



Conseil économique et social

Distr. générale
29 septembre 2020
Français
Original : anglais

Commission des stupéfiants

Reprise de la soixante-troisième session

Vienne, 2-4 décembre 2020

Point 4 b) de l'ordre du jour

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique : directives sur les questions politiques et budgétaires pour le programme contre la drogue de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime

Commission pour la prévention du crime et la justice pénale

Reprise de la vingt-neuvième session

Vienne, 3 et 4 décembre 2020

Point 3 b) de l'ordre du jour provisoire*

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique : directives sur les questions politiques et budgétaires pour le programme des Nations Unies pour la prévention du crime et la justice pénale

Représentation équilibrée des genres et représentation géographique à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime

Rapport de la Directrice exécutive

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 62/9 de la Commission des stupéfiants et de la résolution 28/4 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale. Il décrit les mesures prises et les activités menées par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en vue de parvenir à une représentation équilibrée des genres et de faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.

* E/CN.15/2020/1/Add.1.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 62/9 de la Commission des stupéfiants, intitulée « Budget du Fonds du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues pour l'exercice biennal 2020-2021 », et de la résolution 28/4 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, intitulée « Budget du Fonds des Nations Unies pour la prévention du crime et la justice pénale pour l'exercice biennal 2020-2021 ».
2. Dans ces résolutions, les Commissions ont rappelé la résolution 69/251 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci, entre autres, notait avec déception l'insuffisance des progrès accomplis par rapport à l'objectif de parité des sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elles ont également rappelé l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, selon lequel il faut prendre dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, tout en assurant à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le manque de diversité du personnel de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDDC), eu égard en particulier au principe de la représentation géographique équitable, a été noté avec préoccupation, et l'Office a été prié de prendre des mesures plus efficaces pour assurer le recrutement de candidates et candidats venant d'horizons divers, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.
3. Les chiffres qui figurent dans le présent rapport renvoient aux membres du personnel de l'ONUDDC ayant un contrat de durée déterminée, un contrat continu ou un contrat permanent, sauf indication contraire, que ce contrat soit financé au moyen du budget ordinaire ou de fonds extrabudgétaires.
4. L'ONUDDC rappelle que, en tant qu'organe du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, il tient à ce que son personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et souhaite que la représentation géographique soit aussi diverse que possible, et s'engage à créer un environnement diversifié et inclusif et à instaurer un climat de respect mutuel¹.
5. Dès sa nomination, en 2020, la Directrice exécutive de l'ONUDDC a rejoint le réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes, dont sont ou ont été membres plus de 250 responsables d'organisations internationales, de missions permanentes et d'organisations de la société civile résolument déterminés à faire de l'égalité des genres une réalité dans leurs sphères d'influence. La même année, elle s'est engagée à agir systématiquement dans le sens d'une culture institutionnelle inclusive et porteuse ; à s'efforcer d'améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux hiérarchiques où la parité n'avait pas encore été atteinte ; et à visiter des programmes en faveur de l'égalité des genres dès qu'elle en aurait l'occasion lors de ses déplacements en relation avec les projets et programmes de l'ONUDDC.
6. Dans le cadre du Programme mondial sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDDC, lancé en mai 2017 au sein du Bureau du Directeur général/Directeur exécutif, plusieurs initiatives clefs ont vu le jour en 2019 et en 2020, dont l'objectif est de parvenir à l'égalité des genres d'une manière coordonnée et globale (voir par. 25 à 27 et 40). La Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDDC pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes (2018-2021) et le plan d'action qui l'accompagne restent des documents essentiels pour aider l'ONUDDC à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes systématiquement et concrètement dans les activités des programmes et les politiques et pratiques de l'institution.

¹ Comme indiqué dans la section « Avis particulier » des avis de vacance de poste, qui a été actualisée au premier semestre de 2020 par le Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité.

7. La stratégie opérationnelle en matière de ressources humaines pour 2018-2021, avalisée en avril 2018 par le Comité exécutif de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC, fait toujours l'objet d'un suivi attentif, de sorte que les prestations du Service de la gestion des ressources humaines continuent de satisfaire les besoins opérationnels de l'ONU DC et d'aider à la bonne exécution des mandats. Elle a facilité le renforcement des capacités en vue du changement et de la motivation du personnel, dans le contexte des réformes que mène le Secrétaire général en matière de gestion et de développement, ainsi que la prise en compte des changements sociétaux à l'œuvre. Afin de se tenir au fait des besoins actuels et futurs du personnel et d'y répondre, le Service de la gestion des ressources humaines a réalisé son enquête annuelle auprès des clients et continué de suivre la motivation du personnel au moyen de l'enquête de 2019 sur la motivation du personnel à l'échelle du Secrétariat et d'une enquête sur le télétravail dans le contexte de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), menée en mai 2020.

8. La structure et l'organisation de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC sont présentées dans des circulaires du Secrétaire général ([ST/SGB/2004/5](#) et [ST/SGB/2004/6](#)). Selon ces circulaires, les services qui relèvent de la compétence de l'ONU DC sont le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et le Service de la technologie de l'information. Les services qui relèvent de la compétence de l'Office des Nations Unies à Vienne sont le Service de la gestion des conférences, la Section de l'appui général, la Section des achats et le Service de la sécurité et de la sûreté. Exception faite des données figurant dans les tableaux 11 et 12 de l'annexe, les chiffres fournis dans le présent rapport ne portent pas sur les fonctionnaires et postes du Service de la gestion des ressources financières, du Service de la gestion des ressources humaines et du Service de la technologie de l'information^{2,3}.

II. Évaluation du contrat de mission des hauts fonctionnaires

9. Pour appuyer les efforts visant à promouvoir la diversité du personnel que déploie le Secrétaire général, le contrat de mission conclu chaque année entre celui-ci et la Directrice exécutive comporte toujours certains indicateurs de résultats et objectifs en ce qui concerne le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur à chacun des niveaux hiérarchiques où la décision finale revient à la Directrice exécutive (P-2 à D-1), et des objectifs pour la nomination de candidates et de candidats ayant la nationalité d'États Membres non représentés ou sous-représentés et pour une représentation régionale plus diversifiée (voir tableau 1).

10. Lancée en janvier 2020, la Stratégie du Secrétaire général en faveur de la diversité géographique (voir par. 46) présente une approche ciblée en matière de diversité géographique. Le terme « diversité géographique » recouvre à la fois une répartition géographique équitable et une représentation plus diverse des groupes régionaux, conformément aux deux objectifs géographiques formulés dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires. L'indicateur relatif à la représentation géographique qui figure dans ce contrat doit permettre de veiller à ce que les chefs des départements et des bureaux s'attachent à réduire le nombre de pays non représentés et sous-représentés, conformément au système des fourchettes optimales.

