



Instruction administrative

Mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes

Conformément aux modalités de promulgation des instructions administratives fixées dans la circulaire [ST/SGB/2009/4](#) et conformément aux Articles 8 et 101 de la Charte des Nations Unies, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité promulgue ce qui suit :

Section 1

Objectif

1.1 L'Assemblée générale¹ a rappelé les Articles 8 et 101 de la Charte des Nations Unies et prié le Secrétaire général d'atteindre l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux à l'Organisation des Nations Unies. Tant que l'objectif fixé par l'Assemblée générale n'aura pas été atteint à l'échelle du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, dans chaque entité², globalement et à chaque classe, les mesures temporaires spéciales décrites dans la présente instruction administrative s'appliqueront à tous les types de postes et de positions, comme indiqué dans la présente instruction administrative, quel qu'en soit le mode de financement. Il est clair que si des mesures temporaires spéciales ne sont pas prises pour remédier à ce déséquilibre entre les genres conformément à la résolution [70/133](#), les progrès accomplis ne connaîtront pas d'accélération significative.

¹ Voir les résolutions [49/222A](#), [49/167](#), [50/164](#), [51/67](#), [51/226](#), [53/119](#), [53/221](#), [55/258](#), [61/244](#), [63/250](#), [65/247](#) et [67/255](#) de l'Assemblée générale. Voir également la résolution [70/133](#), dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'examiner les progrès accomplis et de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux dans l'ensemble du système des Nations Unies, dans le strict respect du principe d'une répartition géographique équitable et conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, en prenant particulièrement en considération les candidatures de femmes originaires de pays en développement, de pays parmi les moins avancés et de pays en transition, ainsi que d'États Membres non représentés ou largement sous-représentés, et 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 des progrès accomplis sur la voie de la parité.

² Aux fins de la présente instruction administrative, le terme « entité » a le même sens que celui donné dans la section 1 de la circulaire [ST/SGB/2019/2](#).



Section 2

Champ d'application

2.1 Les mesures temporaires spéciales exposées dans la présente instruction s'appliquent pour les sélections et les nominations visées dans la présente instruction. Les mesures temporaires spéciales s'appliquent pour les sélections et nominations aux classes dans lesquelles la parité des sexes n'a pas encore été atteinte dans l'entité. Aux fins de la présente instruction, la parité correspond à une fourchette comprise entre 47 et 53 % pour chaque classe dans l'entité. Les mesures temporaires spéciales s'appliquent en toutes circonstances lorsque la parité n'est pas atteinte, y compris en cas de création d'une entité, de renforcement des effectifs d'une entité déjà existante ou de réduction des effectifs, lorsqu'un gel du recrutement est imposé ou qu'un département ou un bureau est réorganisé. Comme ces mesures ont pour but de remédier à un déséquilibre historique entre les genres, elles ne valent que dans les cas où les femmes sont sous-représentées et ne s'appliquent pas pour les sélections et les nominations à des classes pour lesquelles la parité est déjà atteinte dans l'entité.

Section 3

Mesures temporaires spéciales pour les vacances de poste dans la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur

3.1 La présente section vaut pour les sélections et nominations d'un an ou plus dans la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur.

Recherche de candidates et candidats potentiels

3.2 Les entités qui n'ont pas atteint la parité des sexes telle qu'elle est définie à la section 2.1 essaieront de repérer des femmes possédant les qualités requises avant la publication de la vacance de poste. Ce processus doit être engagé le plus tôt possible. Si possible, il devrait commencer au moins six mois à l'avance en cas de vacance prévisible, par exemple en raison d'un départ à la retraite ou lorsqu'il est proposé de créer un poste. Pour ce faire, la personne à la tête de l'entité essaiera de rechercher des candidates potentielles à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation, par voie d'avis de vacance externe ou par d'autres moyens appropriés.

3.3 En coordination avec les entités qui recrutent à partir des listes des lauréates et lauréats des concours qui sont constituées en application de la disposition 4.16 du Règlement du personnel, le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, recherchera des candidates potentielles deux à six mois avant l'annonce du concours pour s'assurer qu'il y ait un vivier satisfaisant de candidates pour le concours.

