



**Assemblée générale**

Distr.  
GÉNÉRALE

A/52/408  
30 septembre 1997  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

Cinquante-deuxième session  
Point 105 de l'ordre du jour

PROMOTION DE LA FEMME

Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

Rapport du Secrétaire général

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION . . . . .	1 - 5	4
II. APERÇU DE LA SITUATION ACTUELLE . . . . .	6 - 21	5
A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, par classe et par département . . . . .	9 - 12	10
B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales . . . . .	13	12
C. Femmes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées . . . . .	14 - 16	12
D. Promotion et recrutement . . . . .	17 - 18	16
E. Nominations . . . . .	19 - 21	17
III. MESURES PRISES POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES SEXES . . . . .	22 - 41	19
A. Mesures spéciales en faveur des femmes . . . . .	24 - 27	19
B. Meilleure prise en compte des sexospécificités dans le nouveau système de notation . . . . .	28	20

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
C. Formation axée sur la sensibilisation aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe	29 - 30	20
D. Enquête de l'ONU sur le harcèlement . . . . .	31 - 33	21
E. Questions relatives à l'activité professionnelle et extraprofessionnelle et à la vie familiale, y compris les soins aux enfants et aux personnes âgées . . . . .	34	21
F. Échange d'informations, communication et coordination . . . . .	35 - 41	22
IV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS . . . . .	42 - 45	23

ABRÉVIATIONS

CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CSNU	Commission spéciale des Nations Unies
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUW	Office des Nations Unies à Vienne
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

## I. INTRODUCTION

1. L'Article 8 de la Charte des Nations Unies dispose qu'aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires. L'égalité des femmes demeure un objectif prescrit par l'Assemblée générale et un cadre d'action pour le Secrétariat de l'ONU. À l'aube du nouveau millénaire, il devient de plus en plus urgent que tant les femmes que les hommes jouent un rôle actif visible dans tous les aspects de l'activité de l'Organisation et que cette dernière tire pleinement parti du talent et du potentiel de ses ressources les plus précieuses, son personnel.

2. L'Assemblée générale, dans sa résolution 51/67 du 12 décembre 1996, a réaffirmé que la parité entre les effectifs masculins et féminins demeurait l'objectif fixé pour ce qui est des postes soumis à la répartition géographique. Dans sa résolution 51/226 du 3 avril 1997 elle a rappelé les objectifs fixés pour instaurer la parité des sexes d'ici à l'an 2000 et, à cet effet, elle a notamment demandé que davantage de femmes soient nommées à des postes de rang élevé, et que l'on emploie un plus grand nombre de femmes provenant de pays en développement, en particulier de ceux qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés.

3. Le précédent objectif fixé par l'Assemblée générale – 35 % des postes soumis à la répartition géographique occupés par des femmes – a été atteint au Secrétariat en 1996. Toutefois, l'objectif couple de 25 % des postes de la classe D-1 et des classes supérieures occupés par des femmes n'a pas encore été atteint, pas plus que celui de la parité complète entre les sexes, notamment en ce qui concerne les postes de rang élevé soumis à la répartition géographique, d'ici à l'an 2000.

4. Depuis qu'il a pris ses fonctions en janvier 1997, le Secrétaire général est confronté à la difficile tâche d'atteindre ces objectifs dans les délais prescrits par l'Assemblée générale. Si jusqu'à présent, les progrès ont été fort lents, notamment au niveau des postes de direction, le Secrétaire général s'est personnellement engagé à mener à bien cette tâche et il a donné à l'Assemblée l'assurance que, dans ses efforts incessants déployés pour instaurer une nouvelle philosophie de gestion dans l'Organisation, il donnerait la plus haute priorité aux questions de la répartition géographique et de la parité entre les sexes. En même temps, il est pleinement conscient de ne disposer que d'un peu plus de trois ans pour réaliser les objectifs qu'il s'est fixés.

5. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale comme suite à sa résolution 51/67.

## II. APERÇU DE LA SITUATION ACTUELLE

6. L'amélioration de la situation de la femme au Secrétariat comporte deux volets. D'une part, il s'agit d'atteindre, d'ici à l'an 2000, les objectifs numériques fixés par l'Assemblée générale. Cet aspect numérique concerne non seulement le nombre total de femmes, mais également les pourcentages dans les divers secteurs professionnels. Le deuxième aspect est qualitatif : il s'agit de créer, au sein de l'Organisation, des conditions de travail qui tiennent compte des besoins du personnel, tant des femmes que des hommes.

7. Pour suivre l'évolution relative des effectifs masculins et féminins au Secrétariat, le Bureau de la gestion des ressources humaines établit tous les trois mois des tableaux faisant le point de la situation des femmes, qu'il communique notamment au Cabinet du Secrétaire général, aux responsables de haut niveau et au Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes. Ces tableaux indiquent la répartition selon le sexe des fonctionnaires, par département ou bureau, ainsi que par classe, pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique.

8. Pour montrer l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, les figures 1, 2 et 3 et le tableau 1 donnent la répartition selon le sexe, la classe et la région pour les postes soumis à la répartition géographique, les postes des services linguistiques et les postes de coopération technique. Au cours des 12 années entre 1985 et 1997, la représentation des femmes a augmenté de 13,6 %, soit un peu plus que le "un pour cent minimum" d'augmentation annuelle approuvé pour le plan à moyen terme pour la période 1992-1997<sup>1</sup>. Les tableaux montrent également que le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateur, qu'il s'agisse de postes soumis à la répartition géographique, de postes des services linguistiques ou de postes de coopération technique, n'a toujours pas atteint les objectifs fixés.