² Conformément à la recommandation formulée par les États Membres à la réunion de novembre 2018 du groupe de travail intergouvernemental permanent à composition non limitée chargé d'améliorer la gouvernance et la situation financière de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, le présent rapport contient un aperçu de la composition du personnel de la Division de la gestion (voir annexe, tableaux 11 et 12). S'il en fait la demande, des chiffres sur la diversité au sein de la Division de la gestion sont également communiqués au groupe de travail lors de ses réunions.

³ Le présent rapport suit la structure du contrat de mission des hauts fonctionnaires, qui est élaboré au Siège pour toutes les entités du Secrétariat. Aux termes de ce contrat, le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et le Service de la technologie de l'information de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC relèvent de la compétence de l'Office des Nations Unies à Vienne.

L'objectif mesure toutes les décisions de nomination initiale, de reconduction, de promotion, de mutation ou de réaffectation de personnel visant à pourvoir un « poste soumis à la répartition géographique ». Au 31 décembre 2019, ce type de postes représentait 22 % (87 postes) des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur de l'ONUDC financés par le budget ordinaire. Ce chiffre ne tient pas compte des postes du Service de la gestion des ressources humaines, du Service de la gestion des ressources financières et du Service de la technologie de l'information de la Division de la gestion. Dans le souci de renforcer encore la diversité géographique, le contrat de mission des hauts fonctionnaires prévoit un deuxième objectif géographique, qui exige que des progrès soient accomplis, d'une année à l'autre, dans la diversification de la représentation à l'ONUDC des groupes régionaux de l'ONU⁴.

11. L'ONUDC a rempli l'objectif relatif à la nomination de candidates et de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés dans le cas de huit postes soumis à la répartition géographique ayant fait l'objet d'avis de vacance en 2019. Au 31 décembre 2019, 22 % des fonctionnaires de l'ONUDC (85 personnes) venaient d'États Membres non représentés ou sous-représentés, 24 % (93) d'États Membres dont la représentation se situait dans la fourchette et 54 % (216) d'États Membres surreprésentés.

12. Les chiffres de la représentation des cinq groupes régionaux des États Membres de l'ONU parmi les membres du personnel ont légèrement évolué entre 2018 et 2019 (voir tableau 1). L'ONUDC a rempli l'objectif, fixé dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2019, consistant à faire des progrès, d'une année à l'autre, dans la diversification de la représentation régionale, le pourcentage de membres du personnel issus du groupe régional le plus représenté (Groupe des États d'Europe occidentale et autres États) étant passé de 64,1 % en 2018 à 62,1 % en 2019. Cette évolution satisfaisait au critère d'évaluation défini dans le contrat de mission en matière de diversification régionale, qui peut être résumé ainsi :

13. Pour que les résultats obtenus soient jugés satisfaisants, il faut que le pourcentage de membres du personnel de la région la plus représentée ait baissé en 2019 par rapport à 2018, ou que le pourcentage de membres du personnel de la deuxième région en termes de représentation se soit situé à moins de 10 points de pourcentage de celui de la région la plus représentée en 2018 et que la somme des pourcentages des autres régions ait augmenté entre 2018 et 2019.

14. Selon la stratégie du Secrétaire général sur la parité des genres applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la parité des genres se mesure pour chaque niveau hiérarchique et elle est atteinte lorsque la part de chaque genre est comprise entre 47 % et 53 %. Selon le critère d'évaluation défini dans le contrat de mission, les résultats sont jugés satisfaisants dès lors que le nombre de niveaux hiérarchiques qui se sont situés en 2019 dans la fourchette cible définie dans la stratégie ou qui s'en sont rapprochés, par rapport à 2018, dépasse le nombre de ceux qui s'en sont éloignés. En 2019, l'ONUDC a rempli l'objectif de parité des genres pour la classe P-3, où 53 % des postes étaient occupés par des femmes. La représentation des femmes à la classe P-2 était de 59 % et se situait donc au-dessus de la fourchette de parité. L'Office n'a pas atteint l'objectif de parité des genres pour les classes P-4, P-5 et D-1 (voir tableau 1). Si l'objectif de parité des genres n'a pas été atteint pour chaque niveau hiérarchique, les progrès accomplis par l'ONUDC de 2018 à 2019 dans cette direction ont néanmoins été jugés satisfaisants lors de l'évaluation du contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2019. Cela est dû au fait que, en 2019 par rapport à 2018, le nombre de niveaux hiérarchiques qui se sont rapprochés de l'objectif de parité dépassait le nombre de ceux qui s'en sont éloignés. Ces dernières années, la représentation globale des femmes au sein du personnel de l'ONUDC n'a cessé de croître ; de 44 % en décembre 2016, leur part est passée à 47 % en décembre 2019, et s'établissait à 49 % au 30 juin 2020.

⁴ États d'Afrique, États d'Amérique latine et des Caraïbes, États d'Asie et du Pacifique, États d'Europe occidentale et autres États, et États d'Europe orientale.

Tableau 1
**Objectifs en matière de représentation géographique et de parité des genres :
 résultats obtenus par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
 en 2019, mesurés conformément au contrat de mission des hauts fonctionnaires
 conclu avec le Secrétaire général**
 (En pourcentage)

Mesure des résultats	Objectif pour 2019		Pourcentage atteint au 31 décembre 2019	Pourcentage atteint au 31 décembre 2018 ^a
Nominations de fonctionnaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique ^b	50		50	14
Des progrès sont réalisés, d'une année à l'autre, vers une plus grande diversification régionale	Accroissement de la diversification régionale de 2018 à 2019	Groupe des États d'Europe occidentale et autres États	62,1	64,1
		Groupe des États d'Asie et du Pacifique	15,0	14,2
		Groupe des États d'Europe orientale	8,9	8,3
		Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes	7,1	7,0
		Groupe des États d'Afrique	6,9	6,4
Femmes à la classe D-2 ^c	Sans objet		33	33
Femmes à la classe D-1	50		43	33
Femmes à la classe P-5	50		39	40
Femmes à la classe P-4	50		44	42
Femmes à la classe P-3	50		53	54
Femmes à la classe P-2	50		59	45

^a Les chiffres de 2018 et 2019 ont été fournis par le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité pour le rapport sur l'exécution du contrat de mission des hauts fonctionnaires.

^b La situation de chaque État Membre au regard des fourchettes optimales peut être consultée sur le site <https://hrinsight.un.org/analytics/> (l'accès à ce site Web protégé par mot de passe est autorisé aux États Membres).

^c Pour des raisons purement mathématiques, certaines associations entité/classe (à savoir celles concernant 3, 5, 7, 9, 11, 13 ou 15 membres du personnel) ne peuvent pas atteindre la fourchette 47 %-53 %. En pareil cas, le Bureau des ressources humaines considère qu'il y a parité lorsque le pourcentage le plus proche possible de la fourchette est atteint. Étant donné que l'ONUSC comptait au total, en 2019, trois fonctionnaires de classe D-2, le pourcentage de femmes à atteindre pour cette association entité/classe pouvait être soit 33 % soit 67 %, ces deux pourcentages étant équidistants de la fourchette de parité.

