



Stratégie de l'UNOPS sur la parité entre les sexes

25 janvier 2018



Table des matières

- Introduction 2**
- 1 ENGAGEMENT..... 3**
 - 1.1 Favoriser la parité entre les sexes et l'inclusion 3
- 2 CONTEXTE..... 3**
 - 2.1 La parité entre les sexes à l'UNOPS 3
- 3 RÉSULTATS..... 5**
 - 3.1 Principaux objectifs..... 5
- 4 APPROCHES 6**
 - 4.1 Stratégie 6
 - 4.1.1 Besoins et attentes des principaux intervenants..... 6
 - 4.1.2 Performances et capacités internes..... 7
 - 4.1.3 Révision de la stratégie, des politiques et des processus..... 7
 - 4.1.4 Communication et mise en œuvre de la stratégie et des politiques 8
 - 4.2 Direction et responsabilité..... 8
 - 4.2.1 Donner l'exemple 8
 - 4.2.2 Suivi, évaluation et amélioration 8
 - 4.2.3 Gestion des intervenants externes..... 9
 - 4.2.4 Culture 9
 - 4.3 Un environnement de travail favorable 9
 - 4.3.1 Ressources humaines 9
 - 4.3.2 Développement humain..... 10
- 5 SUIVI, ÉVALUATION ET AMÉLIORATION CONTINUE..... 10**

Introduction

En dépit de l'adoption par des gouvernements, des entreprises et les Nations Unies de politiques exprimant leur engagement en faveur de l'égalité entre les sexes, il reste encore un long chemin à parcourir pour que celle-ci devienne une réalité mondiale. En 2017, le Secrétaire général des Nations Unies António Guterres a souligné la nécessité de réformer et de redynamiser le fonctionnement de l'ONU, et il s'est engagé à améliorer la parité entre les sexes à l'échelle du système. L'UNOPS se réjouit de cette initiative, qui intervient à un moment opportun pour faire évoluer son approche en vue de parvenir à l'égalité entre les sexes.

L'ampleur de ce défi varie à travers le système des Nations Unies. Elle dépend de multiples facteurs tels que les divers mandats et structures qui caractérisent les différentes entités des Nations Unies. Les interventions sur le terrain, notamment en milieux de conflits, constituent un domaine dans lequel la sous-représentation des femmes demeure très problématique.

Les activités de l'UNOPS, en particulier dans les pays touchés par des conflits, reflètent clairement cette sous-représentation des femmes. S'inscrivant dans le cadre de nos efforts visant à favoriser la durabilité et à mieux représenter nos bénéficiaires, cette stratégie souligne notre engagement à faire en sorte que les femmes puissent, à tous les niveaux, s'imaginer un avenir au sein de l'UNOPS. Je m'engage à faire appel à l'expertise de tous les secteurs de la société, et à mettre en place les politiques et les garanties nécessaires à ce changement. La réalisation de la parité entre les sexes est non négociable.

J'ai instauré des objectifs obligatoires en matière de parité entre les sexes, et je rends désormais compte de cette question à notre Conseil d'administration. Nous allons faire évoluer notre stratégie de recrutement, et si certaines des mesures annoncées peuvent paraître triviales ou simplement empreintes de bon sens, elles sont bien plus que cela. Ensemble, elles peuvent contribuer à un changement de mentalité propice à l'autonomisation des femmes.

Dans un monde confronté à de nombreux défis humanitaires, nous avons plus que jamais besoin d'un engagement fort en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles dans nos sociétés. Il y a beaucoup à faire, mais nous sommes tenus de respecter des normes élevées. Je crois fermement que notre stratégie sur la parité entre les sexes permettra d'améliorer nos contributions à la mise en œuvre du Programme 2030. Par ailleurs, nous prévoyons toute une série de mesures visant à améliorer la parité aux étapes de la planification, de la conception et de la mise en œuvre de nos projets.

La parité est une question qui concerne les dirigeants. Sa réalisation incombe aux hauts responsables de l'organisation et, en définitive, à moi-même. Les objectifs que nous nous sommes fixés sont ambitieux, mais cette stratégie repose avant tout sur un principe simple : faire ce qui est juste, et donner aux femmes des chances égales dans tous nos domaines d'activités.