Figure 1

Répartition, selon le sexe, des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies occupant des postes soumis à la répartition géographique au 30 juin des années 1987 à 1997

Tableau 1

Nombre et pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur

Classe	Postes soumis à la répartition géographique au 30 juin 1987		Postes soumis à la répartition géographique au 30 juin 1997		Postes exigeant des connaissances linguistiques au 30 juin 1987		Postes exigeant des connaissances linguistiques au 30 juin 1997	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
SSG	2	24	1	17	—	—	—	—
SGA	2	20	2	12	—	—	—	—
D-2	2	81	12	51	—	—	—	—
D-1	24	204	47	167	—	—	—	—
P-5	54	421	149	300	42	106	51	85
P-4	149	522	229	436	112	205	118	236
P-3	238	444	276	375	132	247	122	219
P-2	165	200	185	201	36	94	26	21
P-1	30	12	—	1	1	—	—	—
Total, pourcentage de femmes	25,7		36,6		33,12		36,1	

Source : Précédents rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (voir note de la figure 1).

Figure 2

Répartition, selon le sexe, du personnel occupant des postes de coopération technique au 31 décembre de chaque année

Figure 3

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique, par région et selon le sexe, au 30 juin 1997

A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, par classe et par département

9. Le tableau 2 indique, pour la période considérée, le pourcentage, par département et par bureau, de postes soumis à la répartition géographique occupés par des femmes. Ce pourcentage s'élève actuellement à 36,6 % contre 25,7 % en 1987. Parmi les 28 départements et bureaux où plus de 20 fonctionnaires ont été répertoriés, trois ont atteint ou dépassé l'objectif de 50 % des postes soumis à la répartition géographique occupés par des femmes. Ce sont le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département de l'administration et de la gestion et le Département de la coordination des politiques et du développement durable<sup>2</sup>. Hormis ces derniers, 12 départements et bureaux ont dépassé l'objectif de 35 % et les 12 suivants ne l'ont pas atteint : le Département des affaires humanitaires, le Département des services de conférence et services d'appui, le Département des opérations de maintien de la paix - Division de l'administration et de la logistique des missions, le Département de l'information économique et sociale et de l'analyse du développement, la CEPALC, la CEA, la CEE, la CESAP, la CESAO, le Centre des Nations Unies pour les établissements humains, la CNUCED et l'ONUUV.

10. Même si, au total, le pourcentage des postes d'administrateur soumis à la répartition géographique occupés par des femmes a atteint 36,6 % au 30 juin 1997, les femmes restent essentiellement confinées aux postes les moins élevés. Au 30 juin 1997, on dénombrait une seule femme secrétaire général adjoint contre 17 hommes et la situation n'a pas évolué depuis le 30 juin 1996. De même, en 1997, 2 seulement des 12 secrétaires généraux adjoints étaient des femmes, contre une femme sur 15 en 1996. En 1997, 20 % des fonctionnaires occupant des postes de la classe D-2 étaient des femmes, contre 19,7 % en juin 1996. On a constaté une légère amélioration au cours de la période à l'examen pour les postes des classes D-1 et P-5, pour lesquels on recense respectivement 22 % et 33 % de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, contre 19,3 % et 27,8 % en juin 1996.

11. Le tableau 3 indique les départements et bureaux où des femmes occupent des postes de la classe D-1 et des classes supérieures. Sur un total de 28 bureaux et départements (avec plus de deux postes de la classe D-1 et des classes supérieures), seuls 10 ont atteint l'objectif de 25 % de femmes. Ce sont : le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département des services de conférence et des services d'appui, le Département des services d'appui et de gestion pour le développement, le Département de l'information, la CEA, la CEE, le Cabinet du Secrétaire général, le Secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le PNUE et l'ONUUV.

Tableau 2  
Fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU par sexe, par département ou bureau et par classe  
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique  
Au 30 juin 1997

