



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

**F**

## COMITÉ FINANCIER

**Cent soixante-treizième session**

**Rome, 12-16 novembre 2018**

**Plan d'action pour une répartition géographique équitable et pour la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO**

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

**M. Fernando Serván**  
**Directeur du Bureau des ressources humaines**  
**Tél.: +3906 5705 2299**

*Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse [www.fao.org](http://www.fao.org).*



### RÉSUMÉ

- Le présent document fait état de l'action menée par l'Organisation pour améliorer l'équité de la répartition géographique et la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO.
- On y trouvera des informations concernant le cadre institutionnel, les tendances actuelles et les mesures qui permettront à l'Organisation de réaliser ses objectifs à cet égard.

### INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité est invité à prendre note des informations communiquées dans le présent document.

1. À sa cent cinquante-neuvième session, le Conseil a demandé «au Directeur général de lui présenter, à sa prochaine session, un plan d'action détaillé relatif à l'équité de la répartition géographique et à la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO».
2. Le présent document fait le point sur le cadre institutionnel, les progrès accomplis en direction des objectifs et les mesures visant à assurer à la fois une répartition géographique équitable et la parité hommes-femmes dans les effectifs de la FAO, tout en donnant la primauté au mérite, qui demeure le premier critère de sélection.

## **A. Répartition géographique équitable au sein du personnel de la FAO**

### *Cadre institutionnel*

3. L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, tel que le prévoit la Charte des Nations Unies au paragraphe 3 de l'article 101<sup>1</sup>, est également affirmée à l'alinéa 3 de l'article VIII de l'Acte constitutif de la FAO en ces termes: «dans le choix des membres du personnel, le Directeur général doit, compte tenu de l'importance primordiale de s'assurer les services de personnes présentant les plus hautes qualités de travail et de compétence technique, ne pas perdre de vue l'intérêt d'un recrutement établi selon une répartition géographique aussi large que possible».
4. En 2012, le Corps commun d'inspection (CCI) a formulé une recommandation précisant que «le principe de la répartition géographique équitable est intégré dans la culture institutionnelle, le statut du personnel ainsi que les stratégies, politiques, directives, procédures et pratiques de recrutement»<sup>2</sup>.
5. Dans l'esprit de la recommandation du CCI, ce principe a été réaffirmé dans le Statut du personnel<sup>3</sup> et dans les directives de la FAO applicables au recrutement des fonctionnaires du cadre organique: «La considération dominante en matière de nomination, de transfert ou de promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible».
6. Dans ses décisions en matière de recrutement, la FAO a donc toujours appliqué le critère du mérite afin de garantir la sélection des candidats les plus qualifiés et, conformément aux indications des organes directeurs, elle continue d'accorder toute l'attention requise à l'équité de la représentation géographique des pays membres dans les effectifs.
7. Les pratiques et les procédures de recrutement tiennent compte de ce principe aux différentes phases du processus, au titre de l'action que mène l'Organisation pour assurer une répartition géographique équitable au sein du personnel. En 2015, la FAO a révisé les procédures de sélection des fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international, afin d'accroître la transparence et l'efficacité du processus. Certaines des mesures introduites ont également aidé l'Organisation à réaliser ses objectifs en matière de répartition géographique.

---

<sup>1</sup> La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

<sup>2</sup> Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence Représentation équilibrée des sexes et répartition géographique, JIU/NOTE/2012/3, [https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu\\_document\\_files/products/fr/reports-notes/JIU%20Products/JIU\\_REP\\_2012\\_4\\_French.pdf](https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_document_files/products/fr/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2012_4_French.pdf).

<sup>3</sup> Manuel de la FAO, section 301.4.2.