Nous sommes déterminés à relever ce défi.

Grete Faremo

Secrétaire générale adjointe de l'ONU et
Directrice exécutive de l'UNOPS

1 ENGAGEMENT

1.1 Favoriser la parité entre les sexes et l'inclusion

L'égalité est un droit humain fondamental. L'objectif de développement durable 5 affirme la volonté commune de parvenir à l'égalité entre les sexes et d'autonomiser toutes les femmes et les filles.

En tant qu'organisme des Nations Unies, l'UNOPS a donc la responsabilité d'atteindre la parité au sein de son personnel et de donner l'exemple à ses partenaires et bénéficiaires en matière d'inclusion et de diversité.

L'UNOPS intervient dans des sociétés au sein desquelles l'autonomisation des femmes est essentielle à la croissance économique, au développement social et à l'amélioration des échanges commerciaux. Plusieurs études suggèrent qu'une amélioration de la parité entre les sexes peut générer d'importants avantages économiques¹.

Il a été démontré que l'amélioration de la parité en matière d'éducation contribue à la réduction des taux de mortalité infantile et juvénile, à l'augmentation des revenus et de la participation au marché du travail, ainsi qu'à l'augmentation des investissements dans l'éducation des enfants².

La parité entre les sexes ne bénéficie pas seulement à la société en général. Diverses organisations ont constaté que l'élimination des obstacles à l'égalité présente un intérêt économique. Les compétences des femmes font partie des ressources les plus sous-exploitées par les entreprises³. Les femmes apportent aux organisations d'autres qualités et comportements en matière de direction, et les salariés sont plus susceptibles de rester dans une entreprise qui possède une culture de travail qui encourage la flexibilité, la diversité et l'inclusion⁴.

Bien que l'importance cruciale que revêt l'inclusion des femmes par les organisations n'est plus à prouver, il n'existe pas d'approche unique permettant d'éliminer les disparités entre les sexes. En outre, par définition, la parité entre les sexes ne devrait pas concerner uniquement les femmes, mais plutôt tendre vers une représentation égale des hommes et des femmes, et lutter contre les situations de surreprésentation. L'UNOPS entend donc adopter une approche globale adaptée au contexte spécifique à ses activités en vue de parvenir à la parité entre les sexes. Dans cette optique, l'organisation va mettre au point des initiatives novatrices, déployer des ressources communes, et collaborer avec ses homologues afin de réaliser le mandat et d'adopter les mesures définies dans la Stratégie des Nations Unies sur la parité entre les sexes.

2 CONTEXTE

2.1 La parité entre les sexes à l'UNOPS

La direction de l'UNOPS a fait de la parité entre les sexes l'une de ses priorités. Cette stratégie réaffirme l'engagement de l'UNOPS à atteindre des objectifs plus ambitieux que ceux initialement fixés par le Secrétaire général pour la première phase de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies sur la parité entre les sexes.

¹ Voir McKinsey & Company, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth*

² Voir Chaaban et Cunningham, *Measuring the Economic Gain of Investing in Girls*

³ *The Gender Dividend: Making the business case for investing in women*, Deloitte, 2011

⁴ *The business case for gender equality*, Workplace Gender Equality Agency, mars 2013

L'UNOPS s'engage à dépasser les objectifs fixés à l'échelle du système des Nations Unies en atteignant non seulement les objectifs de parité parmi les fonctionnaires recrutés sur le plan international, mais également en parvenant à la parité dans l'ensemble de ses effectifs internationaux, indépendamment du type de contrat. De plus, l'UNOPS s'engage également à atteindre la parité entre les sexes au sein de l'ensemble de son personnel, soit à la fois les membres du personnel recrutés sur le plan national et ceux recrutés sur le plan international.

Le personnel de l'UNOPS est au cœur du succès de l'organisation, que ce soit dans les domaines de la construction, des ressources humaines, des services juridiques ou encore des achats. Présente dans 80 pays, la main-d'œuvre de l'UNOPS est constituée d'un large éventail de nationalités et de cultures. Dans le but de mieux comprendre les besoins de ses partenaires et de mieux y répondre, l'organisation favorise une grande diversité au sein de son personnel, qui se compose en grande majorité de ressortissants qui travaillent dans leur propre pays et participent au renforcement des capacités locales.