Département/Bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Pourcentage de femmes		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Bureau de la CSNU	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	100,0	
Département de l'administration et de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines	—	—	1	—	1	2	1	2	5	10	9	12	10	10	6	7	—	—	—	—	33	43	56,6
Département de l'administration et de la gestion	1	—	—	—	—	—	3	1	5	4	2	7	1	2	2	2	—	—	—	—	14	16	53,3
Département de la coordination des politiques et du développement durable	1	—	—	1	3	1	10	2	13	12	11	18	3	9	4	8	—	—	—	—	45	51	53,1
PNUE	—	1	—	—	1	1	2	—	1	1	1	1	—	—	2	3	—	—	—	—	7	7	50,0
Département de l'information	—	—	1	—	3	2	12	5	17	16	31	29	34	43	27	28	—	—	—	—	125	123	49,6
Secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et du Comité des pensions du personnel de l'ONU	—	—	—	—	—	—	2	1	6	2	5	6	6	6	—	1	—	—	—	—	19	16	45,7
Département des services d'appui et de gestion pour le développement	1	—	—	—	1	1	2	2	12	7	16	11	8	10	1	3	—	—	—	—	41	34	45,3
Département de l'administration et de la gestion/Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Haut Commissariat aux droits de l'homme/Centre des Nations Unies pour les droits de l'homme	—	—	1	—	4	—	3	—	7	9	10	9	11	13	10	6	—	—	—	—	46	37	44,6
PNUCID	—	—	—	—	—	—	—	—	5	2	12	6	10	9	4	9	—	—	—	—	33	26	44,1
Organes interorganisations	1	—	—	—	2	—	2	—	6	2	5	8	8	7	3	4	—	—	—	—	27	21	43,8
Département des opérations de maintien de la paix	—	—	—	—	—	—	—	—	3	—	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—	4	3	42,9
ONU	1	—	2	—	2	—	9	—	7	4	14	9	11	15	5	3	—	—	—	—	47	31	39,7
Cabinet du Secrétaire général	1	—	—	—	2	—	7	1	5	7	11	4	17	13	14	12	—	—	—	—	57	37	39,4
Bureau des affaires juridiques	1	—	—	1	3	—	4	2	2	3	2	1	3	1	1	2	—	—	—	—	16	10	26
Département des affaires politiques	1	—	—	—	4	—	5	1	8	6	10	6	10	6	7	8	—	—	—	—	45	28	38,4
Bureau des services de contrôle interne	1	—	3	—	7	1	11	5	17	12	23	15	13	11	7	7	—	—	—	—	82	51	38,3
ONUN	1	—	—	—	—	—	3	1	8	1	9	8	8	2	3	6	—	—	—	—	32	18	36,0
Bureau de liaison des commissions régionales	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	3	2	4	—	2	2	—	—	—	—	11	6	35,3
Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	1	33,3
Département de l'administration et de la gestion/Bureau des services de conférence et services d'appui	—	—	—	—	3	1	10	2	9	10	25	10	21	6	11	9	—	—	—	—	79	38	32,5
Département des affaires humanitaires	—	—	1	—	3	1	13	5	15	7	23	10	24	15	11	5	—	—	—	—	90	43	32,3
Centre des Nations Unies pour les établissements humains	1	—	—	—	4	—	4	—	10	3	6	5	5	3	2	4	—	—	—	—	32	15	31,9
CESAP	—	—	1	—	1	—	2	1	3	2	10	1	5	6	2	1	—	—	—	—	24	11	35
ONUSU	1	—	—	—	—	—	9	2	16	2	29	12	23	11	11	13	—	—	—	—	89	40	31,0
CESAO	1	—	—	—	2	—	3	2	7	2	11	5	13	7	2	1	—	—	—	—	38	17	30,9
Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions	—	—	—	—	—	—	6	—	12	2	21	2	4	9	5	7	—	—	—	—	49	21	30,0
CEPALC	—	—	1	—	1	—	3	1	7	4	11	1	6	4	2	3	—	—	—	—	31	13	29,5
ONUUED	1	—	—	—	1	—	8	3	14	6	34	8	25	12	17	11	—	—	—	—	100	40	28,6
CEE	1	—	—	—	1	—	17	1	35	6	39	6	39	25	16	9	—	—	—	—	149	50	25,1
CEA	1	—	—	—	—	—	5	2	15	1	16	6	17	7	11	3	—	—	—	—	65	19	22,6
Commission d'indemnisation des Nations Unies	1	—	—	—	—	—	8	4	30	3	34	7	36	13	13	7	—	—	—	—	122	34	21,8
Total	17	1	12	2	51	12	167	47	300	149	436	229	375	276	201	185	—	—	—	—	1 560	901	36,6

12. Le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures montre combien il reste difficile de briser "le plafond de verre" au sein de l'Organisation. La proportion de femmes aux postes de direction est donc toujours un domaine qui exige une attention et des efforts soutenus. Il convient également de noter que, lorsque l'on examine les données portant sur une masse critique de femmes, soit un minimum de 30 % pour une classe donnée, le tableau diffère selon les secteurs professionnels, les départements et les classes. S'agissant des métiers de l'information et de la gestion administrative (comme par exemple au Département de l'information et au Bureau des ressources humaines), les femmes représentent une masse critique jusqu'à la classe D-2. Dans les autres départements et bureaux, par exemple le Département des affaires politiques et la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, on trouve plus de femmes à des postes des classes P-2 et P-3.

B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales

13. Comme le montrent les figures 4 et 5, la proportion de femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales par classe est demeurée constante (36,1 %). Les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales vont de la classe P-1 à la classe P-5. Les effectifs de certains services linguistiques se caractérisent encore par une forte prépondérance masculine, alors que le rapport est favorable aux femmes dans beaucoup d'autres. Les effectifs des bureaux qui assurent des services dans certaines des langues officielles de l'Organisation se caractérisent aussi par une prépondérance masculine. En raison de la faible rotation du personnel, aucune amélioration de la situation n'est envisageable dans l'immédiat.

C. Femmes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées

14. La majorité des femmes employées par les organismes des Nations Unies appartiennent à des services généraux et aux catégories apparentées. En fait dans ces catégories, l'objectif de l'égalité totale entre les sexes a été dépassé puisque les femmes représentent à l'heure actuelle 54 %. Toutefois, si, dans la catégorie des services généraux, la proportion de femmes est de 56,6 %, la parité entre les sexes n'est pas assurée dans les catégories des agents du Service de sécurité et des corps de métier, la proportion de femmes n'étant que de 4,1 % dans la première (8 femmes sur 195 agents de sécurité) et de 3 % seulement dans la deuxième (6 femmes sur 196 agents au total). Le tableau 4 indique la répartition du personnel par sexe et par classe dans cette catégorie. Pour les agents des services généraux, l'élément critique est la ligne de démarcation entre la catégorie des administrateurs et celle des services généraux, que l'on ne peut franchir qu'en réussissant le concours de passage à la catégorie des administrateurs qui est considéré comme le moyen le plus objectif de promotion des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs.