8. Auparavant, le processus de recrutement des cadres était géré par un comité unique et centralisé, le Comité de sélection du personnel du cadre organique (PSSC), chargé de traiter les dossiers qui lui étaient soumis par les différents départements et bureaux. L'unité qui recrutait établissait seule la liste des candidatures à retenir après une première sélection et menait à bien les entretiens, sans l'apport des connaissances d'autres secteurs, internes ou externes à l'Organisation, ni le concours des services chargés de la gestion des ressources humaines. Les propositions étaient ensuite transmises au Comité de sélection central, installé au Siège, qui les examinait et formulait des recommandations pour la nomination. Toutefois, cet examen se faisait généralement en l'absence de tout représentant de l'unité intéressée par le recrutement.

9. Des discussions intenses ont eu lieu au sein de la direction et des services chargés de la gestion des ressources humaines, ainsi que de longues consultations avec l'organe représentant le personnel du cadre organique, en vue de remédier aux défaillances du processus de recrutement. La révision du processus a comporté la suppression du Comité de sélection central, qui a été remplacé par des comités de sélection décentralisés pour chacun des départements du Siège et chacun des bureaux régionaux en ce qui concerne les bureaux extérieurs. Les comités de sélection ainsi créés sont composés de membres de l'unité qui recrute, ce qui permet d'effectuer la sélection sur le plan technique, ainsi que de représentants d'autres unités, de représentants élus du personnel et de fonctionnaires du Bureau des ressources humaines, afin de garantir la transparence du processus et la représentation des intérêts de l'Organisation. Les nouveaux comités participent au processus de présélection, procèdent aux entretiens et recommandent les candidats retenus au Directeur général afin que celui-ci les nomme.

10. Ce nouveau système a permis d'améliorer sensiblement la qualité du recrutement en donnant un rôle accru aux divisions qui recrutent et en assurant une meilleure correspondance des profils retenus avec les exigences techniques requises. De plus, la centralisation des décisions relatives aux nominations a permis à la FAO de suivre de plus près les niveaux de représentation géographique et d'intensifier son action en faveur d'une répartition géographique équitable au sein du personnel.

11. Par ailleurs, dans les directives émanant du Comité de sélection (PSSC), il est précisé que, sur la première page des rapports, les candidats doivent être indiqués par ordre alphabétique, alors qu'auparavant il était d'usage de les répertorier par ordre de préférence. Pour chacun des candidats, qui ne sont donc plus classés par ordre de préférence, on trouve un texte d'accompagnement indiquant clairement les conclusions du jury de sélection et son appréciation. Il est à noter qu'une bonne pratique recommandée dans la stratégie pour la parité des sexes applicable à l'échelle du système des Nations Unies consiste à supprimer le classement des candidats recommandés afin de permettre une plus grande latitude dans la phase finale de la sélection et de comparer les qualifications des candidats par rapport aux exigences fixées dans l'avis de vacance de poste, et non pas les candidats les uns par rapport aux autres.

#### *Progrès accomplis en direction des objectifs*

12. Grâce à des efforts constants, l'Organisation a réduit considérablement le nombre de pays non représentés, de pays sous-représentés et de pays surreprésentés au sein du Secrétariat, accroissant par là même le nombre de ceux qui sont équitablement représentés. De nombreux pays, qui étaient jusqu'à présent des pays non représentés ou des pays sous-représentés, comme le Brunei, la Fédération de Russie, la Guinée-Bissau, la Jamaïque, le Laos, Monaco, la Namibie et Singapour, sont maintenant représentés de manière plus équitable.

13. S'agissant de la représentation géographique, on trouvera au tableau 1 le récapitulatif des tendances observées depuis 2011. Suite à l'introduction, en 2015, de la politique révisée en matière de recrutement, le nombre de pays non représentés a nettement diminué; par conséquent, celui des pays sous-représentés et des pays équitablement représentés a augmenté. On constate également une amélioration de la situation en ce qui concerne le nombre de pays surreprésentés. En octobre 2018,

suite aux nouveaux recrutements effectués<sup>4</sup>, les pourcentages des pays non représentés, des pays sous-représentés et des pays équitablement représentés étaient respectivement de 8,8 pour cent, 3,6 pour cent et 86,1 pour cent.

