



Conseil du développement industriel

Quarante-sixième session

Vienne, 26-28 novembre 2018

Point 15 de l'ordre du jour provisoire

L'ONUDI, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

L'ONUDI, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Rapport du Directeur général

À sa dix-septième session, la Conférence générale a notamment recommandé de transposer à plus grande échelle l'institutionnalisation de la problématique femmes-hommes et de redoubler d'efforts pour parvenir à la parité des sexes dans les effectifs de l'Organisation (résolution GC.17/Res.3). Le présent rapport contient les informations suivantes : la première partie présente les conclusions de l'examen participatif à mi-parcours de la Politique de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UNIDO/DGB(M).110/Rev.2 du 27 novembre 2015) et de la Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2016-2019 (document GC.16/8). La deuxième partie contient une synthèse du plan d'action de l'ONUDI sur la parité des sexes, qui s'inspire de la Politique et de la Stratégie concernant l'égalité des sexes et des recommandations issues de l'examen réalisé en 2018.

I. Principales conclusions de l'examen à mi-parcours

1. Sur la base des consultations menées avec le personnel de l'ONUDI, les États Membres et d'autres organismes des Nations Unies, l'examen à mi-parcours de la Politique et de la Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a permis d'évaluer les progrès accomplis par l'Organisation à cet égard. Cet examen avait trois objectifs principaux, à savoir i) examiner la pertinence de la Politique et de la Stratégie ; ii) faire le point sur l'efficacité des mesures prises ; et iii) formuler des recommandations pour améliorer les résultats.

Domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés

2. L'ONUDI a pris ou est en voie de prendre 95 des 120 mesures convenues dans la Politique et la Stratégie. Depuis qu'elle a commencé à mettre en œuvre cette Politique et cette Stratégie, l'Organisation a accompli des progrès importants dans les domaines suivants : i) amélioration de la qualité en ce qui concerne la conception de

Pour des raisons d'économie, le présent document n'a pas été imprimé. Les représentants sont priés de bien vouloir apporter leur propre exemplaire aux réunions.



programmes et projets tenant compte de la problématique femmes-hommes ; ii) renforcement des dispositions d'ordre institutionnel visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la structure programmatique et organisationnelle de l'Organisation ; et iii) suivi des ressources financières allouées à des projets tenant compte de la problématique femmes-hommes sur la base du système de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes. Les domaines dans lesquels les progrès ont été les plus modestes étaient les suivants : i) systématisation des responsabilités liées à l'égalité des sexes et obligation de les assumer dans l'ensemble de l'Organisation, les attentes reposant principalement sur le Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, dont les ressources sont limitées ; ii) parité des sexes, en particulier aux postes de rang supérieur ; et iii) utilisation des plans annuels établis par les unités administratives pour assurer l'égalité des sexes afin de faciliter le respect des engagements et de déterminer les responsabilités et les besoins.

Facteurs favorables

3. Plusieurs facteurs internes et externes ont contribué aux progrès accomplis. La politique et la stratégie fiables adoptées par l'ONUDI en tenant compte des exigences imposées à l'échelle du système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ont permis d'établir un cadre d'orientation et de responsabilisation clair, sous l'impulsion du Directeur général, qui a donné des instructions fermes et claires, et avec l'appui des hauts fonctionnaires. Elles sont mises en œuvre par le coordonnateur pour les questions relatives à la problématique femmes-hommes, avec le concours d'experts en la matière, de stagiaires et du spécialiste de la problématique femmes-hommes, ainsi que du réseau de points de contact pour les questions d'égalité des sexes et d'un groupe de fonctionnaires particulièrement engagés. La mise à disposition de ressources financières pour appuyer leur mise en œuvre est un facteur déterminant, un seul État membre (la Finlande) ayant fourni des ressources extrabudgétaires à cette fin.

4. Parmi les facteurs externes, on peut citer l'appui fourni par les États membres et les donateurs pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'industrialisation. Leur volonté de voir la problématique femmes-hommes davantage prise en compte dans les projets qu'ils financent et dans l'ensemble du Secrétariat a contribué à donner un nouvel élan aux efforts déployés en ce sens et à accroître la responsabilisation. L'adoption par le Secrétaire général de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies (2017) a également donné une nouvelle impulsion à l'action menée pour parvenir à la parité des sexes. Enfin, le rôle moteur joué par ONU-Femmes dans la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et l'engagement pris à cet égard par la communauté internationale dans le Programme 2030 et son objectif 5 ont contribué à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'ensemble de l'Organisation.