Figure 4

Répartition par sexe des fonctionnaires occupant des postes exigeant  
des connaissances linguistiques spéciales au 30 juin 1997

Figure 5

Répartition par sexe des fonctionnaires occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales au 30 juin des années 1987 à 1997

Tableau 3

Répartition par sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU par département ou bureau et par classe

Fonctionnaires de rang élevé (classe D-1 et classes supérieures)

Au 30 juin 1997

Département/Bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Bureau de liaison des commissions régionales	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	1	100,0
Bureau de la gestion des ressources humaines/Département de l'administration et de la gestion	—	—	1	—	1	2	1	2	3	4	7	57,1
Département des services d'appui et de gestion pour le développement	1	—	—	—	1	1	2	2	4	3	7	42,9
PNUE	—	1	—	—	1	1	2	—	3	2	5	40,0
Secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et du Comité des pensions du personnel de l'ONU	—	—	—	—	—	—	2	1	2	1	3	33,3
CEA	1	—	—	—	—	—	8	4	9	4	13	30,8
Département de l'information	—	—	1	—	3	2	12	5	16	7	23	30,4
ONUV	—	—	—	—	2	—	3	2	5	2	7	28,6
Cabinet du Secrétaire général	1	—	—	1	3	—	4	2	8	3	11	27,3
Bureau des services de conférence et services d'appui	—	—	1	—	3	1	13	5	17	6	23	26,1
CEE	1	—	—	—	—	—	5	2	6	2	8	25,0
CEPALC	1	—	—	—	1	—	8	3	10	3	13	23,1
Département de la coordination des politiques et du développement durable	1	—	—	1	3	1	10	2	14	4	18	22,2
Département des affaires politiques	1	—	3	—	7	1	11	5	22	6	28	21,4
Bureau des services de contrôle interne	1	—	—	—	—	—	3	1	4	1	5	20,0
Département de l'administration et de la gestion	1	—	—	—	—	—	3	1	4	1	5	20,0
Haut Commissariat aux droits de l'homme/Centre des Nations Unies pour les droits de l'homme	—	—	1	—	1	—	2	1	4	1	5	20,0
Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques	—	—	—	—	3	1	10	2	13	3	16	18,8
CESAP	1	—	—	—	—	—	9	2	10	2	12	16,7
Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions	—	—	1	—	1	—	3	1	5	1	6	16,7
CESAO	1	—	—	—	—	1	6	—	7	1	8	12,5
CNUCED	1	—	—	—	1	1	17	1	19	2	21	9,5
Bureau des affaires juridiques	1	—	—	—	4	—	5	1	10	1	11	9,1
ONUG	1	—	—	—	2	—	7	1	10	1	11	9,1
Département des opérations de maintien de la paix	1	—	2	—	2	—	9	—	14	—	14	—
Département des affaires humanitaires	1	—	—	—	4	—	4	—	9	—	9	—
PNUCID	1	—	—	—	2	—	2	—	5	—	5	—
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité	—	—	1	—	4	—	3	—	8	—	8	—
Haut Commissaire aux droits de l'homme/Centre pour les droits de l'homme	—	—	—	—	—	—	2	—	2	—	2	—
Commission d'indemnisation des Nations Unies	—	—	1	—	2	—	1	—	4	—	4	—
Organes interorganisations	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ONUN	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Bureau de la CSNU	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>12</b>	<b>167</b>	<b>47</b>	<b>247</b>	<b>62</b>	<b>309</b>	<b>20,1</b>

Tableau 4

Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées promus entre le 1er juillet 1996 et le 30 juin 1997

Classe	1er juillet 1995- 30 juin 1996			Promotion dans		1er juillet 1996- 30 juin 1997			Promotion dans	
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	le même département ou bureau	un autre département ou bureau	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	le même département ou bureau	un autre département ou bureau
G-7	2	4	67	6	—	1	15	94	16	—
G-6	7	22	76	29	—	12	37	76	47	2
G-5	14	57	80	69	2	12	42	78	53	1
Total	23	83	78	104	2	25	94	79	116	3

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/secrétariat du Comité des nominations et des promotions du Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat.

15. Le tableau 4 ci-dessus fait également ressortir le manque de mobilité entre les départements et les bureaux. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est en train de mettre sur pied un groupe de travail qui aurait pour tâche d'examiner et de mettre au point d'autres programmes et mécanismes pour favoriser l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et en particulier des femmes. Ce groupe de travail examinerait notamment des questions telles que la mobilité latérale et verticale dans et entre les départements et bureaux, le système de recrutement et de promotion, les carrières et l'ancienneté dans le poste ou dans la classe.

16. Le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat a publié en novembre 1990 un Manuel de déroulement des carrières, qui doit servir d'instrument d'orientation et aider les fonctionnaires de la catégorie des services généraux à évaluer leurs options en matière de carrière. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a l'intention de mettre ce manuel à jour pour tenir compte des nouvelles structures et données du Secrétariat de l'Organisation.

#### D. Promotion et recrutement

17. L'application et le suivi des mesures spéciales énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/412 du 5 janvier 1996 et dans celle qui l'a précédée (ST/AI/382 du 3 mars 1993) sur les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes ont eu un impact favorable sur le taux de promotion des femmes, en dépit des difficultés financières et des mesures de restructuration auxquelles a dû faire face le Secrétariat pendant la période considérée. Le tableau 5 ci-dessous fait apparaître 38 promotions au total en 1997 contre 196 en juin 1996. Si globalement le taux de promotion des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a baissé de 1,8 %, il a considérablement augmenté par rapport à l'année précédente pour les femmes occupant des postes des classes D-1 et P-5, le nombre de femmes dont la candidature pourrait être examinée pour une promotion aux postes de rang élevé et de décision dans un proche avenir s'en trouve accru.