14. L'Organisation continue à surveiller l'évolution de la représentation géographique. Depuis juillet 2018, suite à la demande du Comité<sup>5</sup>, des informations concernant la représentation géographique du personnel, y compris la formule qui est appliquée, sont publiées chaque mois sur le Portail des Membres de la FAO.

**Tableau 1:** Évolution tendancielle de la répartition géographique

Année (au 31 déc.)	Pays non représentés		Pays sous-représentés		Pays équitablement représentés		Pays surreprésentés		États Membres Total
	Nombre d'États Membres	%	Nombre d'États Membres	%	Nombre d'États Membres	%	Nombre d'États Membres	%	
2011	31	16 %	12	6 %	139	73 %	9	5 %	191
2013	40	21 %	17	9 %	130	68 %	4	2 %	191
2015	43	22 %	22	11 %	123	64 %	6	3 %	194
2017	24	12 %	17	9 %	149	77 %	4	2 %	194
2018 (oct.)	18	9 %	7	4 %	166	86 %	3	2 %	194

*Mesures visant à assurer une répartition géographique équitable au sein du personnel de la FAO*

15. L'Organisation reconnaît qu'il est important de continuer à centrer les efforts sur l'équité de la répartition géographique. C'est pourquoi, à la demande du Comité<sup>6</sup> et du Conseil<sup>7</sup>, un plan d'action détaillé relatif à l'équité de la répartition géographique au sein du personnel de la FAO a été mis au point.

16. Le plan d'action, qui figure à l'annexe 1, s'articule autour de divers domaines d'intervention, comportant principalement des activités de communication. Les candidatures que reçoit la FAO constituent le point de départ du processus de sélection. Afin d'accroître le nombre de pays équitablement représentés, il est donc essentiel que les candidatures présentées par des ressortissants qualifiés de pays non représentés et de pays sous-représentés soient plus nombreuses.

<sup>4</sup> Il s'agit de nominations déjà effectives, dont les conditions d'emploi ont été signées, mais assorties d'une date d'entrée en fonction postérieure au 25 octobre 2018.

<sup>5</sup> Rapport de la cent soixante-dixième session du Comité financier (21-25 mai 2018) CL 159/4 [http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/bodies/CL\\_159/MV892\\_4/MV892\\_CL\\_159\\_4\\_fr.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_fr.pdf).

<sup>6</sup> Rapport de la cent soixante-dixième session du Comité financier (21-25 mai 2018) CL 159/4 [http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/bodies/CL\\_159/MV892\\_4/MV892\\_CL\\_159\\_4\\_fr.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_fr.pdf).

<sup>7</sup> Rapport de la cent cinquante-neuvième session du Conseil de la FAO (4-8 juin 2018) CL 159/REP [http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/bodies/CL\\_159/CL159\\_Report/MX075\\_CL\\_159\\_REP\\_fr.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/CL159_Report/MX075_CL_159_REP_fr.pdf).

17. Les activités de communication ont été intensifiées afin de promouvoir les postes à pourvoir par divers moyens de communication, d'attirer des candidats hautement qualifiés et de favoriser ainsi une représentation géographique équitable. En particulier, l'Organisation étudie actuellement sa présence en ligne afin que celle-ci soit en phase avec la stratégie de valorisation de son image institutionnelle, qui est promue par l'intermédiaire de la page web Emploi à la FAO, de sites web spécialisés et des médias sociaux. Par ailleurs, elle évalue la possibilité de lancer, en 2019, des campagnes ciblées, en ligne, à l'intention des pays non représentés et des pays sous-représentés. Des partenariats avec des périodiques spécialisés sont également à l'étude.

18. Le Bureau des ressources humaines renforce ses effectifs internes en s'attachant les services de spécialistes de l'acquisition de talents, à même de soutenir les activités de communication par des approches innovantes, grâce à l'expérience acquise auprès d'autres organismes des Nations Unies et dans le secteur privé.