III. Le point sur les facteurs déterminants de la stratégie sur la parité des genres applicable à l'ensemble du système des Nations Unies

15. Outre les efforts menés par le Secrétariat, l'ONUSC a continué d'œuvrer de diverses manières en faveur de la parité des genres. Le présent rapport rend compte des progrès accomplis à cet égard depuis la publication du précédent rapport (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17) dans les domaines du recrutement et de la rétention du personnel, de l'organisation des carrières et de la culture institutionnelle.

A. Communication, recrutement et rétention du personnel

16. L'ONUSC a continué d'intensifier ses activités de communication, afin de diversifier les profils des candidates et candidats. En 2019, il a été représenté lors de 16 manifestations présentielle et a tenu 2 webinaires. Dans ce contexte, ses activités ont consisté à présenter des séances d'information sur la manière de postuler à des emplois en son sein et de remplir la notice personnelle, à participer à des salons de l'emploi, à former des candidates et candidats dans les bureaux extérieurs, et à donner des conférences à des étudiantes et étudiants ou à d'autres publics intéressés. Elles

visaient non seulement des candidates et candidats externes potentiels d'origines géographiques, de niveaux d'expérience et de profils professionnels divers (étudiants et étudiants lors de salons de l'emploi universitaires, personnes hautement qualifiées lors de webinaires ciblés, et membres de délégations de pays sous-représentés, par exemple), mais aussi des fonctionnaires et autres membres du personnel travaillant déjà pour l'ONUDC (lors de missions de recrutement menées dans les bureaux extérieurs où se tenaient des formations de candidates et candidats). Entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020, l'ONUDC a organisé, à des fins de communication, cinq manifestations présentiels et six manifestations virtuelles, dont quatre webinaires sur l'évolution de carrière, à l'intention d'un public professionnel externe (voir par. 51).

17. L'ONUDC a continué de diffuser régulièrement des informations et des statistiques actualisées sur la procédure de candidature aux postes. Les postes vacants de rang élevé ont été portés à l'attention des missions permanentes auprès de l'Organisation des Nations Unies à Vienne et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) afin qu'elles en assurent la diffusion. Les avis de vacance de poste ont également été transmis au Groupe de la prospection de talents du Bureau des ressources humaines, situé à New York, et à la Section de la sensibilisation de l'ONUDC, pour être diffusés par les canaux de l'ONU, notamment par les médias sociaux (Facebook, Twitter et LinkedIn). Afin d'être diffusés plus largement, certains avis ont été publiés sur la plateforme d'emploi en ligne DevEx, qui est à la disposition des responsables des postes à pourvoir depuis août 2018. Par ailleurs, l'ONUDC se met en rapport avec des entreprises internationales spécialisées dans la diffusion d'offres d'emploi, afin de réfléchir aux nouvelles initiatives de communication ciblées qu'il pourrait lancer.

18. Chaque recommandation de sélection soumise à l'appréciation de la Directrice exécutive était accompagnée d'informations à jour sur la répartition par genre et la répartition géographique du personnel de l'ONUDC, ainsi que sur la représentation géographique des pays de nationalité des candidates et candidats recommandés, afin de lui permettre de prendre une décision finale éclairée. En 2019, sur les 75 candidates et candidats sélectionnés à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'ONUDC pour une durée d'un an ou plus (quelle que soit leur source de financement) (voir annexe, tableau 9), 45 (60 %) étaient des candidates. Aux classes P-4, P-5 et D-1, niveaux hiérarchiques où la parité des genres n'a pas encore été atteinte, le pourcentage de candidates sélectionnées était, respectivement, de 45,5 %, 50 % et 100 %. Entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020, 33 (69 %) des 48 candidates et candidats sélectionnés à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient des candidates. Ces chiffres représentent une augmentation notable par rapport aux années précédentes, puisque la part des candidates sélectionnées était de 49,3 % en 2018 et de 52,9 % entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019.

19. Dans le cadre de ses procédures globales de suivi des candidatures, le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC signale aux responsables des postes à pourvoir les avis de vacance de poste de classe P-3 et de rang supérieur qui n'ont pas suscité au moins 30 % de candidatures féminines, et engage des activités de communication supplémentaires. De plus, des informations mensuelles complètes sur les objectifs de représentation par genre et de représentation géographique et sur la composition du personnel sont régulièrement communiquées aux équipes chargées du recrutement à l'ONUDC, ainsi que des informations sur l'évolution des fonctionnalités de l'outil de recrutement d'Inspira permettant d'examiner les caractéristiques démographiques des candidates et candidats aux différents postes. Au premier semestre de 2020, trois séances d'information ont été organisées à l'intention des équipes de recrutement concernant ces fonctionnalités, notamment la possibilité d'afficher sur une seule page une synthèse du profil des candidates et candidats comprenant des éléments clés, comme leur formation et leur expérience professionnelle, sans révéler leur nom, leur genre ou leur nationalité, de façon à éviter tout préjugé inconscient.

20. En juin 2020, le Service de la gestion des ressources humaines a créé une page intitulée « Diversity corner » sur le portail intranet iSeek, afin d'aider les équipes de recrutement de l'ONU DC à appliquer une politique de communication et de recrutement tenant compte des questions de genre et de diversité. Cette page contient de nombreuses informations sur les objectifs de l'Office en matière de diversité (parité des genres, équilibre géographique et inclusion du handicap), des chiffres sur la diversité qui sont actualisés chaque mois ainsi que d'autres ressources, par exemple des directives sur le langage inclusif. On y trouve également des informations relatives aux chiffres sur la diversité qui relèvent de la compétence de l'Office des Nations Unies à Vienne (voir par. 8 et notes 2 et 3).

21. S'agissant des fonctionnaires et autres membres du personnel n'appartenant pas à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (voir annexe, tableau 5), la parité des genres a été globalement atteinte, avec dans l'ensemble 49 % de femmes. Le pourcentage de femmes parmi les prestataires de services, qui était de 46 % en juin 2019, a augmenté pour s'établir à 48 % en juin 2020. Dans le même temps, ce pourcentage a aussi augmenté dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, passant de 46 % à 51 %, tandis qu'il est resté stable dans la catégorie des volontaires des Nations Unies, à 57 %. Pour les différentes catégories de personnel, qui ont toutes été prises en compte dans le rapport de cette année, le pourcentage de femmes se situait à l'intérieur ou au-dessus de la fourchette de parité des genres, comprise entre 47 % et 53 %, sauf pour la catégorie des consultants et celle des vacataires.

22. Comme en 2018, le pourcentage de candidatures féminines a été de 35 % en 2019. Il a depuis légèrement augmenté, et s'élevait à 36,7 % au premier semestre de 2020 (voir annexe, tableau 8).

23. On trouvera, dans l'annexe au présent rapport, des statistiques détaillées et ventilées par classe sur la répartition par genre du personnel de l'ONU DC appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et du personnel des bureaux extérieurs, ainsi que sur la répartition par genre et le pays de nationalité des candidates et candidats sélectionnés pour de tels postes.