Tableau 5

Répartition selon le sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur  
 promus entre le 1er juillet 1995 et le 30 juin 1997

Classe	1er juillet 1995-30 juin 1996			1er juillet 1996-30 juin 1997		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
D-1	14	8	36,36	7	5	41,7
P-5	35	20	36,36	4	5	55,6
P-4	38	26	40,63	7	2	22,2
P-3	28	27	49,09	5	3	37,5
Total	115	81	41,32	15	23	39,5

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies/secrétariat du Comité des promotions et des nominations.

Catégories des services généraux et catégories apparentées

18. Pendant la période à l'examen, le taux de promotion des femmes de la catégorie des services généraux a été de 79 %. Le tableau 4 ci-dessus montre que le nombre de promotions à la classe GS-7 a augmenté de façon sensible, passant de 6 à 16 pour 1996-1997. Les femmes ont bénéficié de 94 % des promotions de la classe GS-6 à la classe GS-7 contre 67 % l'année précédente. Toutefois, selon une étude antérieure, 6 % seulement de l'ensemble des fonctionnaires des classes GS-5 et GS-6 parviendront à la classe GS-7, accédant ainsi à des fonctions para-administratives, pendant une carrière d'une durée moyenne de 25 ans.

E. Nominations

19. Le recrutement, qui représente l'un des principaux moyens d'augmenter la proportion de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs (en particulier de la classe D-1 et des classes supérieures) s'est ralenti pendant le gel du recrutement résultant de la crise financière (du 14 septembre 1995 au 21 avril 1997) comme l'indique le tableau 6. Sur les 40 fonctionnaires récemment nommés, 17 étaient des femmes. Par région, ces nominations se répartissent comme suit : Afrique : 8 (dont 5 femmes); Asie et Pacifique : 3 (pas de femmes); Europe orientale : 1 homme; Europe occidentale : 14 (dont 8 femmes); Amérique latine : 1 homme; Moyen-Orient : 2 (dont 1 femme); Amérique du Nord et Caraïbes : 11 (dont 3 femmes).

Tableau 6

Répartition selon le sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés entre le 1er juillet 1995 et le 30 juin 1997

Classe	1er juillet 1995-30 juin 1996			1er juillet 1996-30 juin 1997		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
D-1	5	0	0	7	5	41,7
P-5	6	5	45,5	4	5	55,6
P-4	23	14	37,8	7	2	22,2
P-3	16	23	59,0	5	3	37,5
Total	50	42	45,6	23	17	42,5

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/secrétariat du Comité des promotions et nominations.

20. En vue de parvenir aux objectifs fixés en matière de parité entre les sexes, le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploie à créer une base de données sur les sources de recrutement, qui comprendra des associations professionnelles et des organismes de divers types, notamment des associations féminines classées par profession, en veillant à assurer la représentation équitable de toutes les régions. En raison du coût et de la durée des procédures nécessaires pour identifier des candidates pouvant être nommées à des postes vacants de rang élevé, très peu de nominations ont eu lieu.

21. Des mesures visant à assurer la parité entre les sexes sont également mises en oeuvre dans de nombreux autres organismes des Nations Unies. Il convient de signaler qu'un certain nombre d'institutions spécialisées et de programmes ont également déployé des efforts concertés pour améliorer la situation des femmes dans leurs services. Le FNUJAP a entièrement atteint, voire dépassé l'objectif de la parité tant pour les postes de rang élevé qu'en général et d'autres, comme par exemple, l'UNESCO (37,1 %), le HCR (38,5 % pour les postes de base de la catégorie des administrateurs), et le PNUD (33,5 % pour les postes de base de la catégorie des administrateurs) ont enregistré une augmentation marquée de leurs effectifs féminins. Le PAM a, à lui seul, doublé entre 1992 et 1997 le nombre des femmes à la classe P-5 et aux classes supérieures. Au stade actuel, l'Assemblée générale ne dispose pas d'informations statistiques globales sur l'équilibre entre les sexes dans les organismes des Nations Unies. Dans ses conclusions concertées sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies, le Conseil économique et social a recommandé que des statistiques sur l'effectif et le pourcentage de femmes à tous les niveaux du système des Nations Unies dans son ensemble<sup>3</sup> soient communiquées régulièrement à l'Assemblée générale et à la Commission de la condition de la femme. Des données plus détaillées et plus exhaustives devraient être fournis à l'Assemblée dans les prochains rapports.

### III. MESURES PRISES POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES SEXES

22. Le Secrétaire général s'étant engagé à améliorer la situation des femmes au Secrétariat, il a dans un premier temps désigné, en février 1997, une Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, avec rang de sous-secrétaire général. À ce titre, la Conseillère spéciale rend directement compte au Secrétaire général des faits nouveaux concernant l'amélioration de la situation des femmes et l'aide à assurer la coordination, à l'échelle du système, des mesures prises pour mettre en oeuvre le Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, et pour intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans tous les domaines d'activité des organismes des Nations Unies. Au Secrétariat de l'ONU, le Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes a été transféré du Bureau de la gestion des ressources humaines au Bureau de la Conseillère spéciale.