19. La FAO a aussi entrepris de faire de son réseau institutionnel un canal privilégié pour la diffusion des avis de vacance de poste et des messages de l'Organisation. Ainsi, il est essentiel que les représentants de la FAO, les représentants régionaux et les représentants permanents participent aux activités de communication, afin d'améliorer les moyens qui permettent de prendre contact avec des candidats locaux et de promouvoir l'Organisation en tant qu'employeur de choix partout dans le monde.

20. Par ailleurs, des programmes ciblés sont en cours d'élaboration afin d'attirer des candidats qualifiés, ressortissants de pays habituellement non représentés ou sous-représentés, et cela en leur offrant des possibilités de stages et d'emplois comme chercheurs invités. L'objectif est principalement de mieux faire connaître les activités de la FAO dans ces pays et d'offrir aux spécialistes locaux l'occasion de découvrir le milieu de travail de l'Organisation et ses processus de sélection.

21. En 2017 et en 2018, la FAO a participé à un certain nombre de salons de recrutement et de l'emploi, en collaboration avec les pays hôtes et d'autres organismes des Nations Unies. Ces manifestations lui ont permis de multiplier les contacts avec des candidats potentiels bien ciblés, auxquels donner des informations sur l'Organisation, les possibilités de carrière, les critères de sélection des candidats et les procédures de recrutement. La FAO, qui prévoit de renforcer sa participation à ces initiatives en 2019, s'attache donc à recenser les salons de l'emploi, les manifestations internationales et les partenaires qui conviennent et à mettre en place des activités spécialement destinées à attirer des candidats qualifiés et à maximiser l'impact de l'Organisation lors de ces manifestations.

## **B. Parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO**

### *Cadre institutionnel*

22. L'ONU s'est engagée à réaliser les objectifs en matière de parité des sexes au sein du personnel, à tous les niveaux. La Charte des Nations Unies a été le premier traité mondial à appeler à l'égalité entre les hommes et les femmes, principe que tous les organismes du système des Nations Unies ont réaffirmé. En 1970, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la première résolution<sup>8</sup> relative à l'emploi des femmes au sein des organismes du système des Nations Unies, qui ont été invités instamment à prendre des mesures appropriées pour assurer aux candidates qualifiées des possibilités égales d'accès à des postes de rang élevé et à des postes d'administrateurs (cadres du service organique).

---

<sup>8</sup> Dans sa résolution 2715 (XXV) (1970), l'Assemblée générale a invité instamment l'Organisation des Nations Unies, y compris ses organes spécialisés, et toutes les institutions intergouvernementales qui lui sont reliées, à prendre ou à continuer de prendre des mesures appropriées pour assurer aux femmes qualifiées des possibilités égales d'accès à des postes de rang élevé et à des postes d'administrateurs.

23. La FAO reconnaît que l'égalité de représentation des hommes et des femmes parmi ses effectifs est un objectif fondamental et une condition indispensable à la réalisation des finalités de l'ONU. L'Organisation est dès lors résolue à promouvoir l'égalité des sexes dans ses activités à caractère technique ainsi que la parité hommes-femmes au sein de son personnel du cadre organique et aux postes de rang supérieur. Cet engagement a été renforcé lors de la cent trente-neuvième session du Conseil, tenue en mai 2010, par l'approbation de l'objectif convenu à l'échelle du système des Nations Unies de porter à 50 pour cent la représentation des femmes au sein du personnel du cadre organique et de rang supérieur de la FAO.

24. Les efforts que la FAO met en œuvre afin d'assurer la parité hommes-femmes parmi ses effectifs, sont fondés sur les principes de la transparence et de la prise en compte du mérite dans le processus de recrutement et de promotion du personnel. À cet égard, l'Organisation s'attache à supprimer les obstacles systémiques et culturels qui perpétuent les inégalités dans la représentation des sexes et à améliorer les politiques et les pratiques qui contribuent à assurer un milieu de travail inclusif et à lutter contre le harcèlement et la discrimination fondée sur le sexe.

