 à P4, **33%** de femmes parmi les agents des services généraux

Chef

1 membre: **1 P-5**
100% de femmes aux
grades P-5 à D-2

Groupe du développement et de la maintenance des collections

8 membres: **3 P, 5** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P-1 à P-4, **40%** de femmes parmi les agents des services généraux

Groupe des services de gestion des connaissances

6 membres: **2 P, 4** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P-1 à P-4, **25%** de femmes parmi les agents des services généraux

Groupe de l'aide à la recherche

4 membres: **2 P, 2** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P1 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Service de la sécurité et de la sûreté



188 membres:
4 P,
184 agents des services généraux



0% de femmes aux grades P5 à D2,
17% de femmes parmi les agents des services généraux

Opérations

170 membres: **2** P, **168** agents des services généraux, **0%** de femmes dans la catégorie P
14% de femmes parmi les agents des services généraux

Appui et développement

10 membres: **1** P, **9** agents des services généraux, **100%** de femmes dans la catégorie P,
11% de femmes parmi les agents des services généraux

Évaluation et coordination

7 membres: **7** agents des services généraux,
85% de femmes parmi les agents des services généraux

Service de l'information



28 membres:
1 D,
13 P,
14 agents des services généraux



33% de femmes aux grades P5 à D2, **50%** de femmes aux grades P1 à P4, **64%** de femmes parmi les agents des services généraux

Bureau du Directeur

3 membres: **1** D, **2** agents des services généraux,
100% de femmes au grade D1 ,
100% de femmes parmi les agents des services généraux

Section de la presse et des relations extérieures

14 membres: **8** P, **6** agents des services généraux, **0%** de femmes aux grades P5 à D2, **50%** de femmes aux grades P1 à P4, **83%** de femmes parmi les agents des services généraux

Section de la radio et de la télévision

8 membres: **4** P, **4** agents des services généraux, **0%** de femmes aux grades P5 à D2, **33%** de femmes aux grades P1 à P4, **0%** de femmes parmi les agents des services généraux

Service des visites

3 membres: **1** P, **2** agents des services généraux, **100%** de femmes aux grades P1 à P4, **100%** de femmes parmi les agents des services généraux

Annexe III Tendances et projections relatives à la parité hommes-femmes*

Les femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

	P-1		P-2		P-3		P-4	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Proportion de femmes dans l'ensemble du personnel (en pourcentage)	75.0	71.4	50.9	55.4	41.5	43.2	34.4	38.6
Évolution de la proportion de femmes (en points de pourcentage)	3.6		4.5		1.7		4.2	
Augmentation moyenne annuelle (en points de pourcentage)	-0.4		0.4		0.2		0.4	

Projections relatives à la réalisation de la parité hommes-femmes au rythme moyen de progression actuel au Secrétariat de l'ONU^a

	P-1	P-2	P-3	P-4
Année de réalisation de la parité	Atteinte	Atteinte	2054	2041
Nombre d'années avant la réalisation de la parité	Atteinte	Atteinte	40	27

Augmentation annuelle nécessaire pour parvenir à une proportion égale d'hommes et de femmes d'ici 2030^a au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies^a (en points de pourcentage)

	P-1	P-2	P-3	P-4
	Atteinte	Atteinte	0.4	0.7

* Toutes les données portent sur le nombre de femmes titulaires d'un contrat d'un an ou plus au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2014, quel que soit le lieu de travail.