23. En application des activités prescrites par l'Assemblée générale pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat, les mesures suivantes ont été adoptées en vue d'atteindre les objectifs visés, qui étaient d'une part de parvenir à un meilleur équilibre entre les sexes sur le plan numérique et, de l'autre, de créer un milieu de travail respectueux des sexospécificités et d'adopter un style de gestion attentif aux besoins de tous les fonctionnaires.

#### A. Mesures spéciales en faveur des femmes

24. Les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes mentionnées au paragraphe 17 du présent rapport ont fait l'objet d'une instruction administrative publiée en janvier 1996 (ST/AI/412). Ce document, qui regroupe toutes les mesures spéciales prises depuis 1977, vise à encourager leur respect au niveau institutionnel et à faciliter leur application. Depuis sa parution il y a 18 mois, l'instruction administrative a secondé les efforts déployés par l'Organisation pour faire en sorte que sa politique et ses pratiques de gestion des ressources humaines respectent le principe d'égalité des sexes et sensibilisé les fonctionnaires à cette question. Parallèlement, il est devenu manifeste que certaines des dispositions dudit document devaient être précisées, et que d'autres n'étaient pas pleinement appliquées. La pratique a montré qu'il convenait de prendre des mesures plus efficaces pour assurer le respect des mesures spéciales.

25. Conformément à la résolution 51/67 de l'Assemblée générale, sur la base de rapports établis par différents départements et bureaux, dont le Bureau de la gestion des ressources humaines, et en réponse aux observations du Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat et du Groupe de l'égalité des droits pour les femmes, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, après s'être consultés, ont convoqué un groupe de travail dont ils ont assuré ensemble la présidence et qui était chargé d'examiner et de réviser l'instruction administrative ST/AI/412. Le Groupe de travail s'est également penché sur les modifications qu'il faudrait éventuellement apporter aux mesures spéciales, à la suite de l'adoption de la résolution 51/226 par l'Assemblée générale.

26. Le Groupe de travail estime qu'en fonction des résultats de cet examen, certaines modifications pourraient être apportées aux dispositions de la circulaire susmentionnée et à la façon dont elle est appliquée. Les discussions du Groupe ont porté, entre autres, sur le renforcement des moyens et des efforts mis en oeuvre sur les plans tant administratif qu'électronique.

27. Deux décisions prises récemment par le Tribunal administratif sont venues renforcer l'application des mesures spéciales et des politiques existantes. Le Tribunal, par ses jugements No 671 (Grinblat, 1995) et No 765 (Anderson Bieler, 1996), a reconnu la légitimité des mesures prises pour remédier à la situation des femmes. Ces décisions donnent plus de poids et d'autorité aux mesures spéciales, contribuant ainsi à en assurer le respect et l'application, et inciteront à redoubler d'efforts afin d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat.

B. Meilleure prise en compte des sexospécificités dans le nouveau système de notation

28. La responsabilité du personnel d'encadrement est un élément essentiel de l'action menée en vue d'améliorer la situation de femmes au Secrétariat. C'est pour cette raison que la sensibilité aux sexospécificités fait partie des paramètres d'efficacité sur la base desquels tous les fonctionnaires exerçant des fonctions de supervision ou d'encadrement doivent être évalués dans le cadre du nouveau système de notation. Cependant, en l'absence d'indicateurs pour l'examen d'ensemble de la première année d'application du nouveau système de notation, la sensibilité aux sexospécificités sera évaluée en tenant compte de cet élément et en recherchant les moyens de renforcer cet aspect du système de notation et de promouvoir ainsi la responsabilité du personnel d'encadrement.

C. Formation axée sur la sensibilisation aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe

29. Bien que la question des sexospécificités soit abordée dans la plupart des programmes de perfectionnement du personnel dans le cadre d'études de cas, il a été décidé d'organiser durant la seconde moitié de 1997, et ce, à titre expérimental, des programmes de formation qui y seront spécifiquement consacrés et qui seront menés à titre officiel au cours de l'exercice biennal à venir. Un programme de formation sera élaboré à l'intention des responsables des différents départements et bureaux, l'objectif étant de veiller à ce que les fonctionnaires à la tête de l'Organisation soient plus attentifs aux différents aspects de la discrimination entre les sexes, s'emploient à créer un milieu de travail respectueux des sexospécificités et prennent conscience de l'influence que ces éléments peuvent avoir sur l'efficacité de l'Organisation. Ce programme aidera également les départements et les bureaux à recenser les domaines dans lesquels il conviendrait de progresser, et à rechercher des moyens de créer un milieu de travail plus porteur pour les femmes et les hommes.

30. Un deuxième type de formation sera davantage axé sur la nécessité d'assurer la parité entre les sexes dans les programmes de travail et les modalités de fonctionnement des départements. Dès le premier semestre de 1998, les cadres supérieurs et intermédiaires suivront une formation organisée par le Bureau de la gestion des ressources humaines et destinée à les familiariser avec les

stratégies visant à assurer l'équilibre entre les sexes dans toutes les activités de l'Organisation, en procédant notamment à des analyses par sexe.

D. Enquête de l'ONU sur le harcèlement

31. En janvier 1995, le Comité consultatif mixte du Siège a créé un Groupe d'étude sur le harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, présidé par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Ce groupe d'étude comptait parmi ses membres la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, des responsables du Département de l'administration et de la gestion du Secrétariat de l'ONU, ainsi que des représentants du Comité du personnel de New York, du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF et l'Association du personnel de l'UNICEF.