25. En janvier 2017, le Secrétaire général de l'ONU a créé une Équipe spéciale chargée de la parité des sexes, composée de membres du personnel venus de plus de 30 entités différentes. Il s'agissait de fixer des orientations claires, assorties d'objectifs intermédiaires précis, qui permettent d'atteindre la parité hommes-femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies. Après huit mois d'efforts, une stratégie pour la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies<sup>9</sup> et élaborée en tenant compte des bonnes pratiques et des enseignements tirés de l'expérience acquise, a été lancée.

26. Dans ses recommandations visant à guider la stratégie à mettre en place à l'échelle du système, l'Équipe spéciale a insisté sur les principaux points suivants: définition de cibles et suivi des progrès accomplis, mesures spéciales et questions relatives au recrutement, nomination à des postes de direction, missions et création d'un environnement porteur. Après avoir étudié la situation actuelle, il a été décidé de fixer à 2028 la réalisation de l'objectif de la parité dans l'ensemble du système, à tous les niveaux. Cependant, l'objectif n'est pas seulement d'ordre quantitatif. Comme l'a souligné le Secrétaire général de l'ONU, il s'agit de faire évoluer la culture institutionnelle de l'Organisation afin que celle-ci puisse porter toutes ses promesses, et de créer un climat de travail égalitaire, qui soit exempt de préjugés et inclusif pour tous et toutes.

27. En sa qualité d'institution spécialisée du système des Nations Unies, la FAO procède à l'élaboration d'un plan d'action adapté, tenant compte du contexte spécifique de l'Organisation et des défis à relever, et dont la mise en œuvre permettra de donner suite aux recommandations formulées dans la stratégie pour la parité des sexes.

#### *Progrès accomplis en direction des objectifs*

28. L'Organisation poursuit ses efforts afin de parvenir à la parité hommes-femmes dans ses effectifs. Comme il ressort du tableau 2, au début de 2012, les femmes occupaient 36 pour cent des postes du cadre organique. En octobre 2018, ce chiffre était passé à 43 pour cent, grâce à la poursuite et à l'intensification des efforts de communication relatifs aux recrutements auprès d'une multitude d'institutions professionnelles et d'universités de certains pays, ainsi qu'à l'importance accordée à l'équilibre homme-femmes lors de la sélection. Une autre amélioration importante à noter est l'augmentation du nombre de femmes nommées à des postes de haut niveau. En effet, le pourcentage de femmes occupant un poste de direction, qui était de 21 pour cent au début de 2012, est maintenant de 26 pour cent.

---

<sup>9</sup> <https://www.un.org/gender/content/strategy>.

**Tableau 2:** Évolution tendancielle de la représentation des femmes dans les effectifs de la FAO

Catégorie	1 <sup>er</sup> janvier 2012	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2017	15 octobre 2018
D et catégories supérieures	21 %	22 %	24 %	26 %
Cadre organique	36 %	37 %	41 %	43 %
Services généraux	66 %	66 %	66 %	67 %
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	36 %	41 %	40 %	43 %
Cadres associés	69 %	61 %	66 %	53 %
Consultants	32 %	36 %	42 %	49 %
Prestataires de services (PSA.SBS)	44 %	42 %	49 %	49 %
Personnel national affecté à des projets	29 %	26 %	29%	31 %
Prestataires de services recrutés sur le plan national et autre	33 %	32 %	36 %	40 %
Autres	26 %	43 %	54 %	58 %
Total	42 %	38 %	41 %	43 %

29. Le tableau 3 fait apparaître des différences notables entre le Siège et les bureaux décentralisés quant au recrutement de femmes. Alors que les femmes employées au Siège représentent 58 pour cent des effectifs, dans les bureaux décentralisés la proportion tombe à 35 pour cent. Cet écart est aussi dû aux conditions de travail, qui ne sont pas les mêmes partout et qui permettent au Siège d'attirer davantage de candidates.