Recommandations

5. Les conclusions ont débouché sur un certain nombre de recommandations visant à renforcer la mise en œuvre de la Politique et de la Stratégie jusqu'au 31 décembre 2019 et à élaborer la prochaine Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes :

a) **Accroître les responsabilités en matière de promotion de l'égalité des sexes** : Des « responsables » devraient être désignés pour chaque domaine prioritaire de la Politique, de la Stratégie et du Plan d'action, et énoncés dans la nouvelle Stratégie. Les responsabilités devraient être attribuées aux différents départements qui feront rapport sur ces questions. Celles du Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes devraient être clairement définies dans le cadre de sa fonction de coordination, d'encadrement et de suivi. Tous les fonctionnaires devraient inclure au moins un objectif professionnel et de formation lié à l'égalité des sexes dans leurs plans de travail annuels ;

b) **Doter le personnel et la direction des capacités nécessaires pour respecter les engagements** : Tous les fonctionnaires sont tenus de suivre la formation « Je connais le genre ». Un programme spécial de formation aux questions liées à l'égalité des sexes pour le personnel de direction devrait être mis en œuvre à titre prioritaire. Les départements et divisions devraient contribuer plus activement à la promotion de l'égalité des sexes dans l'exécution de leurs plans de travail ;

c) **Promouvoir la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe et renforcer les capacités en la matière** : Ces données permettront de renforcer le suivi, l'évaluation et l'établissement de rapports, et de communiquer des informations sur les progrès réalisés sur le plan organisationnel et programmatique en matière d'égalité des sexes, notamment sur la contribution de l'ONUDI à la réalisation des objectifs de développement durable ;

d) **Élaborer une stratégie de communication solide** : Celle-ci permettra de faire connaître les résultats obtenus par l'Organisation et ses donateurs, tant sur le plan interne par le personnel que sur le plan externe par les partenaires et les États membres, en clarifiant les liens entre le mandat de l'ONUDI et l'égalité des sexes et en renforçant l'engagement de l'Organisation en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Elle devrait permettre à l'avenir d'élaborer des programmes transformateurs en matière d'égalité des sexes, conformément à la version 2.0 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et de promouvoir la parité des sexes, conformément à la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ;

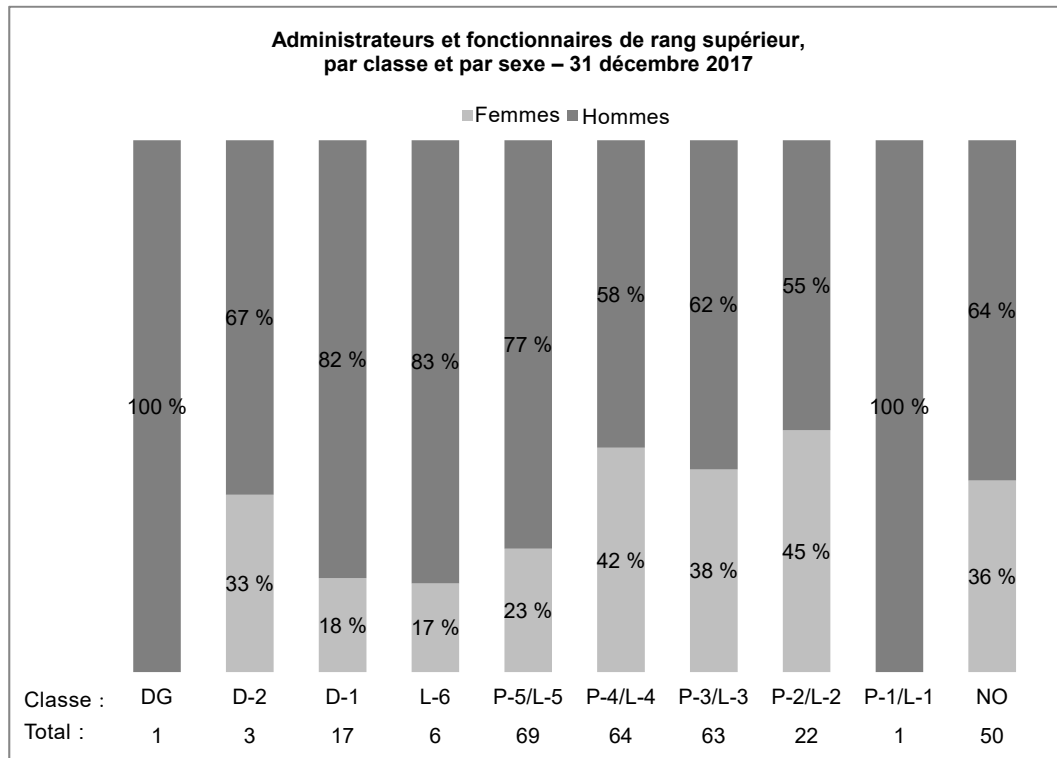
e) **Élaborer un plan d'action sur la parité des sexes** : Il faudrait lutter contre la sous-représentation des femmes dans certaines catégories de personnel en modifiant de manière ciblée les politiques et procédures de recrutement. Sur le plan interne, la promotion d'un environnement de travail favorable (organisation des carrières, élimination des préjugés et aménagement des modalités de travail) contribuera à créer des conditions de travail productives et inclusives.