B. Organisation des carrières

24. L'ONU DC a continué d'aider les membres de son personnel à organiser leur carrière, en tenant des formations et des ateliers en présentiel et en ligne, ainsi que par d'autres moyens, comme l'accompagnement professionnel individualisé, qui a été une activité phare en 2019 et 2020. La période comprise entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 juin 2020 a donné lieu à plus de 452 heures de séances individuelles, et environ 90 % des personnes qui y ont participé étaient des femmes. Pendant la même période, 35 stagiaires, dont 31 (89 %) femmes, ont bénéficié de séances d'accompagnement professionnel individuel.

25. L'ONU DC a continué d'intégrer les questions de genre dans ses initiatives et programmes d'apprentissage, notamment dans la formation aux techniques d'entretien axé sur les compétences et à la gestion de la performance, en mettant l'accent sur la sensibilisation au préjugé inconscient. De janvier 2019 à juin 2020, neuf stages de formation aux techniques d'entretien axé sur les compétences, dont ont bénéficié 132 membres du personnel, ont été organisés à Vienne et dans les bureaux extérieurs. La formation, qui se déroulait sur deux jours ouvrables, comprenait deux volets d'une journée portant respectivement sur le préjugé inconscient et la parité des genres dans le recrutement. Les formateurs et formatrices ont souligné qu'il fallait avoir à l'esprit l'existence de préjugés liés au genre dans le recrutement, notamment à certains postes dans le domaine de la détection et de la répression.

26. L'ONU DC a continué d'organiser des formations de base sur la prise en compte des questions de genre ainsi que des séances de réflexion visant à mieux faire connaître ces questions et à renforcer les capacités du personnel. En novembre 2019, il a organisé un débat sur les liens existant entre son mandat et le programme pour les

femmes et la paix et la sécurité, en mettant l'accent sur l'accès des femmes à la justice et la prévention du terrorisme. En février 2020, il a consacré une séance de réflexion à l'intersectionnalité des questions de genre et de handicap, en invitant les membres du personnel à échanger avec les lauréates du prix international Her Abilities Award 2019.

27. En 2019 et 2020, l'Équipe chargée des questions de genre au sein du Bureau de la Directrice générale/Directrice exécutive s'est attachée à renforcer les capacités du personnel dans les domaines de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. De nouveaux outils sur la prise en compte des questions de genre dans les domaines relevant du mandat de l'ONUSDC ont été diffusés au personnel et publiés sur la page du site Web de l'Office dédiée à ces questions. En outre, l'Équipe chargée des questions de genre a mis au point, avec l'appui du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUSDC, un programme de renforcement des capacités et des outils sur l'intégration des questions de genre, pour permettre au personnel de se familiariser, sur le plan théorique, avec les engagements pris au niveau international, notamment par l'ONU, en faveur de l'égalité des genres. Des formations présentielles ont eu lieu au siège, à l'intention des personnes qui coordonnent la stratégie sur la parité des genres à l'ONUSDC, ainsi que dans trois bureaux extérieurs, à l'intention des membres du personnel de l'ONUSDC. Douze webinaires de formation sur l'intégration des questions de genre ont eu lieu entre mars et juin 2020, et environ 35 % des membres du personnel de l'ONUSDC, y compris des fonctionnaires de rang supérieur, ont ainsi été formés au siège et dans les bureaux extérieurs.

28. Au second semestre de 2020, l'Équipe de l'ONUSDC chargée des questions de genre et le Centre de formation d'ONU-Femmes mettront au point un nouveau module intitulé « Je connais le genre : criminalité organisée et égalité des genres », qui offrira une synthèse des principales questions de genre liées aux domaines relevant du mandat de l'ONUSDC. Il est également prévu d'organiser un atelier de formation des formateurs à l'intention de l'ONUSDC, afin d'accroître le nombre de spécialistes internes capables de contribuer aux activités de formation sur l'intégration des questions de genre.

29. Dans ses formations, l'ONUSDC a continué de promouvoir les thèmes de l'inclusion et du bien-être. En janvier 2020, 35 membres du personnel ont participé à deux ateliers « UN for All », tandis qu'en février, 65 personnes ont suivi un stage de formation sur l'inclusion du handicap (voir par. 26). En mars, 56 membres du personnel ont participé à un stage de formation d'une semaine destiné à de jeunes leaders (voir par. 50), qui comprenait deux sessions sur la diversité, avec des ateliers sur les thèmes de la parité des genres, de la diversité géographique, et du handicap et de l'accessibilité. Plusieurs webinaires visant à aider le personnel face aux difficultés liées à la pandémie de COVID-19 ont été organisés tout au long des mois de mars et d'avril, et suivis par 203 personnes. Au second semestre de 2020, quatre webinaires « UN for All » auront lieu sur le thème de l'inclusion du handicap, dont deux à l'intention du personnel des bureaux extérieurs, et deux à l'intention du personnel du siège.

30. En juin 2019, une séance de formation intitulée « Working in UNODC field offices: experience and insights from female representatives » (Expériences et témoignages de femmes sur le travail dans les bureaux extérieurs de l'ONUSDC) a été organisée afin d'inciter les femmes membres du personnel à se porter candidates à des postes dans les bureaux extérieurs. Dispensée par des représentantes de ces bureaux, la séance a rassemblé 75 participantes et a été retransmise en direct dans les bureaux extérieurs.

31. Au début de 2019, un programme de mentorat a été lancé pour mettre en relation les membres du personnel qui le souhaitent avec des fonctionnaires occupant des postes plus élevés, afin que les premières puissent bénéficier de conseils en matière de carrière. Une attention particulière a été accordée au mentorat des jeunes femmes. Après le lancement initial du programme, une deuxième phase a été lancée en mai

2019. Un effort concerté a été fait pour motiver les hauts fonctionnaires à servir de mentors aux femmes des classes P-4 et P-5. Cela a débouché sur la réception de 16 candidatures de fonctionnaires des classes P-5 et D-1 qui souhaitent jouer le rôle de mentor à l'Office des Nations Unies à Vienne ou dans les bureaux extérieurs.

32. L'atelier intitulé « Leadership, Women and the United Nations » (Leadership, femmes et Nations Unies), conçu par l'École des cadres du système des Nations Unies, s'est tenu à Vienne en juin 2019⁵. L'édition 2020 se déroule actuellement sous forme virtuelle, du 1^{er} septembre au 18 décembre. Afin de satisfaire les besoins et préférences des participantes et participants de différents fuseaux horaires, deux groupes ont été constitués pour suivre l'atelier en parallèle.

33. Au début de la période d'évaluation 2020/21, les cadres de l'ONU DC ont été tenus d'ajouter à leur plan de travail un objectif relatif à la prise en compte des questions de genre et à la parité, et le reste du personnel a été encouragé à le faire. Tout au long de l'année 2019, 47 personnes exerçant des fonctions d'encadrement et de supervision ont suivi une série de trois ateliers de formation (2 à Vienne et 1 dans un bureau extérieur) sur l'accompagnement professionnel individualisé comme outil de performance pour le personnel et les cadres.