**Tableau 3:** Pourcentage de femmes dans les effectifs de la FAO, au 15 octobre 2018

Catégorie	Siège	Bureaux décentralisés	Total
D et catégories supérieures	29 %	21 %	26 %
Cadre organique	50 %	32 %	43 %
Services généraux	72 %	61 %	67 %
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national		43 %	43 %
Cadres associés	57 %	33 %	53 %
Consultants	60 %	36 %	49 %
Prestataires de services (PSA.SBS)	58 %	40 %	49 %
Personnel national affecté à des projets		31 %	31 %
Prestataires de services recrutés sur le plan national et autre	58 %	39 %	40 %
Autres	74 %	52 %	58 %
Total	60 %	37 %	43 %

30. Le tableau 4 ci-après fait état des progrès accomplis par la FAO au cours des deux dernières années. Une amélioration est encore possible à certains niveaux (D2 et catégories supérieures, principalement), mais l'Organisation n'ignore pas que l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction, obtenue à la fois par un accroissement des recrutements de femmes aux postes de haut niveau et par le renforcement des mécanismes de promotion internes, enclencherait un cercle vertueux conduisant à la réalisation de la parité des sexes dans les effectifs de la FAO.

**Tableau 4:** Proportion de femmes dans les effectifs de la FAO, par catégorie

Niveau	Pourcentage de femmes en 2016	Pourcentage de femmes en 2017	Pourcentage de femmes en 2018
Directeur général adjoint	50 %	33 %	33 %
Sous-Directeur général	20 %	18 %	18 %
D2	24 %	26 %	23 %
D1	22 %	27 %	28 %
P-5	22 %	24 %	24 %
P-4	36 %	39 %	39 %
P-3	53 %	54 %	53 %
P-2	66 %	68 %	67 %
P-1	61 %	62 %	60 %

31. La stratégie pour la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies a pour objectif final la parité absolue (50/50), mais elle reconnaît néanmoins qu'il sera probablement impossible de maintenir cet équilibre en permanence, si bien qu'aux fins de la stratégie, on considère qu'il y a parité si la proportion de femmes est comprise entre 47 et 53 pour cent, l'échéance finale étant fixée à 2028.

*Mesures visant à atteindre la parité des sexes dans les effectifs de la FAO*

32. Le plan d'action détaillé relatif à la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO, que l'on trouvera à l'annexe II, s'articule autour de trois domaines d'action clés, en harmonie avec la stratégie de l'ONU, à savoir:

- encadrement et application du principe de responsabilité
- recrutement, rétention, progression et gestion des aptitudes du personnel
- instauration de conditions propices, d'une culture institutionnelle et de politiques liées à l'environnement de travail

33. Le dévouement et l'appui des fonctionnaires de haut niveau sont essentiels à la mise en œuvre effective du plan d'action. Aussi l'Organisation met-elle en place un certain nombre de mesures visant à s'assurer que les cadres qui recrutent sont pleinement conscients de l'importance de leur rôle et de la responsabilité qui est attachée à leur fonction aux fins de la réalisation de la parité hommes-femmes.

34. S'agissant des politiques de recrutement et de progression, la FAO permet déjà à tous ses employés de postuler à des postes s'ils remplissent les conditions voulues, sans autres limites que le niveau de compétence requis et le respect de critères minimaux, alors que dans d'autres institutions des Nations Unies les membres du personnel ne peuvent présenter leur candidature que pour des postes de rang immédiatement supérieur au leur. Cette approche facilite une progression de carrière basée sur le mérite, conformément aux principes de l'Organisation. Par ailleurs, la FAO met en place des mesures destinées à éliminer les préjugés inconscients aux différentes étapes du processus de sélection. Par exemple, les politiques de recrutement garantissent une composition équilibrée du jury et l'Organisation veille à ce que les renseignements personnels des candidats soient masqués lors du processus de recrutement, notamment les informations relatives à l'état civil et au nombre d'enfants, et à ce que les avis de vacance de poste soient rédigés dans un langage neutre.