Sélection

3.4 Les entités qui n'ont pas atteint la parité des sexes telle qu'elle est définie à la section 2.1 devront prendre les mesures temporaires spéciales visées aux alinéas a) à c) ci-dessous pour les procédures de sélection entrant dans le champ d'application de la section 3.1, lorsqu'un candidat ou une candidate est sélectionné pour pourvoir un poste vacant à partir d'une liste de candidates et de candidats approuvée par un organe central de contrôle, à partir d'une liste de lauréates et lauréats à un concours, ou à partir d'une liste de candidates et candidats présélectionnés qui ont présentés leur candidature à un poste vacant :

a) le poste vacant doit être pourvu par une ou plusieurs femmes qui briguent le poste et qui figurent sur l'une ou l'autre des listes dès lors qu'elles possèdent les qualités requises pour occuper le poste vacant et que leurs qualifications sont

sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste ;

b) Conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel, il doit être pleinement tenu compte des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des femmes qui sont déjà au service de l'Organisation ;

c) Lorsque les candidatures de femmes sont examinées, l'accent doit être mis sur la capacité d'exercer des fonctions à un niveau plus élevé, quand bien même l'occasion de montrer cette capacité n'aurait jamais été donnée aux intéressées dans leurs fonctions précédentes.

3.5 Quand la personne à la tête d'une entité recommande un homme pour occuper un poste vacant alors qu'une ou plusieurs candidates possèdent les qualités requises, elle doit présenter une analyse écrite, accompagnée de pièces justificatives, indiquant en quoi les qualifications et l'expérience du candidat sont nettement supérieures à celles des candidates auxquelles il a été préféré. Cette analyse écrite et les pièces justificatives doivent être soumises au Cabinet du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour examen, en utilisant le formulaire P.401.

3.6 Toutes les nominations de candidates et candidats extérieurs doivent obéir aux critères reconnus de recrutement pour ce qui est des qualités et de l'expérience requises et répondre aux impératifs d'une répartition géographique équitable. Étant donné le manque de parité des sexes à l'Organisation et compte tenu du fait que les femmes sont sous-représentées, tout devrait être mis en œuvre pour accroître le nombre de candidates originaires des pays en développement et des pays les moins avancés, des pays en transition et des États Membres qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés. Le recrutement à des postes sujets à une répartition géographique équitable de ressortissants d'États Membres déjà surreprésentés ne peut être envisagé favorablement que dans les cas, exceptionnels, où il concerne des femmes qui ont été recommandées conformément aux dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 3.4 de la présente instruction administrative.

Section 4

Mesures temporaires spéciales concernant les nominations temporaires

4.1 Les mesures énoncées dans la présente section s'appliquent à la sélection de candidates et candidats internes pour des vacances de poste temporaires à des postes de la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur et à des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

4.2 Lors de la sélection d'une candidate ou d'un candidat en interne pour une vacance de poste temporaire, la nécessité d'élargir les possibilités d'avancement des femmes doit être prise en considération. Quand une ou plusieurs femmes présentent leur candidature en interne, l'une d'entre elles doit être nommée pour pourvoir le poste temporairement vacant, du moment que ses qualifications sont sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste.

4.3 Lorsque la personne à la tête de l'entité choisit un candidat ou une candidate en interne pour pourvoir un poste temporairement vacant, le service des ressources humaines ou le service administratif compétent doit documenter la manière dont les candidatures des femmes possédant les qualités requises en interne ont été examinées.

Section 5

Sélections pour les opérations de paix, les missions politiques et les nouvelles entités

5.1 Les chefs d'entité participant à la sélection du personnel d'opérations de paix, de missions politiques ou de nouvelles entités veillent à rechercher et à sélectionner des candidates pour les vacances de poste et les vacances de poste temporaires conformément aux dispositions de la présente instruction. Lors de la création d'une nouvelle mission, une attention particulière est accordée aux candidates pour veiller à ce que la parité soit réalisée dès le début. Les femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur et des postes de la catégorie des services généraux et catégories apparentées qui souhaitent être affectées à des missions sont encouragées à présenter leur candidature aux postes vacants ou temporairement vacants sur le terrain.

Section 6

Sensibilisation à l'importance des questions de genre

Formation sur les questions de genre

6.1 Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité concevra et mettra au point des programmes de formation sur les questions de genre pour a) favoriser une meilleure compréhension de la dynamique des genres qui s'exerce lors des procédures de recrutement, b) favoriser la progression des carrières des femmes, c) favoriser les possibilités de développement des femmes, d) permettre une meilleure compréhension des milieux de travail entre cultures, e) créer et maintenir un environnement de travail inclusif du point de vue du genre, f) assurer le respect des mesures spéciales exposées dans la présente instruction et g) éliminer les obstacles à la promotion des femmes dans l'Organisation. Ces programmes de formation doivent être conçus de manière à changer le climat institutionnel, à faire prendre plus clairement conscience de l'importance des questions de genre et à remédier aux problèmes que posent la discrimination à l'égard des femmes et le harcèlement sexuel. Les programmes de formation dispensés dans ce cadre doivent expliquer le principe de l'égalité des genres, tel qu'il est consacré à l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, et indiquer les moyens qui existent de réaliser cet objectif, parmi lesquels figurent les dispositions de la présente instruction et d'autres règles pertinentes, dont celles qui visent l'obligation de rendre compte.