C. Culture institutionnelle

34. Conformément à la stratégie sur la parité des genres applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, à la Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes et à la stratégie opérationnelle en matière de ressources humaines pour 2018-2021, l'ONU DC a continué d'appuyer l'aménagement des modalités de travail, l'emploi à temps partiel, les congés pour motifs familiaux, les congés de maternité et de paternité et les politiques d'allaitement maternel, comme indiqué en détail dans ses rapports des années précédentes.

35. À la suite de plusieurs initiatives visant à promouvoir la politique du Secrétaire général relative à l'aménagement des modalités de travail (ST/SGB/2019/3), le nombre de membres du personnel qui ont eu recours à ce dispositif a augmenté. En 2019, huit fonctionnaires, dont sept femmes, se sont prévalus de la possibilité de travailler à 50 % ou 80 %. Quatre ont opté pour la formule à 50 % et quatre pour celle à 80 %. Au total, 176 membres du personnel, dont 111 (63 %) femmes, ont choisi de télétravailler, soit plus du double de ceux qui étaient dans ce cas en 2018 (80 personnes). La possibilité de travailler sous le régime de l'horaire de travail comprimé a été choisie par 13 membres du personnel, dont six femmes et sept hommes.

36. L'aménagement des modalités de travail n'étant pas un droit, il requiert l'autorisation préalable de la personne occupant la fonction de supérieur hiérarchique. Celle-ci, dans le cas où elle refuse la demande, est tenue d'envoyer une justification écrite au Chef du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC. En pratique, il est toutefois rare que quiconque dépose une demande officielle sans accord préalable. Dans les situations de désaccord entre un ou une fonctionnaire et sa ou son supérieur hiérarchique au sujet de l'application des modalités de travail aménagées, le Service de la gestion des ressources humaines a joué un rôle actif de médiateur, en aidant les parties concernées à bien comprendre les principes d'application de ces modalités, tout en recherchant un juste équilibre entre les besoins de l'Organisation et les besoins personnels de la personne demandeuse.

37. La modalité de télétravail élargie en vertu de laquelle les fonctionnaires qui ne prennent pas de congé annuel entre le 24 et le 31 décembre sont autorisés à télétravailler en dehors de leur lieu d'affectation, après accord préalable de leur

⁵ Voir E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17, par. 35.

supérieure(e) hiérarchique, a de nouveau été bien accueillie en 2019. Il est prévu de proposer un dispositif analogue en 2020.

38. Dans le contexte des modalités de travail alternatives mises en place en raison de la pandémie de COVID-19, les personnes occupant des postes de superviseur ont été encouragées à continuer de faire preuve de souplesse pour accorder des aménagements des modalités de travail. Cette consigne a de nouveau été donnée dans l'ordre de service que la Directrice exécutive a publié le 30 juin 2020 au sujet de l'organisation du travail et du retour en toute sécurité sur le lieu de travail à l'ONU/ONU/ONUDC pendant la pandémie. Pour répondre aux besoins des clients durant cette période, un guide comprenant une synthèse des questions fréquemment posées et des informations connexes a été mis au point. En outre, la chaîne publique de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC sur l'application Microsoft Teams a permis de diffuser d'importantes informations aux membres du personnel, notamment des explications détaillées sur la manière de formuler dans Umoja une demande de télétravail pour cause de COVID-19. En mai 2020, l'ensemble des fonctionnaires et autres membres du personnel a été invité à répondre à un questionnaire sur le télétravail, le but étant de mieux cerner les problèmes et les possibilités découlant de cette pratique, en vue de moderniser et d'adapter l'aménagement des modalités de travail à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC. Il est apparu que 90 % des 819 personnes ayant répondu au questionnaire approuvaient les modalités de télétravail mises en place pendant le confinement lié à la COVID-19 et souhaitaient continuer à bénéficier d'un aménagement de leurs modalités de travail dans l'avenir.

39. L'ONUDC continue d'appliquer les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et les recommandations supplémentaires les complétant, publiées par ONU-Femmes en 2019 et lancées à l'ONUDC lors d'une manifestation tenue conjointement avec d'autres organisations internationales sises à Vienne. L'étroite collaboration qu'entretiennent les différentes entités afin de promouvoir un environnement de travail porteur a donné lieu à la réalisation d'une enquête conjointe sur l'utilisation de la salle d'allaitement du Centre international de Vienne par les femmes qui allaient et la satisfaction qu'elles en avaient. Le Service de la gestion des ressources humaines et les personnes qui coordonnent les questions relatives à la situation des femmes ont assuré l'élaboration et l'analyse du questionnaire à la fin de 2019 et au début de 2020. Du 19 au 23 octobre 2020, l'ONUDC coorganisera une manifestation intitulée « Enabling Environment Week », qui réunira les différentes organisations sises à Vienne. Cette manifestation aurait dû avoir lieu en juillet 2020, mais a été reportée en raison de la pandémie de COVID-19. L'Équipe de l'ONUDC chargée des questions de genre, les personnes qui coordonnent les questions relatives à la situation des femmes et le Service de la gestion des ressources humaines entretiennent une collaboration étroite et coordonnent leurs activités en tenant régulièrement des réunions sur les questions de genre.

40. Une vaste campagne destinée à encourager les membres du personnel à suivre les formations obligatoires a été lancée en 2020. Il en résulte que le taux d'achèvement moyen de l'ensemble des formations obligatoires est désormais de 80 % pour le personnel de l'ONUDC, soit 17 points de plus que le taux observé à l'échelle du Secrétariat. Le taux d'achèvement de la formation intitulée « Je connais le genre » est de 84 %.

41. En ce qui concerne l'intégration des questions de genre, il a été pris plusieurs mesures afin de veiller à ce que les documents de planification des programmes incluent des résultats probants sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, ce qui aiderait à atteindre les objectifs de développement durable, en particulier les cibles de l'objectif 5. À cette fin, le processus d'approbation des projets a été actualisé, et un examen des objectifs stratégiques de l'ONUDC et des résultats correspondants est en cours, le but étant de définir des indicateurs sur les questions de genre qui permettent à l'Office d'évaluer l'appui qu'il fournit aux États Membres pour les aider à réaliser l'objectif de développement durable n° 5 et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'Équipe chargée des questions de genre a

établi une liste de vérification sur la prise en compte de ces questions, dont l'utilisation a été rendue obligatoire et qui est évaluée lors du processus d'approbation des programmes. L'adoption d'une approche institutionnelle pour l'intégration des questions de genre est ainsi garantie tout au long du processus d'assistance technique.