35. L'instauration de la parité des sexes étant un défi commun, l'Organisation travaille, en collaboration avec les autres organismes des Nations Unies ayant leur siège à Rome, à la mise en place d'une base de données et d'une filière communes de candidates qualifiées. Cette approche permettra de mieux cibler les campagnes de communication et contribuera à l'action menée pour réaliser la parité hommes-femmes aux postes de haut niveau.

36. L'Organisation, qui a déjà approuvé les directives visant à promouvoir un environnement porteur au sein du système des Nations Unies, œuvre au maintien et au renforcement de mesures spécifiques visant à créer un cadre de travail qui attache une grande importance à la diversité et à la flexibilité, tout en assurant l'égalité des chances, en prenant en compte le fait que les fonctionnaires ont une famille et sont membres d'une communauté et en garantissant la sécurité sur le lieu de travail. Des politiques en matière de prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, de déontologie, de règlement des conflits et de protection contre les représailles ont été mises en place et la FAO participe activement aux travaux de l'équipe du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organismes du système des Nations Unies. L'Organisation a déjà mis en œuvre une politique en faveur de l'allaitement maternel et introduit des modalités de travail souples: horaires de travail flexibles, travail à distance, emploi à temps partiel, horaires de travail comprimés et retraite progressive.

## Annexe I

## Plan d'action pour une répartition géographique équitable au sein du personnel de la FAO

<i>Section</i>	<i>Mesures</i>	<i>État d'avancement</i>	<i>Échéance</i>
<i>Valorisation de l'image institutionnelle</i>	Définition d'une stratégie de valorisation de l'image institutionnelle	En cours	Janvier 2019
	Recrutement de spécialistes de l'acquisition de talents	En cours	Janvier 2019
	Réorganisation de la page web Emploi à la FAO	Évaluation des coûts et des échéances	1 <sup>er</sup> trimestre 2019
	Réorganisation de la présence en ligne de la FAO	Phase 1 achevée	Février 2019
<i>Activités de communication</i>	Partenariat avec des sites de recrutement spécialisés	Phase 1 achevée	Février 2019
	Partenariat avec des périodiques spécialisés	Évaluation des coûts	Février 2019
	Partenariat avec des prestataires de services de recrutement locaux	/	Mars 2019
	Salons de recrutement	Évaluation des coûts et des échéances	Déterminés au cas par cas
	Campagnes ciblées en ligne	En cours	Mars 2019
<i>Réseau de la FAO</i>	Participation des représentants de la FAO et des représentants régionaux	En cours	En cours de planification du Programme de travail et budget (PTB)
	Participation des représentants permanents	En cours	Démarrage
<i>Programmes ciblés</i>	Définition des offres pour les stagiaires et les chercheurs invités	En cours	Démarrage

## Annexe II

## Plan d'action pour la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO

<i>Section</i>	<i>Mesures</i>	<i>État d'avancement</i>	<i>Échéance</i>
• <i>Encadrement et application du principe de responsabilité</i>	Publication de directives révisées visant à renforcer le rôle des responsables des unités de recrutement dans leurs responsabilités en ce qui concerne les objectifs de parité, aux différentes étapes du processus de sélection	En cours	Janvier 2019
	Formation spécifique dispensée en ligne aux fonctionnaires de haut rang, portant sur la manière de promouvoir l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail	Évaluation des coûts	1 <sup>er</sup> trimestre 2019
• <i>Recrutement, rétention</i> • <i>Progression</i>	Aucune communication de renseignements personnels lors du processus de recrutement	En cours	Février 2019
	Rédaction des avis de vacance de poste dans un langage neutre	En cours	Février 2019
	Programmes d'encadrement	Évaluation des coûts	2019
	Base de données commune et liste partagée de candidates entre les organismes ayant leur siège à Rome	En cours	Mars 2019
	Campagnes de communication ciblées	En cours	Mars 2019

<i>Environnement porteur</i>	Politiques en matière de prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, de déontologie, de règlement des conflits et de protection contre les représailles	En application	/
	Modalités de travail souples	En application	/
	Politique en faveur de l'allaitement maternel	En application	/