II. Plan d'action de l'ONUDI sur la parité des sexes pour 2018-2023

6. Sur la base des conclusions de l'examen à mi-parcours, un plan d'action a été élaboré conformément à la recommandation e) ci-dessus, l'objectif étant de parvenir à la parité des sexes dans l'ensemble de l'Organisation. La Politique sur l'égalité des sexes réaffirme l'engagement de l'ONUDI en faveur de la parité des sexes, définie comme étant l'égalité numérique des hommes et des femmes à tous les niveaux d'une institution ou d'une organisation, en particulier aux postes de rang supérieur et aux postes de décision. La Stratégie concernant l'égalité des sexes considère la parité des sexes comme un des trois domaines prioritaires de l'Organisation et appelle à redoubler d'efforts pour élaborer de nouvelles initiatives visant à accroître la participation et la représentation des femmes, en particulier dans la catégorie des administrateurs. Les États membres ont également lancé un appel en faveur de la parité des sexes, le plus récemment dans la résolution GC.17/Res.3, qui priait le Directeur général de redoubler d'efforts pour établir la parité des sexes en s'inspirant des pratiques exemplaires et des enseignements tirés, comme le décrit la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Dans cette Stratégie, l'ONU s'engage à atteindre la parité des sexes dans l'ensemble du système, l'objectif étant de l'atteindre aux postes de rang supérieur d'ici à 2021 et à tous les niveaux d'ici à 2026. Pour les entités telles que l'ONUDI, qui doivent faire face à des changements profonds, l'objectif est fixé à 2028. Une participation réelle des femmes à la prise de décisions renforce l'efficacité et la productivité, ouvre de nouvelles perspectives et apporte de nouvelles solutions.

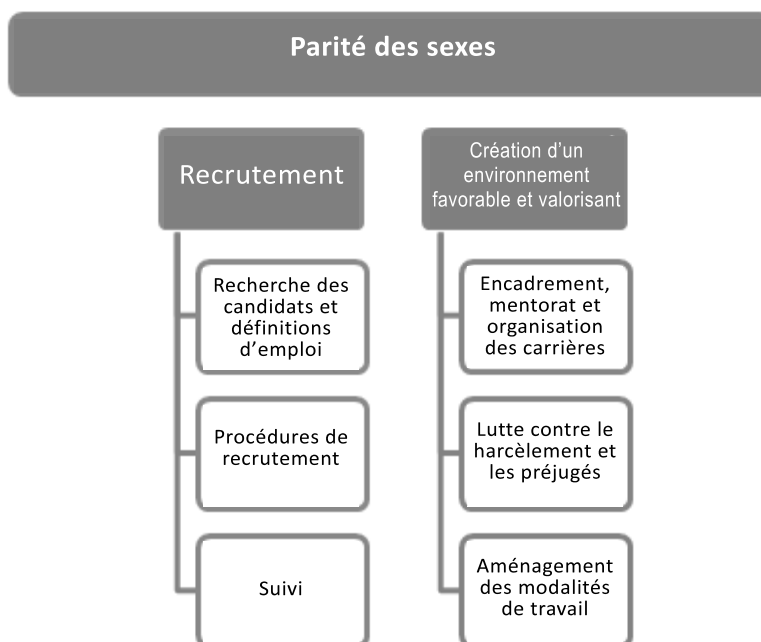
La parité des sexes à l'ONUDI aujourd'hui

7. En dépit de certains progrès, la représentation des femmes reste faible à l'ONUDI dans la catégorie des administrateurs, et ce, à toutes les classes. Cette tendance est plus prononcée aux postes de rang supérieur, comme le montre le graphique ci-dessous, qui indique le pourcentage d'hommes et de femmes membres du personnel dans la catégorie des administrateurs au 31 décembre 2017.