Depuis 2013, au fur et à mesure que l'UNOPS met en œuvre diverses initiatives, l'organisation ne cesse de progresser vers la parité entre les sexes, dont la réalisation devient de plus en plus réaliste. Maintenant, l'UNOPS s'est fixé des objectifs ambitieux et concrets que la direction s'engage à réaliser dans l'ensemble de l'organisation.

L'UNOPS a déjà mis en place plusieurs initiatives visant notamment à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à proposer des options de travail flexibles, à garantir une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, et à mettre en place une approche intégrée des ressources humaines soutenant la diversité et l'inclusion. Le cadre de compétences de l'UNOPS souligne également l'importance de la diversité et de l'inclusion, et ces valeurs sont intégrées aux programmes de perfectionnement du personnel de direction, aux processus de recrutement, de sélection et d'évaluation, ainsi qu'à la gestion des performances.

Afin de concrétiser ses ambitions, l'UNOPS devra adopter une approche double. Premièrement, l'UNOPS doit créer un environnement favorable à l'évolution professionnelle des femmes au sein de son personnel grâce à des activités de perfectionnement et à la planification de la relève. Deuxièmement, l'organisation doit amener davantage de femmes à postuler à ses offres d'emploi, particulièrement à des postes de direction, grâce à des activités de recrutement ciblées.

Les mesures mises en œuvre jusqu'à présent ont déjà permis d'atteindre une quasi-parité dans certains lieux d'affectation, notamment au siège, en Europe et en Asie centrale, où les femmes représentent déjà 48 % des effectifs de l'UNOPS.

Toutefois, même lorsque la parité est proche d'être atteinte, le taux de renouvellement du personnel féminin demeure élevé, et davantage d'efforts restent à déployer afin d'atteindre la parité aux postes de direction ainsi qu'au sein de certains groupes d'âge. Par ailleurs, certains pays et certaines régions doivent en outre surmonter des obstacles locaux à sa réalisation.

La stratégie de l'UNOPS sur la parité entre les sexes s'inscrit dans le cadre des efforts visant à accroître la diversité au sein de l'organisation, puisque la parité fait partie intégrante d'une main-d'œuvre diversifiée.

La stratégie de l'UNOPS sur la parité entre les sexes vise à donner aux femmes des chances égales d'obtenir un poste, d'évoluer et de s'épanouir au sein de l'organisation. La priorité de l'UNOPS est d'offrir aux femmes un environnement favorable au sein duquel elles peuvent contribuer d'égal à égal avec les hommes.

3 RÉSULTATS

Ce plan vise à obtenir les résultats suivants :

3.1 Principaux objectifs

L'UNOPS a défini trois séries d'objectifs :

1. Les objectifs obligatoires concernant les différents niveaux de fonctionnaires internationaux (tableau 1 ci-dessous). Ces objectifs sont fixés dans la Stratégie des Nations Unies sur l'égalité entre les sexes et feront l'objet de rapports au Secrétaire général.
2. L'objectif mondial 50-50 de l'UNOPS sur la parité entre les sexes (tableau 2 ci-dessous), tel que présenté au Conseil d'administration. Cet objectif s'applique à la totalité du personnel de l'UNOPS, indépendamment du niveau ou du type de contrat (fonctionnaire ou prestataire individuel).
3. Les objectifs applicables à l'ensemble du personnel international (tableau 3 ci-dessous). Compte tenu des enjeux particuliers que pose la réalisation de la parité entre les sexes au sein de la haute direction, ces objectifs s'appliquent à la fois aux fonctionnaires et aux prestataires individuels recrutés sur le plan international, soulignant des problématiques spécifiques à certains groupes.