P-5		D-1		D-2		SSG		SGA		Total	
------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	--------------	--

2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

31.2	33.4	31.4	31.1	25.7	26.2	20.4	21.1	15.4	25.8	37.3	40.4
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

2.3	-0.3	0.5	0.6	10.4	3.2
-----	------	-----	-----	------	-----

0.2	0.0	0.0	0.1	1.0	0.3
-----	-----	-----	-----	-----	-----

P-5		D-1		D-2		SSG		SGA		Total	
------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	--------------	--

2087	Jamais	Jamais	Jamais	Jamais	2037	2044
------	--------	--------	--------	--------	------	------

73	Jamais	Jamais	Jamais	Jamais	23	30
----	--------	--------	--------	--------	----	----

P-5		D-1		D-2		SSG		SGA		Total	
------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	--------------	--

1	1.2	1.5	1.8	1.5	0.6
---	-----	-----	-----	-----	-----

Les femmes à l'ONUG

	P-2		P-3		P-4		P-5	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Proportion de femmes dans l'ensemble du personnel (en pourcentage)	59	37.5	43.0	50.3	30.1	48.4	44.1	39.7
Évolution de la proportion de femmes (en points de pourcentage)		-21.5		7.3		18.3		-4.3
Augmentation moyenne annuelle (en points de pourcentage)		-2.1		0.7		1.8		-0.4

Projections relatives à la réalisation de la parité hommes-femmes au rythme moyen de progression actuel à l'ONUG^a

	P-2	P-3	P-4	P-5
Année de réalisation de la parité	Jamais	Atteinte	2015	Jamais
Nombre d'années avant la réalisation de la parité	Jamais	Atteinte	1	Jamais

Augmentation annuelle nécessaire pour parvenir à une proportion égale d'hommes et de femmes d'ici 2030^a à l'ONUG^a (en points de pourcentage)

P-2	P-3	P-4	P-5
0.8	Atteinte	0.1	0.6

^a Lorsqu'aucune année n'est précisée, les projections relatives à la parité hommes femmes sont comme suit:

« Atteinte » : Proportion de femmes égale ou supérieure à 50 %;

« Jamais » : L'évolution annuelle moyenne est négative;

« - » : Sans objet, à savoir aucun membre du personnel, homme ou femme, à ce grade.

Source : ONU-Femmes, à partir des données du BGRH.

D-1

D-2

SSG

SGA

Total

2004 2014 2004 2014 2004 2014 2004 2014 2004 2014

41.7 28.6 33.3 0 0 0 0 0 39.6 45.9

-13.1 -33.3 0 0 6.3

-1.3 -3.3 0 0 0.6

D-1

D-2

SSG

SGA

Total

Jamais Jamais - Jamais 2021

Jamais Jamais - Jamais 7

D-1

D-2

SSG

SGA

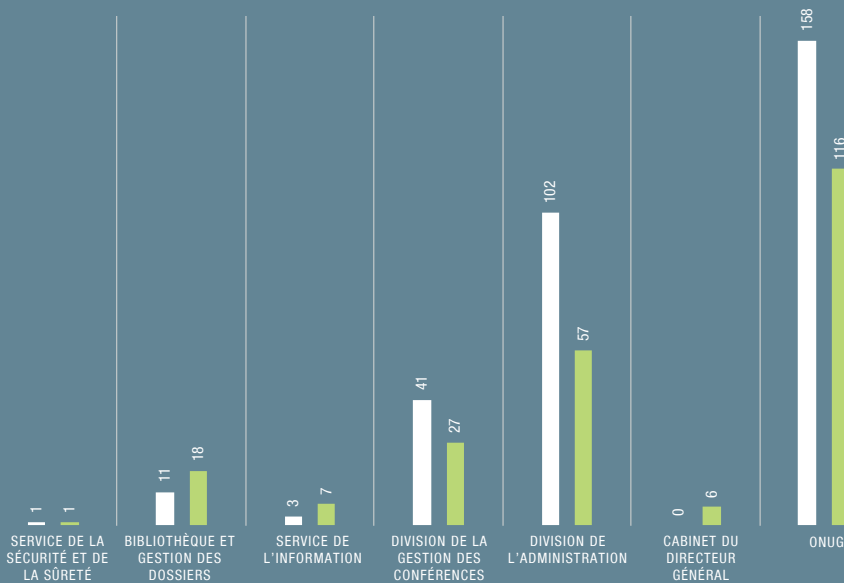
Total

1.3 3.1 - 3.1 0.3

Annexe IV Modalités de travail flexibles à l'ONUG en 2014

● Hommes ● Femmes

Hommes et femmes faisant usage des modalités de travail flexibles dans les différentes unités administratives de l'ONUG en 2014