32. Le Groupe d'étude a constaté que l'on ne disposait pas de données suffisantes concernant les cas de harcèlement à l'ONU et qu'il semblait a priori que les victimes manifestaient de la réticence à se faire connaître. Pour pallier ce manque d'information, le Groupe d'étude a mis au point un questionnaire afin d'analyser les expériences vécues par les fonctionnaires sur le lieu de travail, la perception qu'ils ont de celui-ci, et d'évaluer leur connaissance des politiques existantes et des procédures de recours en cas de harcèlement, et la confiance qu'elles leur inspirent.

33. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a commencé au début de juillet 1997 à faire distribuer le questionnaire dans tous les lieux d'affectation du Secrétariat, ainsi qu'aux missions de maintien de la paix, aux autres missions extérieures et au HCR. Il a par la suite été diffusé aux fonctionnaires du PNUD, du FNUAP et de l'UNICEF dans tous les lieux d'affectation. Les fonctionnaires du Secrétariat avaient jusqu'au 30 septembre 1997 pour y répondre. Les résultats de l'enquête devraient être connus d'ici la fin de 1997. Ils serviront à réexaminer et, au besoin, à revoir les politiques de l'ONU en matière de harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, et les mécanismes, officiels ou non, permettant de signaler de telles situations et d'y faire face.

E. Questions relatives à l'activité professionnelle et extraprofessionnelle et à la vie familiale, y compris les soins aux enfants et aux personnes âgées

34. Une équipe spéciale interorganisations comprenant des représentants du Secrétariat de l'ONU, du PNUD, de l'UNICEF et du Comité du personnel de l'ONU a été créée en 1996 pour étudier les différents aspects de la question de la qualité de la vie, sur les plans tant professionnel qu'extraprofessionnel, et ce, afin de mieux cerner les besoins et les souhaits du personnel, touchant notamment la souplesse quant aux horaires et au lieu de travail, les soins aux enfants et aux personnes âgées, les congés pour motifs familiaux et les partenariats domestiques. L'objectif poursuivi par le groupe est de susciter un débat ouvert sur les diverses nouvelles formules permettant de concilier la vie professionnelle et extraprofessionnelle qui ont été introduites par des sociétés et administrations du monde entier. Les propositions avancées visent à créer un milieu de travail plus porteur et à remédier au caractère incompatible des exigences professionnelles et familiales de plus en plus nombreuses auxquelles

tous les fonctionnaires, hommes ou femmes, doivent faire face, avec les conséquences que cela entraîne pour leur vie familiale et leur vie privée. Ces politiques, si elles sont appliquées, permettront à l'Organisation d'attirer et de garder à son service les meilleurs éléments, qui y trouveront leur compte. Les questions de l'emploi des conjoints des fonctionnaires et de la garde des enfants, en particulier, doivent être réglées pour que l'ONU puisse espérer recruter des candidates qualifiées. Les États Membres pourraient envisager de revoir leurs dispositions juridiques existantes lorsque celles-ci empêchent les conjoints ou les membres de la famille des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies de trouver un emploi, et faciliter ainsi le recrutement et la mobilité au sein du Secrétariat.

#### F. Échange d'informations, communication et coordination

35. Les efforts menés en vue de faire connaître et d'appuyer les initiatives visant à assurer l'égalité entre les sexes et à créer un environnement plus soucieux des sexospécificités doivent aller de pair avec un échange d'informations sur les questions touchant les femmes. La Conseillère spéciale et la Responsable des questions relatives aux femmes ont tenu les différents secteurs de l'Organisation informés des activités menées en vue de parvenir à la parité entre les sexes. Elles ont fait des déclarations, organisé des discussions, et pris part à des séminaires dans le but d'assurer que les dispositions adoptées en la matière soient pleinement appliquées et respectées. Les initiatives visant à mettre en place au Secrétariat un système de mentorat qui consiste à mettre des fonctionnaires nouvellement recrutées en contact avec des fonctionnaires chevronnées chargées de les guider se poursuivent.

36. Le réseau électronique ORIGIN, qui réunit des cadres supérieurs féminins appartenant à des organisations tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies, qui débattent de façon informelle des questions relatives à la parité entre les sexes et aux conditions de travail respectueuses de l'égalité entre hommes et femmes et partagent leurs expériences dans ce domaine, contribue également à l'échange d'informations et d'enseignements.

37. La Conseillère spéciale et la Responsable des questions relatives aux femmes se sont rendues dans plusieurs lieux d'affectation, dont l'ONUG, l'ONUJ, la CESAO et la CEA, où elles ont obtenu du personnel et de l'administration des renseignements de première main sur la situation sur le terrain, et discuté de la parité entre les sexes, des conditions dans lesquelles travaillent les fonctionnaires affectées dans ces régions, ainsi que de l'application et du respect des mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes décrites dans le document ST/AI/412.

38. La Conseillère spéciale a pris la parole lors de la vingt et unième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, qui s'est tenue en juin 1997. À cette occasion, différentes questions ont été soulevées et certaines préoccupations ont été exprimées quant à la coopération entre les différents lieux d'affectation en vue de parvenir à l'égalité des sexes, au rôle des mesures spéciales et à la nécessité d'adopter une politique uniforme en matière de recrutement, de définir des objectifs réalistes concernant l'emploi des femmes et des conjoints de fonctionnaires, de dispenser une formation appropriée aux femmes amenées à occuper des postes de direction et, en règle

générale, d'assurer que des mesures soient prises dans l'ensemble des lieux d'affectation en vue de parvenir à l'égalité des sexes.