Tableau 1 : Objectifs fixés dans la Stratégie des Nations Unies sur la parité entre les sexes

Groupe de fonctionnaires internationaux	Pourcentage de femmes (au 31 décembre 2016)	Nombre de femmes	Effectif total	Objectif	Date d'échéance
P1	-			-	-
P2	50 %	30	60	47 % - 53 %	Objectif réalisé
P3	36 %	72	198	47 % - 53 %	Fin 2021
P4	29 %	40	136	47 % - 53 %	Fin 2026
P5	29 %	20	70	47 % - 53 %	Fin 2026
P6, D1	20 %	7	35	47 % - 53 %	Fin 2026
D2	25 %	4	16	47 % - 53 %	Fin 2026

*Conformément aux critères et à la méthodologie définis dans la Stratégie des Nations Unies.

Tableau 2 : Objectif de l'UNOPS fixé avec l'accord du Conseil d'administration

Groupe de personnel	Pourcentage de femmes (au 31 décembre 2016)	Nombre de femmes	Effectif total	Objectif	Date d'échéance (fixée par l'UNOPS)
Totalité du personnel de l'UNOPS	37 %	1500	4065	47 % - 53 %	Fin 2019

* Conformément au Rapport annuel 2016 de l'UNOPS.

Tableau 3 : Objectifs de l'UNOPS applicables à l'ensemble du personnel international

Groupe de personnel international	Pourcentage de femmes (au 31 décembre 2016)	Nombre de femmes	Effectif total	Objectif	Date d'échéance
ICS 8 P1 + IICA-1	59 %	93	158	47 % - 53 %	Objectif réalisé
ICS 9 P2 + IICA-1	54 %	66	123	47 % - 53 %	Objectif réalisé
ICS 10 P3 + IICA-2	39 %	217	555	47 % - 53 %	Fin 2021
ICS 11 P4 + IICA-3	26 %	76	295	47 % - 53 %	Fin 2026
ICS 12 P5 + IICA-3 / IICA-4	23 %	22	96	47 % - 53 %	Fin 2026
ICS 13 P6 + D1 + IICA-4	22 %	8	37	47 % - 53 %	Fin 2026
ICS 14 D2 + IICA-4 / IICA-5	24 %	4	17	47 % - 53 %	Fin 2026

* Conformément aux critères et à la méthodologie définis dans la Stratégie du système des Nations Unies.

4 APPROCHES

Afin d'assurer le déploiement d'un ensemble complet d'approches assorties de responsabilités clairement définies, les mesures à élaborer et à mettre en œuvre sont classées selon les cinq volets du modèle d'excellence de l'UNOPS : stratégie, leadership, personnel, partenariats et ressources, et processus.

4.1 Stratégie

L'UNOPS collabore avec des intervenants externes et internes afin de parvenir à une compréhension commune des défis et des possibilités à venir. La Stratégie et le plan d'action de l'UNOPS en matière de parité entre les sexes s'appuient sur cette collaboration ainsi que sur les résultats du sondage du personnel.

Cette stratégie repose également sur les capacités internes de l'UNOPS ainsi que sur la nécessité d'élaborer, de réviser, de mettre à jour et de diffuser des politiques et processus pour en soutenir la réalisation.

4.1.1 Besoins et attentes des principaux intervenants

Le Secrétaire général des Nations Unies, en établissant la Stratégie des Nations Unies sur la parité entre les sexes, a fixé des objectifs et suscité des attentes à l'égard des efforts déployés par les Nations Unies en faveur de la parité.

La direction de l'UNOPS s'est engagée à atteindre la parité entre les sexes au sein de ses effectifs totaux avant 2020.

Les attentes formulées par les principaux intervenants ont sensiblement contribué à l'élaboration de cette stratégie.

Les résultats du sondage effectué auprès du personnel de l'UNOPS indiquent des niveaux de mobilisation inférieurs chez les femmes. Ces conclusions ont été analysées par le comité consultatif pour l'égalité entre les

sexes, un groupe de haut niveau chargé de représenter les intérêts de l'ensemble du personnel de l'organisation. Le comité a ensuite émis un plan d'action, constitué d'une liste exhaustive de recommandations à l'égard de l'égalité entre les sexes.

Le Groupe des personnes et du changement va maintenant coordonner la mise en œuvre de la stratégie, rendre compte régulièrement de son efficacité et effectuer les révisions nécessaires, le cas échéant.