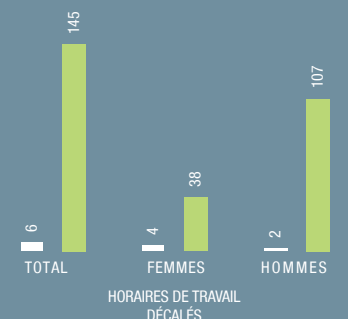
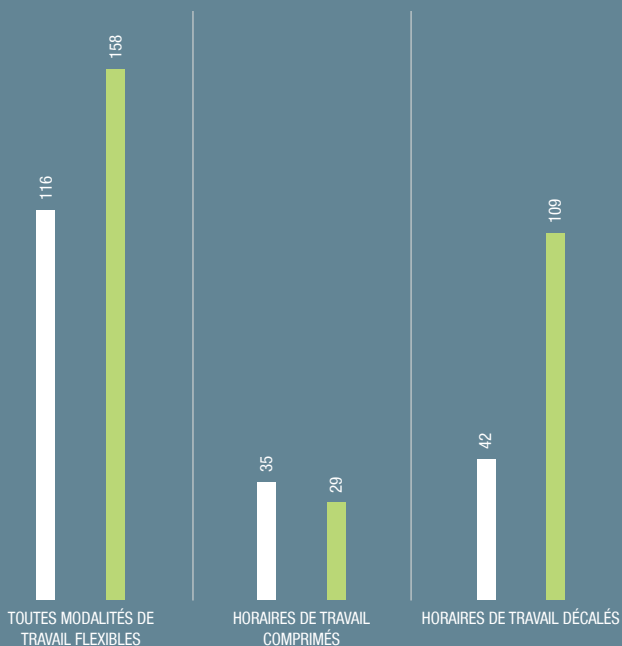


Usage par les administrateurs et les agents des services généraux des modalités de travail flexibles en 2014

● Administrateurs ● Services généraux



Usage par les hommes et les femmes des différentes modalités de travail flexibles en 2014



Annexe V

Tenir compte des responsabilités relatives à l'intégration des questions d'égalité des sexes dans le système d'évaluation de la performance : suggestions pour la formulation des objectifs liés à l'égalité des sexes et des tâches correspondantes^a

Chefs

Créer un environnement de travail favorable à l'égalité des sexes :

- Appliquer la tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement sexuel et les remarques sexistes ;
- À chaque fois que cela est possible, veiller à ce que des modalités de travail flexibles soient envisagées ;
- S'efforcer d'établir un équilibre entre hommes et femmes au sein du personnel ;
- Tenir compte des aspects du travail qui touchent à l'égalité des sexes et encourager les subordonnés à faire de même ;
- Veiller à ce que le personnel emploie un langage respectueux de l'égalité des sexes (à l'oral comme à l'écrit) ;
- Encourager l'adoption de modalités de travail flexibles ;
- Appliquer la tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement sexuel et les attitudes sexistes ;
- Veiller à ce que le personnel soit à même de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail respectueux de l'égalité des sexes.

Veiller à ce que les questions d'égalité des sexes soient systématiquement prises en compte dans les plans de travail annuels et fassent l'objet de rapports :

- Veiller à ce que les plans de travail des subordonnés comprennent au moins une activité ou tâche liée à la promotion et à l'intégration de l'égalité des sexes ;
- Veiller à l'emploi d'un langage respectueux de l'égalité des sexes dans tous les documents programmatiques et documents de fond pertinents (rapports, notes d'information, déclarations, communiqués de presse, aide-mémoire destinés aux hauts responsables, etc.).