Plan d'action

8. Le plan d'action décrit ci-après est axé sur les mesures à prendre pour i) éliminer les obstacles rencontrés en matière de recrutement, de rétention, de promotion et de mobilité des fonctionnaires de sexe féminin et ii) créer un environnement de travail favorable, conformément à la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies.



Objectif 1 : recrutement

9. Parmi les domaines d'action mentionnés dans le cadre de l'objectif « recrutement » figurent la recherche plus active de candidatures féminines et l'élimination des préjugés dans les procédures de recrutement. Les mesures prévues au titre de ces domaines d'action visent à accroître le nombre de femmes qualifiées se portant candidates à des postes vacants et à augmenter le nombre de femmes qualifiées recrutées, notamment en exigeant qu'au moins 30 % des candidatures émanent du sexe sous-représenté avant de procéder à une évaluation plus poussée ; en examinant les profils d'emploi et les avis de vacance de poste pour éliminer les préjugés ; en élaborant des programmes de recrutement ciblés ; en veillant à ce que les responsables du recrutement n'aient pas accès à des informations personnelles ; en veillant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les comités de recrutement ; et en formant les membres des jurys d'entretien aux techniques d'entretien fondées sur les compétences et tenant compte de la problématique femmes-hommes.

Objectif 2 : création d'un environnement favorable et valorisant

10. Parmi les domaines d'action mentionnés dans le cadre de l'objectif « création d'un environnement favorable et valorisant » figurent des mesures visant à améliorer le moral, la productivité et le bien-être de l'ensemble du personnel de l'ONUDI en favorisant la diversité, l'organisation des carrières, l'aménagement des modalités de travail et les politiques conciliant vie familiale et vie professionnelle. En créant une culture de travail inclusive et en mettant l'accent sur l'organisation des carrières, le plan d'action vise à débloquer des ressources, à soutenir les efforts déployés et à attirer de futurs employés, femmes et hommes, afin que l'Organisation puisse s'acquitter pleinement de ses engagements. Les mesures envisagées visent notamment à intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes et à donner la priorité aux femmes membres du personnel dans tous les programmes d'apprentissage et de perfectionnement des compétences d'encadrement et de direction ; à élargir les programmes internes de renforcement des capacités et de mentorat ; à dispenser des formations sur l'égalité des sexes, la diversité et les préjugés inconscients à l'ensemble du personnel ; à mettre en œuvre et à examiner les politiques de prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, ainsi que les politiques en matière d'éthique, d'administration de la justice, de résolution des conflits et de protection des personnes qui signalent des manquements ; et à accroître l'offre et l'utilisation de modalités de travail aménagées fondées uniquement sur les besoins, afin de permettre aux fonctionnaires de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, notamment de s'occuper des membres de la famille qui sont malades ou âgés.

Obligation de rendre compte

11. S'agissant de l'obligation de rendre compte de la mise en œuvre du plan d'action, les objectifs en cascade fixés par le Directeur général permettront d'évaluer les progrès réalisés par les directeurs et les directeurs principaux à l'aide du système d'appréciation du comportement professionnel du personnel. Le Département de la gestion des ressources humaines (HRM) surveillera, à chaque étape du processus, les données concernant la sélection du personnel et établira un tableau pour fournir en temps réel des données sur le personnel ventilées par sexe, et le Directeur du Département tiendra le Directeur général régulièrement informé de l'évolution de la situation. Ces informations seront également communiquées aux organes directeurs de l'ONUDI par l'intermédiaire des rapports annuels sur les effectifs et l'égalité des sexes.

III. Mesures à prendre par le Conseil

12. Le Conseil voudra peut-être prendre note des informations fournies dans le présent rapport.