4.1.2 Performances et capacités internes

Le sondage réalisé auprès du personnel de l'UNOPS a fourni des indications essentielles pour mieux comprendre les points forts, les tendances et les aspects à améliorer en matière de parité entre les sexes.

Le comité consultatif pour l'égalité entre les sexes a recueilli les commentaires d'un grand nombre de membres du personnel afin de formuler des recommandations visant l'amélioration des performances de l'UNOPS dans quatre principaux domaines :

- Recrutement et communications
- Mobilité et gestion du personnel
- Développement professionnel
- Leadership inclusif

Ces recommandations sont soutenues par le Groupe des opérations de l'UNOPS, soit l'équipe de direction de l'organisation, et elles seront mises en œuvre sur une période de 12 mois.

Le Groupe des personnes et du changement veillera à la diffusion et à la mise en œuvre du plan d'action dans l'ensemble de l'organisation.

Le comité consultatif pour l'égalité entre les sexes poursuivra ses activités, surveillera l'application des recommandations émises et formulera de nouvelles recommandations au besoin.

4.1.3 Révision de la stratégie, des politiques et des processus

L'UNOPS a renforcé ses approches en matière de gouvernance, de gestion des risques et de conformité dans l'objectif de simplifier ses documents et sa structure de gouvernance. Ce travail s'est déroulé sous la supervision du Comité du cadre législatif, présidé par la Directrice exécutive de l'UNOPS.

Le Groupe des personnes et du changement, par l'intermédiaire du Comité du cadre législatif et en s'appuyant sur le Système de gestion de la qualité des processus (PQMS), possède une compréhension approfondie des processus qui soutiennent les politiques de ressources humaines. Le groupe s'appuiera sur ces connaissances pour assurer l'application efficace des politiques nécessaires à la mise en œuvre de cette stratégie.

Le Groupe des personnes et du changement a révisé la politique de l'UNOPS en matière de ressources humaines, de déontologie et de culture organisationnelle (OD.PCG.2017.01) et poursuit l'élaboration d'Instructions opérationnelles et de processus visant à soutenir la mise en œuvre de cette stratégie.

L'UNOPS collabore avec ses partenaires afin de leur fournir des services de ressources humaines ainsi que des services d'organisme hôte. Conformément à cette stratégie, l'UNOPS encouragera ses partenaires à poursuivre les mêmes ambitions en matière de parité entre les sexes. De plus, l'UNOPS fournira à ses partenaires des conseils afin d'appuyer leurs efforts.

4.1.4 Communication et mise en œuvre de la stratégie et des politiques

Le Bureau exécutif de l'UNOPS a déjà souligné l'importance d'atteindre les objectifs fixés dans la présente stratégie, tant du point de vue des principes que sur le plan opérationnel, et continuera de le faire pendant toute la durée de la stratégie. Les principaux intervenants, en particulier le Bureau exécutif, seront tenus informés des progrès accomplis par l'UNOPS.

Le Groupe des communications de l'UNOPS, avec l'appui du Groupe des personnes et du changement, élaborera un plan de communication afin de soutenir le déploiement de la stratégie au sein de l'UNOPS et d'informer l'ensemble du personnel des progrès réalisés.

D'autre part, le plan de communication devrait permettre aux membres du personnel de donner leur avis concernant l'efficacité des mesures mises en place, grâce à des sondages « éclairs » qui viendront compléter le sondage annuel du personnel.

De nouveaux rapports sur la gestion des ressources humaines permettront de suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs que l'UNOPS s'est fixés en matière de parité.

4.2 Direction et responsabilité

Le Groupe des personnes et du changement assurera la diffusion et le suivi de la mise en œuvre de la stratégie, mais la réussite de cette stratégie dépendra de la participation de l'ensemble des responsables de l'UNOPS.

Les membres de la réunion mondiale des dirigeants joueront un rôle déterminant dans le déploiement efficace de la stratégie et sera responsable de la mise en œuvre des mesures sur le terrain, conformément aux directives et indications du Groupe des personnes et du changement.

Le rôle du comité consultatif pour l'égalité entre les sexes sera crucial afin d'évaluer les effets des différentes mesures du plan d'action et, au besoin, de proposer et élaborer des tactiques et des approches révisées.