42. L'ONUSD participe activement aux travaux de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies. De janvier 2019 à juin 2020, l'ONUSD a adapté et mis en œuvre les différents produits et initiatives que l'équipe spéciale avait élaborés dans les domaines de la politique générale [politique type sur le harcèlement sexuel et harmonisation de celle-ci avec la circulaire du Secrétaire général promulguée en septembre 2019 (ST/SGB/2019/8)], de la responsabilité (mise en œuvre de « Clear Check », une application qui procède à l'examen centralisé des candidatures à des offres d'emploi sur la base des informations fournies par les entités du système des Nations Unies concernant les auteurs avérés ou présumés d'actes de harcèlement sexuel) et de l'appui et de la communication (diffusion d'un guide à l'intention des cadres adapté au contexte de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUSD ; représentation au sein du service d'assistance Speak up du Secrétariat ; organisation d'un stage de formation au rôle d'enquêteur visant à doter l'Organisation de capacités accrues pour enquêter à la suite du signalement d'actes répréhensibles ; lancement d'une campagne de soutien à l'initiative d'ONU-Femmes #HearMeToo ; mise en œuvre d'un programme de formation des formateurs de deux jours visant à se doter, en interne de capacités accrues pour mettre fin au harcèlement sexuel grâce à une évolution culturelle ; organisation, en coopération avec le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies à Vienne, d'une formation intitulée « Community, Civility and Communication » ; et lancement et application du Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies).

IV. Le point sur les facteurs déterminants de la diversité géographique

43. L'ONUSD met en œuvre les politiques et initiatives du Secrétariat visant à promouvoir et à assurer une représentation géographique équitable ainsi qu'une diversification de la représentation régionale, comme le préconise la Stratégie du Secrétaire général en faveur de la diversité géographique, publiée par le Bureau des ressources humaines en janvier 2020. La présente section met en évidence les principaux cadres en place, ainsi que les activités entreprises et les progrès réalisés par l'ONUSD à cet égard.

44. Lors de sa prise de fonctions, le Secrétaire général s'est engagé à faire de la diversification de la représentation régionale l'une de ses priorités en matière de réforme. Le terme « diversité géographique » renvoie à deux objectifs, dont l'un est d'assurer une répartition géographique équitable, l'autre une représentation plus diverse des groupes régionaux. La répartition géographique équitable repose sur le système des fourchettes optimales, que l'Assemblée générale a adopté comme moyen d'évaluer le niveau de représentation approprié de chaque État Membre au sein du personnel de l'ONU. Ce système tient compte d'un sous-groupe de l'ensemble du personnel recruté sur le plan international, à savoir les personnes qui occupent des postes soumis à la répartition géographique ou qui ont été recrutées au titre du programme Jeunes administrateurs depuis son lancement en 2011. L'objectif d'une représentation plus diverse des groupes régionaux consiste à assurer un meilleur équilibre entre les cinq groupes d'États Membres et observateurs constitués par région géographique, en prenant pour référence les chiffres observés à la fin de 2017, conformément à la stratégie globale du Secrétaire général en matière de ressources humaines pour 2019-2021. Afin d'accomplir des progrès sur le plan de la diversité géographique, le Secrétaire général a inclus deux objectifs géographiques dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires (voir par. 13 à 15).

45. Les deux objectifs géographiques sont complémentaires, comme indiqué dans les directives de la Chef de Cabinet sur les mesures à prendre pour que la diversité des effectifs reflète le caractère international de l'Organisation. Les postes soumis à la répartition géographique devraient être séparés du reste du tableau d'effectifs, et il est demandé aux différentes entités de tout mettre en œuvre afin de sélectionner pour ces postes des candidates et candidats de pays non représentés et sous-représentés. Afin d'accroître la diversité aux postes qui ne sont pas soumis à la répartition géographique ou ne relèvent pas du programme Jeunes administrateurs, les fonctionnaires de haut rang doivent s'efforcer de recruter, au sein de chaque entité, davantage de personnes issues des régions les moins représentées parmi le personnel recruté sur le plan international. Il est également indiqué qu'il n'existe pas de règle fixe concernant le niveau de représentation approprié des groupes régionaux, qui peut être défini en fonction du contexte, en particulier dans le cas des entités dont le mandat a trait à une région ou un pays précis, ou qui ont besoin que leur personnel maîtrise une langue particulière pour s'acquitter efficacement de leur mandat.

46. À l'appui de l'engagement du Secrétaire général à parvenir à une répartition géographique équitable et à une représentation plus diverse des groupes régionaux, le Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a mis au point la Stratégie en faveur de la diversité géographique, qui définit pour la première fois une approche ciblée en la matière. Cette stratégie vise à améliorer la représentation des États Membres non représentés et sous-représentés au sein du personnel du Secrétariat, en fournissant une feuille de route et des ressources essentielles aux partenaires commerciaux, aux cadres et aux responsables des ressources humaines. Pour ce faire, elle s'articule autour des trois axes d'action suivants : a) renforcer, au niveau interne, l'engagement en faveur de la diversité géographique et la sensibilisation à cette question ; b) attirer de nouveaux talents dans une optique renouvelée ; et c) s'appuyer sur les partenariats et les réseaux afin de solliciter et de prêter une assistance en matière de communication et d'explorer de nouvelles idées quant à la manière d'attirer des personnes qualifiées.

47. Sur la base d'un examen externe de son processus de recrutement⁶, comme les États Membres en avaient fait la demande dans la résolution 61/12 de la Commission des stupéfiants et la résolution 27/7 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, l'ONUDC a élaboré un plan d'action géographique, afin de renforcer la représentation des pays non représentés et sous-représentés au sein du personnel, suivant un système de fourchettes optimales, et d'assurer une représentation plus diverse des groupes régionaux. Approuvé par la Directrice exécutive et l'équipe de direction de l'ONUDC en novembre 2019, ce plan d'action prévoit et encourage la participation de différentes parties prenantes de l'ONU, comme le Service de la gestion des ressources humaines, l'équipe de direction, les responsables de postes à pourvoir et leurs équipes, les bureaux extérieurs, le personnel de l'ONUDC et les États Membres, entre autres. Il fait actuellement l'objet d'un processus d'examen et d'amélioration – comme cela a été demandé dans la résolution 62/9 de la Commission des stupéfiants et la résolution 28/4 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale – qui vise à renforcer sa conformité avec la structure et la teneur de la Stratégie du Secrétaire général en faveur de la diversité géographique et de tenir compte des retours d'information reçus pendant la première phase de son exécution. Depuis qu'il a été promulgué, sa mise en œuvre est une priorité essentielle de l'Office, et les paragraphes qui suivent décrivent les nombreuses mesures que celui-ci a prises à cette fin.

48. Concernant l'engagement et la sensibilisation au niveau interne, l'ONUDC a poursuivi et renforcé les nombreux échanges d'informations qu'il mène avec diverses parties prenantes à propos de ses objectifs de diversité géographique, de son plan d'action géographique et de la composition géographique de son personnel. En 2019 et 2020, il a continué de communiquer aux équipes de recrutement et à la Directrice

⁶ Les principaux résultats de l'enquête ont été présentés dans le précédent rapport du Directeur exécutif (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17).

exécutive, lorsqu'une recommandation de sélection était soumise, des informations détaillées sur la situation des personnes candidates en matière de représentation géographique et sur le groupe régional dont elles relevaient (voir par. 18). Un accent plus marqué a été mis sur la diversité géographique dans le message adressé aux équipes de recrutement, et une justification est désormais requise dans le cas où aucune personne candidate issue d'un pays non représenté ou sous-représenté n'est recommandée lors d'une procédure de recrutement à un poste soumis à la répartition géographique (voir par. 44).

