

À l'occasion de la Journée internationale de la femme 2023, le Syndicat du personnel vous a invité à partager vos idées sur ce que nous pourrions faire pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous remercions les nombreuses personnes qui sont venues partager un café avec nous et écrire leurs idées sur nos post-its violets ! Soyez assurés que nous avons lu et noté chacune d'entre elles.

Nous avons fait de notre mieux pour répondre au plus grand nombre possible de vos commentaires. Vous trouverez donc ci-dessous la deuxième partie des réponses du Syndicat aux idées et thèmes généraux que vous avez partagés.

**Nous avons besoin de plus de femmes dans les instances dirigeantes et de préférence si elles sont sélectionnées par le biais d'un processus compétitif.**

Le Syndicat ne peut qu'être d'accord avec la nécessité d'avoir plus de femmes à des postes de direction et, lorsqu'elles sont sélectionnées par le biais d'un processus compétitif, le candidat choisi devrait être le plus approprié.

**Étendre les avantages du nouveau congé parental à tous ceux qui deviendront parents en 2023 (et pas seulement à partir du 22 juillet).**

A la connaissance du Syndicat, l'OIT est la seule organisation des Nations Unies qui dispose d'une rétroactivité sur les nouvelles exigences en matière de congé parental. La date du 22 juillet a été choisie car il s'agit de la date de clôture de la quatre-vingt-quatorzième session de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), lorsque les modifications révisées ont été proposées.

**Une crèche au BIT + une salle d'allaitement.**

Il existe un accord avec Scoubidou à Genève, mais les membres nous informent qu'il reste 1) très difficile d'obtenir une place pour un nouveau-né, et 2) très cher à plein temps.

Une salle d'allaitement est située juste à l'extérieur de MEDSERV sur R3.

**Nous avons besoin d'un bon congé de maternité et d'un soutien pour l'allaitement au travail !**

Le Syndicat est d'accord avec cela et pense que les récentes révisions négociées du statut du personnel reflètent cela - 26 semaines pour un parent qui accouche et 16 semaines pour un parent qui n'accouche pas, et soutiennent effectivement l'allaitement au travail en déclarant : "À son retour au travail, un parent qui allaite a droit à deux pauses d'allaitement de 30 minutes entièrement payées par jour pendant les heures de travail jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois. En outre, elle a droit à un temps raisonnable pour les déplacements domicile-travail à des fins d'allaitement, à concurrence de 60 minutes par jour pendant les heures de travail jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois. Par la suite, la fonctionnaire qui continue d'allaiter a le droit de prendre les pauses d'allaitement tout en reprenant ses heures de travail normales et en aménageant sa journée de travail en conséquence.

**Nous devons partager le "deuxième poste" avec nos partenaires et nous occuper ensemble de la maison et des enfants.**

Le Syndicat soutient ce point de vue, les responsabilités parentales et familiales constituent un double rôle et espère que la nouvelle politique négociée en matière d'horaires de travail flexibles permettra d'avancer sur cette question importante.

Le Syndicat estime que l'OIT devrait reconnaître la charge de travail disproportionnée que les collègues femmes ont souvent à la maison, par rapport à de nombreux collègues masculins. Elle

reconnaît que la notion d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée revêt des significations différentes selon les collègues, et qu'il est essentiel d'appliquer une approche centrée sur l'être humain qui reconnaisse et valorise la diversité.

**Faire pression pour que la direction de l'OIT publie un rapport annuel sur l'égalité des sexes qui aille plus loin que le simple ratio hommes/femmes par département/grade.**

Le Syndicat est d'accord et pense que tous les rapports actuels sur la diversité devraient être entièrement publiés sur l'intranet, ce qui signifie qu'ils devraient être accessibles à tout le personnel de l'OIT plutôt qu'à des cadres sélectionnés.

Le Syndicat estime que plusieurs outils peuvent être utilisés pour mesurer les différences de traitement fondées sur le sexe. Outre les promotions (pour lesquelles des discussions sont en cours sur la manière d'atténuer les écarts), un outil supplémentaire pourrait consister à mesurer le nombre et le type de missions auxquelles participe le personnel de la catégorie P, en fonction du sexe. Dans le cadre du suivi de ce rapport, s'il existe un écart dans un certain service, les responsables devraient être invités à envisager des changements et/ou à expliquer pourquoi il en est ainsi.

**Créer un programme de mentorat pour les femmes + Plus de programmes de mentorat pour les femmes. Soyons plus intentionnels sur la raison des femmes sur le lieu de travail.**

Le Syndicat croit savoir que le bureau dispose déjà d'un tel programme et le chef de la direction des ressources humaines et de la gestion des talents l'a d'ailleurs mentionné lors de la récente Journée internationale de la femme : Embrasser l'égalité des sexes, dont un enregistrement est disponible.

**Campagne de sensibilisation au harcèlement sexuel pour le siège et les bureaux extérieurs.**

Le Syndicat comprend qu'il y aura une campagne de lutte contre le harcèlement en 2023 et se réjouit de travailler avec le Bureau sur l'examen et la révision de la politique du Bureau en matière de harcèlement.

**Position claire du Syndicat du personnel sur le harcèlement sexuel.**

Le Syndicat estime que toute forme de harcèlement est inacceptable et soutient pleinement l'administration dans les mesures qu'elle prend pour garantir un environnement de travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement. L'UD travaille activement avec l'administration pour développer et réviser, si nécessaire, les IDGS, politiques, etc. pertinentes sur toutes les formes de harcèlement.

(deepl traduction)