4.2.1 Donner l'exemple

Il incombe à l'ensemble des responsables des ressources humaines de l'UNOPS de s'assurer que toutes les initiatives prévues sont mises en œuvre et que les personnes placées sous leur responsabilité comprennent leur rôle à l'égard de la réalisation des objectifs de la stratégie.

4.2.2 Suivi, évaluation et amélioration

Les ambitions de l'UNOPS en matière de parité sont intégrées au cadre de gestion des résultats ainsi qu'aux objectifs de développement des activités de l'organisation tant au niveau mondial qu'au niveau régional. Les membres du Groupe des opérations rendront compte des progrès réalisés lors de chaque réunion concernant leur rapport d'activité trimestriel.

Le Groupe des personnes et du changement assurera le suivi et l'examen régulier des avancées de la stratégie. Il fournira des indications et des analyses au niveau institutionnel et, au besoin, apportera des conseils proactifs sur les moyens d'améliorer les approches en faveur de la parité afin de les rendre plus efficaces, mobilisatrices et transformatrices.

Le comité consultatif pour l'égalité entre les sexes, en collaboration avec le Groupe des personnes et du changement, informera le Groupe des opérations des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie et

conseillera les membres de la réunion mondiale des dirigeants à l'égard des résultats et de nouvelles mesures potentielles.

4.2.3 Gestion des intervenants externes

L'UNOPS va demeurer à l'écoute des attentes des principaux intervenants, révisant au besoin sa stratégie sur la parité entre les sexes. Dans cette démarche, l'UNOPS pourra s'appuyer sur les divers forums dont l'organisation est membre, notamment le Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion, sur les directives du Secrétaire général et du Conseil d'administration, ainsi que sur ses relations avec d'autres intervenants tels que la Commission de la fonction publique internationale.

Le chemin qui mène à la parité entre les sexes est semé d'embûches auxquelles bon nombre d'autres organisations sont également confrontées à divers degrés.

Pour cette raison, l'UNOPS va partager ses connaissances et ses pratiques, tout en apprenant également de l'expérience et des connaissances acquises par d'autres entités telles qu'ONU Femmes, des gouvernements ou encore l'initiative « *Lean In*⁵ »).

L'UNOPS continuera de recourir à des réseaux et partenaires de recrutement afin d'assurer la diffusion de ses offres d'emploi et de favoriser la candidature d'un plus grand nombre de femmes qualifiées.

Il sera essentiel d'amener davantage de femmes à travailler à l'UNOPS, et des efforts seront déployés afin de garantir que les processus de recrutement, le site Internet ainsi que les offres d'emploi s'adressent à ce groupe cible. Il s'agira d'encourager les femmes à postuler à l'UNOPS, notamment en soulignant la souplesse des conditions de travail, en annonçant l'objectif de parité de l'organisation et en rédigeant les annonces de recrutement dans un langage neutre.

4.2.4 Culture

Tous les responsables de l'organisation devront se mobiliser afin d'apporter le changement de culture nécessaire à la réussite de cette stratégie. Les politiques de l'UNOPS relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée seront de nouveau communiquées à l'ensemble du personnel. Les politiques institutionnelles en faveur de l'inclusion et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée occuperont une place de plus en plus importante et demanderont une mise en œuvre cohérente.

L'engagement de l'UNOPS en faveur d'une culture inclusive ainsi que la communication de cet engagement auprès des dirigeants et du personnel de l'organisation seront tous deux renforcés.

4.3 Un environnement de travail favorable

L'UNOPS s'engage à récompenser, à valoriser et à traiter avec considération tous les membres de son personnel d'une façon favorisant la mobilisation et la participation de toutes et tous, indépendamment de leur sexe.

4.3.1 Ressources humaines

L'UNOPS adaptera ses processus de recrutement afin de garantir la parité entre les sexes à toutes les étapes du processus de recrutement, s'il y a lieu en adoptant des « mesures spéciales⁶ » et des stratégies nécessaires à leur mise en œuvre.