49. En novembre 2019, lors d'une réunion du Comité exécutif, l'équipe de direction de l'ONUDC a été informée des principales conclusions de l'examen du processus de recrutement mené plus tôt dans l'année. Les fonctionnaires de haut rang se sont vu présenter de plus amples informations sur la Stratégie du Secrétaire général en faveur de la diversité géographique ainsi que des chiffres détaillés sur le recrutement à l'occasion d'une réunion de l'équipe de direction tenue en juillet 2020, lors de laquelle la Directrice exécutive a fortement insisté sur l'importance de la diversité géographique. En juillet 2020, une série de webinaires a été lancée à l'intention des équipes de recrutement, le but étant de faire le point sur la Stratégie en faveur de la diversité géographique et le plan d'action géographique de l'ONUDC. La première session a été suivie par 22 fonctionnaires de haut rang chargés du recrutement, dont sept représentaient des bureaux extérieurs. Les personnes participantes ont eu l'occasion de donner leur avis au sujet du plan d'action géographique et de débattre d'autres initiatives prometteuses visant à renforcer la diversité géographique. La session suivante était prévue en septembre 2020. Il est également prévu de communiquer aux directeurs et directrices de l'ONUDC, à chaque trimestre à compter de l'été 2020, des chiffres actualisés sur la diversité géographique au sein de leurs divisions respectives.

50. En mars 2020, lors d'un stage de formation destiné à de jeunes leaders, les personnes participantes, dont 36 % (20 sur 55) représentaient des bureaux extérieurs, ont suivi des séances de formation ciblées sur les objectifs de diversité et le processus de recrutement de l'ONUDC. L'objectif était de sensibiliser les jeunes administrateurs et administratrices à la question de la diversité géographique et au plan d'action géographique, ainsi qu'au rôle essentiel joué par les bureaux extérieurs dans le renforcement de la diversité géographique. En outre, de nombreuses informations relatives à cette question et à la nouvelle stratégie du Secrétaire général ont été communiquées au personnel dans les numéros de mars, avril, juin et juillet 2020 du bulletin d'information du Service de la gestion des ressources humaines, ainsi que sur la nouvelle page du portail intranet iSeek consacrée à la diversité (voir par. 20).

51. En vue d'attirer de nouveaux talents dans une optique renouvelée, l'ONUDC a lancé de nombreuses activités de communication supplémentaires, en particulier au premier semestre de 2020. En mai 2020, il a organisé quatre webinaires sur les perspectives de carrière à l'intention des parties externes intéressées. Grâce à une large publicité assurée par les bureaux extérieurs, ONU-Femmes, les médias sociaux de l'ONUDC et l'envoi d'un message spécial aux missions permanentes, ces webinaires ont suscité un vif intérêt. Au total, 963 personnes ont participé, dont 21,5 % appartenaient au Groupe des États d'Afrique, 14 % au Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, 13,2 % au Groupe des États d'Asie et du Pacifique, 46 % au Groupe des États d'Europe occidentale et autres États et 5,7 % au Groupe des États d'Europe orientale. Dans l'ensemble, 65 % des personnes participantes étaient des femmes.

52. En outre, l'ONUDC a actualisé la page d'accueil de l'espace sur lequel il publie ses offres d'emploi ouvertes aux candidatures externes, afin d'inviter expressément les personnes originaires d'États Membres peu représentés à postuler. Par ailleurs, la section « Avis particulier » des avis de vacance de poste a été actualisée, comme le Secrétariat en avait fait la demande, afin de souligner l'engagement en faveur de la diversité géographique. En juin 2020, une vidéo de la série intitulée « UNODC explains » consacrée aux possibilités d'emploi a été lancée sur les médias sociaux de l'ONUDC. Dans cette vidéo, des fonctionnaires de haut rang décrivent les profils de

candidature recherchés par l'Office, en soulignant qu'il souhaite recruter des personnes originaires de régions peu représentées au sein de son personnel, en particulier d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine.

53. En plus de ses efforts visant à susciter des candidatures externes, l'ONUSDC a mené, en mai 2020, une campagne d'information ciblée auprès de son bureau extérieur au Nigéria, en proposant au personnel recruté sur le plan local des webinaires sur l'organisation des carrières, le but étant de renforcer le profil des personnes amenées à se présenter à des postes soumis à recrutement international. En mars et avril 2020, des webinaires destinés tout particulièrement aux bureaux extérieurs ont également été organisés au sujet de l'évaluation et de la notation des fonctionnaires et de l'organisation des carrières. La communication ciblée à l'intention des bureaux extérieurs se fonde sur l'idée essentielle que les fonctionnaires et autres membres du personnel recrutés localement sont un précieux vivier de candidates et de candidats à des postes de la catégorie des administrateurs. Entre 2018 et 2019, on a observé un doublement du nombre de nominations de fonctionnaires et autres membres du personnel recrutés sur le plan local à des postes soumis à recrutement international, ce nombre passant de 12 à 24.

54. En vue de s'appuyer sur les partenariats et les réseaux, l'ONUSDC a, entre autres, mis au point un kit de communication, accessible sur la nouvelle page intranet dédiée à la diversité (voir par. 20). Les membres du personnel peuvent adapter cet outil pour l'utiliser lors de missions ou entrer virtuellement en contact avec des partenaires, de manière à informer des candidates et candidats intéressés d'origines géographiques diverses au sujet des possibilités d'emploi à l'ONUSDC. Le kit comprend un discours de présentation accompagné de points de discussion, des dépliants sur les perspectives de carrière et une vidéo sur les possibilités d'emploi (voir par. 52).

55. De plus, l'ONUSDC sollicite actuellement les membres du personnel ayant la nationalité d'États Membres sous-représentés afin de recueillir leurs idées sur les moyens d'améliorer la diversité géographique ainsi que leurs avis sur les mesures déjà prises. Outre les efforts qu'il déploie à l'échelle de l'entité, l'ONUSDC s'entretient régulièrement avec le Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité au sujet des activités de communication conjointes et des mesures supplémentaires envisageables en faveur d'une diversité géographique accrue.

V. Recommandations

56. La Commission souhaitera peut-être prendre note des efforts déployés par l'ONUSDC pour parvenir à une représentation équilibrée des genres et faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.

57. La Commission voudra peut-être recommander aux États Membres de continuer d'aider l'ONUSDC à attirer et à retenir un personnel présentant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en tenant dûment compte des impératifs de représentation équilibrée des genres et de représentation géographique.