6.2 Les activités de formation sur les questions de genre doivent être conçues de telle sorte que celles et ceux qui les suivent accordent plus d'attention aux attitudes et aux idées relatives à la parité des sexes et à l'instauration d'un milieu de travail qui tienne compte des questions de genre ; elles doivent tendre aussi à aider les entités à recenser les domaines où des progrès restent à faire et à définir les moyens de créer un cadre de travail plus convivial pour les femmes et les hommes.

6.3 Des formations spéciales destinées aux fonctionnaires de rang supérieur et aux cadres intermédiaires doivent être mises en place pour aider l'Organisation à prendre en compte les questions de genre dans les programmes de travail et les mécanismes d'établissement des rapports, en privilégiant les stratégies qui visent à intégrer cette perspective dans tous les aspects des activités de fond de l'Organisation.

6.4 Une formation appropriée aux questions de genre doit être prévue dans les cours d'initiation et d'orientation, les programmes de formation aux fonctions d'encadrement et aux techniques de conciliation et de résolution des conflits, les stages de préparation aux missions et de gestion des opérations de maintien de la paix et tous les programmes de perfectionnement du personnel, dont ceux qui concernent l'administration et les ressources humaines. La liste de tous les cours obligatoires de

sensibilisation aux questions de genre et des programmes concernant la prise en compte des questions de genre est donnée en annexe de la circulaire du Secrétaire général sur les programmes de formation obligatoires de l'Organisation (ST/SGB/2018/4).

6.5 Les chefs d'entité, les directeurs et directrices de programme et les chefs des services administratifs, en collaboration avec le Département de l'appui opérationnel, doivent prendre l'initiative de mettre en œuvre et de faciliter la formation et l'organisation des carrières de façon que les femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et administratrices et fonctionnaires de rang supérieur et des postes de la catégorie des services généraux et catégories apparentées bénéficient de l'égalité des chances ; à cet effet, ils (elles) peuvent notamment prévoir un système de roulement entre les postes et les affectations, des transferts au sein d'un même groupe professionnel et l'acquisition de compétences dans des spécialités ou des affectations traditionnellement réservées aux hommes.

Section 7

Application des mesures spéciales et suivi

7.1 Les chefs d'entité ont la responsabilité principale et rendent compte de l'application des mesures spéciales énoncées dans la présente instruction, y compris en période de réduction des effectifs, lorsqu'un gel du recrutement est imposé ou qu'une entité est créée ou réorganisée.

7.2 Chaque chef d'entité a accès à des statistiques indiquant la répartition des femmes et des hommes dans son entité par classe et par catégorie, quel que soit le mode de financement du poste. Les chefs d'entité sont tenus de rendre compte trimestriellement des progrès accomplis dans le cadre de leur plan d'exécution relatif aux questions de genre par l'intermédiaire du Bureau de la gestion des ressources humaines ou de la Conseillère spéciale pour les questions politiques.

7.3 La Conseillère spéciale pour les questions politiques est chargée de suivre les mesures temporaires spéciales énoncées dans la section 3 et communiquera ces informations à l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) pour qu'elle les incorpore dans les rapports pertinents conformément à son mandat.

7.4 Le Département de l'appui opérationnel est responsable de l'application de tous les programmes de formation décrits à la section 6 de la présente instruction en coopération avec les chefs d'entité.

7.5 Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité :

a) concevra des programmes de formation sur les questions de genre et étendra la formation des questions de genre à l'échelle de l'Organisation ;

b) fournira des conseils ainsi que des interprétations concernant l'application des mesures spéciales visées dans la présente instruction ;

c) identifiera des sources de recrutement pour élargir le vivier de candidates aux postes vacants pour les fonctions dans lesquelles les femmes sont particulièrement sous-représentées ;

d) promouvra l'utilisation d'une écriture inclusive dans les vacances de poste, conformément aux orientations pour un langage inclusif qui ont été publiées dans les six langues officielles de l'ONU³, et évitera les stéréotypes de genre dans ses efforts de communication.

³ <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/>.

7.6 La Sous-Secrétaire Générale aux ressources humaines veillera à ce que la répartition des femmes et des hommes soit indiquée dans le rapport annuel à l'Assemblée générale sur la composition du Secrétariat.

Section 8

Dispositions finales

8.1 La présente instruction prend effet à la date de sa publication.

8.2 L'instruction administrative [ST/AI/1999/9](#) du 21 septembre 1999 est annulée.

La Secrétaire générale adjointe
chargée du Département des stratégies
et politiques de gestion et de la conformité
(*Signé*) Catherine **Pollard**