⁵ Initiative de la *Sheryl Sandberg & Dave Goldberg Family Foundation*

⁶ Voir la [Stratégie des Nations Unies sur la parité entre les sexes](#), 2017

Différentes initiatives seront mises au point afin d'appuyer la planification et le renforcement des processus de recrutement, notamment à l'égard :

- de la planification des effectifs et des objectifs de dotation en personnel ;
- du recrutement de nouveaux talents et de la diffusion des offres ;
- des exigences en matière de parité aux différentes étapes du recrutement ;
- de la présélection ainsi que des normes et exigences de sélection ;
- des méthodes d'évaluation.

Par ailleurs, l'UNOPS tient également compte des préoccupations liées à la sécurité d'emploi afin d'attirer davantage de femmes et de favoriser le maintien des effectifs féminins.

4.3.2 Développement humain

Il apparaît que les femmes sont plus susceptibles de quitter l'organisation, particulièrement en milieu de carrière. L'UNOPS continue d'analyser les raisons de cette tendance afin de mettre en place des mesures pour y remédier. L'UNOPS va mettre en place un certain nombre d'initiatives visant à garantir que son personnel féminin bénéficie de perspectives d'avancement l'incitant à rester dans l'organisation.

Par exemple, l'UNOPS va créer un programme de mentorat permettant à des femmes en milieu de carrière de recevoir un appui et des conseils professionnels de membres de la direction. Un réseau de partage d'expérience entre collègues sera également mis sur pied.

L'UNOPS est présent dans de nombreux contextes difficiles. À l'heure actuelle, les postes situés dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles sont le plus souvent pourvus par des hommes. L'UNOPS est conscient que la difficulté à concilier les obligations familiales et les missions de l'organisation peut influencer fortement la capacité de l'organisation à attirer et à conserver des femmes au sein de son personnel. Un grand nombre de postes de haute direction de l'UNOPS sont situés dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles. Nous devons par conséquent faire en sorte que les femmes puissent elles aussi faire leurs preuves sur le terrain si nous souhaitons constituer une réserve de candidates admissibles à ces postes de haut niveau.

Autant que possible, l'UNOPS continuera d'améliorer ses conditions de travail afin de permettre aux parents de concilier leurs obligations familiales et professionnelles. L'organisation examinera en particulier les façons dont sa politique de congé parental pourrait être adaptée afin de mieux répondre aux besoins des enfants ainsi que des parents qui travaillent.

L'UNOPS travaillera en collaboration avec la Commission de la fonction publique internationale et le Secrétariat des Nations Unies afin d'étudier de nouvelles solutions novatrices à l'égard de la classification traditionnelle de certains lieux d'affectation dits « déconseillés aux familles ». Ces solutions peuvent comporter un certain degré de souplesse afin d'être adaptées à la situation familiale propre à chaque membre du personnel.

5 SUIVI, ÉVALUATION ET AMÉLIORATION CONTINUE

La Stratégie de l'UNOPS sur la parité entre les sexes ne peut exister isolément. La création de partenariats et de réseaux permettant le partage de connaissances, d'expertise et d'idées augmentera considérablement les chances de réussite de la stratégie.

La mise en œuvre efficace de la stratégie passera par l'évaluation continue des progrès réalisés, l'analyse des effets produits par chaque approche, ainsi que par sa révision et son amélioration.

L'UNOPS assurera donc le suivi et l'évaluation de sa mise en œuvre grâce à un processus d'évaluation et d'amélioration mené par le Groupe des personnes et du changement, qui rendra compte des progrès accomplis lors des réunions consacrées aux rapports d'activité trimestriels, au cours desquelles la mise en œuvre de la stratégie constituera un point permanent à l'ordre du jour.

Le comité consultatif pour l'égalité entre les sexes jouera un rôle primordial dans le suivi de la mise en œuvre de la stratégie sur le terrain.

Siège de l'UNOPS
PO Box 2695
2100 Copenhague
Danemark

Tél. : +45 453 7500
Fax : +45 453 7501
Email : info@unops.org
www.unops.org

 [/unops.org](https://www.facebook.com/unops.org)

 [/company/unops](https://www.linkedin.com/company/unops)

 [/unops](https://twitter.com/unops)

 [/unops_official](https://www.instagram.com/unops_official)