58. Enfin, sans porter atteinte aux perspectives de carrière du personnel en poste, la Commission pourrait demander à l'ONUSDC d'intensifier encore ses activités de communication externe et inviter les États Membres à l'aider dans cette tâche, afin d'encourager un plus grand nombre de femmes qualifiées et susceptibles d'être retenues ainsi que de ressortissantes et ressortissants d'États Membres non représentés, sous-représentés ou dont la représentation régionale est faible, à présenter leur candidature aux postes à pourvoir.

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime**

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	6	43	19	39	82	44	63	53	13	59	184	47
Male	1	100	2	67	8	57	30	61	105	56	55	47	9	41	210	53
Total	1	100	3	100	14	100	49	100	187	100	118	100	22	100	394	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	5	50	14	48	45	47	47	58	12	63	124	52
Male	1	100	2	67	5	50	15	52	51	53	34	42	7	37	115	48
Total	1	100	3	100	10	100	29	100	96	100	81	100	19	100	239	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>								
Female	1	25	5	25	37	41	16	43	1	33	60	39
Male	3	75	15	75	54	59	21	57	2	67	95	61
Total	4	100	20	100	91	100	37	100	3	100	155	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the latter website is password-protected but enabled for Member States).

** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2019, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	1		2
Australia				1	3	2		6
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		3		1	6
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3	1	22
Chile							1	1
China				1		4	1	6
Colombia					2	1		3
Democratic People's Republic of Korea						2		2
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	2		5
Finland				1	4			5
France			1	5	9	10		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	9		26
Ghana				1				1
Greece				1	3	1		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2	1		6
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	8	20	5	1	37
Japan		1			5	5	1	12
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	1		2
Kyrgyzstan						1	1	2

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico					2	1	1	4
Mongolia					1			1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Netherlands					4			4
New Zealand					3	2		5
Norway				1	1	4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal					1	1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russia	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	1		5
Spain				2	5	4	1	12
Sudan					1			1
Sweden					5			5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	2		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	15	2		21
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Zimbabwe						1		1
Total (88 countries)	1	3	14	49	187	118	22	394

Table 5
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	168	64	175	46	34	79	168	39	33	51	598	48	67	57	1,243	48.96
Male	93	36	203	54	9	21	254	59	32	49	648	52	50	43	1,289	50.77
Other	0	0					7	2							7	0.28
Total	261	100	378	100	43	100	429	100	65	100	1,246	100	117	100	2,539	100

Table 6
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan		10			1	2	45	58
Albania		1	2		1	1	1	6
Angola		0					1	1
Argentina		1	3		3	1	3	11
Armenia		1						1
Australia		1	5	1	6		1	14
Austria		43	34	6			1	86
Azerbaijan		0			1		1	2
Bangladesh		1					5	6
Belarus		0	3		4			7
Belgium		3	7	1			3	14
Benin		0			1			1
Bhutan		0			1		3	4
Bolivia (Plurinational State of)		2		2	1	1	43	52
Bosnia and Herzegovina		3	1		9		2	15
Brazil		2	3	2	10	1	38	57
Brunei Darussalam		0	1					1
Bulgaria		3	5				2	10
Cabo Verde		0			1		3	4
Cambodia		0			2		1	3
Cameroon		0	1					1
Canada		3	13	1	2		6	25
Chad		0					1	1
Chile		2	3		1			6
China		1	3	2			1	7
Colombia		5	9		5	7	403	432

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Côte d'Ivoire	0			2		2		4
Croatia	1			2				3
Czechia	0	1						1
Democratic People's Republic of Korea	2	1		1			1	5
Denmark	0	3		1				4
Dominica	0			2				2
Ecuador	0	1		3	1	1	4	10
Egypt	10	2	2	4	1	21	3	43
El Salvador	0			10		10		20
Eritrea	0						1	1
Ethiopia	3	2			1			6
Fiji	0					1		1
Finland	1	1	1					3
France	5	16	4	6		4	17	52
Gabon	0					2		2
Gambia	0			1		2		3
Georgia	0					2		2
Germany	3	10	4	1				18
Ghana	2	1		1	1	1		6
Greece	0	3					1	4
Guatemala	0			7		2		9
Guinea	0			2		2		4
Haiti	0						1	1
Honduras	1						1	2
Hungary	1	2						3
Iceland	0						1	1
India	9	4	1	15	3	13	3	48
Indonesia	1			16		19	1	37
Iran	1							1
Iran (Islamic Republic of)	4			23	2	10		39
Iraq	0					2		2
Ireland	3	3	1					7
Israel	1	1				1		3
Italy	3	16	7	3		3	3	35
Japan	0	1		1				2
Jordan	0	1				4		5
Kazakhstan	1	2	2	3		13		21
Kenya	25	22			8		3	58
Kyrgyzstan	0			22		26	1	49
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Lebanon	0	1			1	8	1	11
Liberia	0					3		3
Libya	0					2		2
Lithuania	0	1					1	2
Malawi	0			1		5		6
Malaysia	0	2		2				4

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Maldives	0			1		2		3
Mali	0					2	1	3
Mauritania	0	1						1
Mauritius	0					1		1
Mexico	7	1		23	7	146	4	188
Mongolia	0	2						2
Montenegro	0	1		4				5
Morocco	0			1		5	1	7
Mozambique	0	2		2		2		6
Myanmar	1			10	1	64		76
Namibia	0					1		1
Nepal	0			1		3	2	6
Netherlands	1	4					2	7
New Zealand	0	6						6
Niger	0	2				2	12	16
Nigeria	1			3	3	29	4	40
North Macedonia	4			9		3		16
Norway	0	3						3
Pakistan	2			60	5	54		121
Palestine	0					3		3
Panama	1			4		28		33
Peru	2	1		5		9	1	18
Philippines	1	3		1		7		12
Poland	2	2						4
Portugal	0	8	1					9
Republic of Moldova	0			2				2
Romania	3	4		1				8
Russia	5	5						10
Russian Federation	1			4			2	7
Rwanda	0					1	2	3
Senegal	18			8	8	15	2	51
Serbia	3	1		10		8		22
Sierra Leone	0					2		2
Slovakia	3	6	1					10
Slovenia	0	6						6
Somalia	1	6		1	4	5		17
South Africa	5	8		1		15	2	31
Spain	3	9		4		3	1	20
Sri Lanka	6			1		2	2	11
Sudan	0					2	1	3
Sweden	2	14						16
Syrian Arab Republic	0	1						1
Tajikistan	1			7		16		24
Thailand	8			13	1	31		53
Togo	0						1	1
Tunisia	0					8		8

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Turkey	0	3						3
Turkmenistan	0			2		5		7
Uganda	0	1						1
Ukraine	4	2		8		1		15
United Arab Emirates	0			1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	4	47	2	4			4	61
United States of America	0	36	2	5			3	46
Uruguay	0						1	1
Uzbekistan	7			27	2	38		74
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1							1
Viet Nam	2			25	1	10		38
Yemen	0	1						1
Zambia	0				1	3		4
Zimbabwe	0	2				3		5
Total	261	378	43	429	65	1246	117	2,539