Tenir compte des questions d'égalité des sexes dans les processus de recrutement :

- Encourager une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les jurys et parmi les candidats ;
- Veiller à ce que les membres des jurys soient sensibilisés aux questions d'égalité des sexes et à ce que les candidats soient évalués sur ces questions ;
- Veiller à ce que le langage employé dans les documents écrits (avis de vacance de poste, rapports de sélection et mémorandums) traduise le respect de l'égalité des sexes.

Administrateurs

Tenir compte des questions relatives au genre dans l'appui aux programmes et la gestion :

- Ressources humaines : Veiller à ce que la prise en compte des questions relatives à l'égalité des sexes fasse partie de toutes les définitions d'emploi et contribuer à sensibiliser à ces questions et à suivre l'application des modalités de travail flexibles ;
- Perfectionnement du personnel : Inclure l'égalité des sexes dans les programmes de formation, tenir compte du genre dans le choix des lieux et des horaires de formation, et veiller à l'équilibre hommes-femmes parmi les participants ;

^a D'après les formulations proposées par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

- Finances : Aider à mettre en place un mécanisme de suivi des ressources financières permettant de quantifier les sommes allouées à la promotion de l'égalité des sexes ; fournir des informations sur l'allocation de ressources aux mandats relatifs à l'égalité des sexes ;
- Technologies de l'information : Alerter les fournisseurs de contenus en ce qui concerne l'emploi de termes (non) respectueux de l'égalité des sexes et les images véhiculant des stéréotypes de genre ;
- Voyages : Tenir compte des besoins des membres du personnel selon qu'ils sont des hommes ou des femmes et selon leur situation de famille lors de l'application des règles existantes (voyage avec un enfant en bas âge, arrivée tardive pour les femmes, etc.) ;
- Achats : Prendre en compte la diversité des besoins (par exemple achat de gilets pare-balles pour le terrain et d'équipements dans différentes tailles), éviter d'appliquer des stéréotypes.

Tenir compte des questions relatives au genre dans le contenu et la formulation des documents et activités de fond et de programme :

- Inclure les préoccupations relatives à l'égalité des sexes dans les questions à traiter ;
- Tenir compte des questions de genre lors de la planification des missions et des réunions (représentation égale des hommes et des femmes dans la délégation, inclusion des questions d'égalité des sexes dans les problèmes à examiner) ;
- Contribuer à la prise en considération des questions relatives au genre (lorsque cela est pertinent) dans les documents écrits (propositions de projet, mémorandums, rapports, notes d'information, déclarations, communiqués de presse, articles Web, aide-mémoires destinés aux hauts responsables) ;
- Employer dans tous les documents un langage qui traduise le respect de l'égalité des sexes.

Créer un environnement de travail favorable à l'égalité des sexes :

- Veiller à l'emploi d'un langage qui traduise le respect de l'égalité des sexes (à l'oral et à l'écrit) ;
- Traiter les collègues, hommes et femmes, de manière égale, en leur manifestant respect et compréhension ;
- Prendre le genre en considération dans les processus de recrutement ;
- Encourager une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les jurys et parmi les candidats ;
- Veiller à ce que les membres des jurys soient sensibilisés aux questions d'égalité des sexes et à ce que les candidats soient évalués sur ces questions ;
- Veiller à ce que le langage employé dans les documents écrits (avis de vacance de poste, rapports de sélection et mémorandums) traduise le respect de l'égalité des sexes.

Agents des services généraux

Tenir compte des questions relatives au genre dans le travail quotidien :

- Traiter les collègues, hommes et femmes, de manière égale, en leur manifestant respect et compréhension ;
- Contribuer à l'instauration d'un environnement de travail respectueux de l'égalité des sexes ;
- Tenir compte des aspects du travail qui touchent à l'égalité des sexes ;
- Soutenir les administrateurs et les chefs dans la prise en compte des questions relatives à l'égalité des sexes dans leurs activités.