39. Le Secrétariat, de même que l'UNICEF, le PNUD, le FNUAP, le Comité du personnel et le Groupe de l'égalité des droits pour les femmes, ont célébré la Journée internationale de la femme, le 7 mars 1997, en même temps que le cinquantième anniversaire de la Commission de la condition de la femme, le 10 mars. De nombreuses manifestations ont été organisées à cette occasion, dont une exposition de photos, des présentations des moyens d'information relatifs aux technologies accessibles aux femmes, des discussions de groupe sur l'action palliative, les questions liées à la vie professionnelle ou familiale, le rôle des femmes dans les négociations de paix, l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes et les changements au sein de l'Organisation, et enfin une présentation consacrée au mentorat. Ces manifestations ont utilement contribué à sensibiliser le public aux questions liées aux sexes et à obtenir son soutien afin de parvenir à l'égalité entre les sexes et de faire disparaître les stéréotypes à l'égard des femmes.

40. Le Secrétariat de l'ONU, en concertation avec l'UNICEF, le PNUD, le FNUAP, UNIFEM, le Comité du personnel et le Groupe de l'égalité des droits pour les femmes, ont organisé et participé à la journée "Amenez vos filles au travail", le 24 avril 1997. Ce programme visait à offrir aux jeunes filles l'occasion de se plonger pour un jour dans l'atmosphère de travail des différents bureaux et départements de l'Organisation et de s'inspirer de cet exemple. Le Secrétaire général a prononcé un discours inaugurant la journée en présence de quelque 500 jeunes filles âgées de 9 à 15 ans et a répondu à leurs questions.

41. Un bulletin trimestriel, Network, dont le premier numéro est paru en septembre 1996, est distribué depuis aux fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU, aux différentes institutions et aux missions permanentes, et peut également être consulté sur les réseaux électroniques. Cette publication continue de jouer un rôle important pour la diffusion d'informations sur la situation des femmes et permet en particulier de tenir les responsables informés de l'évolution des politiques touchant la situation des femmes au Secrétariat. Elle contribue également à établir des contacts entre hommes et femmes et à encourager ainsi l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances sur le plan professionnel.

#### IV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

42. Des stratégies visant à consolider les gains acquis en matière d'égalité entre les sexes continuent d'être appliquées à l'échelle du Secrétariat. Il faudrait améliorer les politiques et les mécanismes institutionnels afin de traduire les décisions adoptées par des mesures concrètes et mettre ainsi à la disposition des responsables des différents services et des fonctionnaires des moyens plus efficaces permettant d'atteindre les objectifs visés.

43. L'Organisation dispose d'ores et déjà de certains moyens qui lui permettraient d'utiliser au mieux ses ressources humaines et de parvenir à la parité entre les sexes. D'autres sont encore à l'étude. Bien que les mesures spéciales, une fois révisées, continueront de servir de cadre pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat jusqu'à ce que l'objectif de la parité générale entre les effectifs masculins et féminins d'ici

à l'an 2000 soit atteint, il faudra, pour qu'elles soient pleinement appliquées, mettre en place des mécanismes de suivi et de responsabilisation renforcés. Cependant, beaucoup reste à faire avant que les objectifs fixés pour l'an 2000 ne soient atteints et que les bases d'une politique durable en matière d'égalité des sexes au sein de l'Organisation soient établies.

44. Il importe, pour assurer la parité entre les sexes, de porter davantage d'attention aux trois domaines suivants : recrutement et promotion; suivi et responsabilité; maintien des femmes au service de l'Organisation. Chacun de ces domaines demandent une attention particulière et des initiatives. Les résultats obtenus dans un de ces domaines dépendent de ceux obtenus dans les deux autres et nécessitent la participation résolue du Bureau de la gestion des ressources humaines ainsi que des hauts responsables de l'Organisation et des États Membres. Des stratégies ont été mises au point afin d'assurer que les départements et bureaux au sein desquels la proportion des femmes est inférieure à 25 % parviennent à 35 % l'année prochaine et que ceux où la proportion des femmes est inférieure à 35 % la fassent progresser de 5 % pour les postes soumis à la répartition géographique. Au cours des 10 prochaines années, quelque 4 500 fonctionnaires partiront à la retraite, ce qui devrait permettre d'atteindre l'objectif de la parité entre les effectifs masculins et féminins d'ici à l'an 2000. On trouvera ci-après des recommandations concernant les mesures à prendre par l'ONU.

#### Recrutement et promotion

a) Cinquante pour cent au moins de l'ensemble des administrateurs recrutés pour occuper des postes soumis à la répartition géographique ou tout autre poste, quels que soient le type et la durée de la nomination, devraient être des femmes;

b) Quand il n'y a pas suffisamment de candidates internes, il convient de rechercher à l'extérieur des candidates aux postes de classe D-1 ou D-2, et de dresser une liste des candidates qualifiées n'ayant pas été retenues, qui sera examinée à nouveau en cas de postes à pourvoir par la suite;

c) Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait établir et tenir à jour une base de données concernant les qualifications de tous les groupes professionnels, y compris des agents des services généraux et des catégories apparentées, qui contiendra toutes les informations pertinentes, dont, entre autres, le sexe, la nationalité, le niveau d'instruction et les connaissances ou aptitudes spéciales, les qualifications techniques ou linguistiques, le nombre d'années d'expérience professionnelle et les postes précédemment occupés;

d) Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait constituer une réserve de candidates pouvant être promues à des postes de rang élevé et recenser les candidates potentielles, chaque département ou bureau étant tenu de rendre compte des progrès accomplis sur la voie de la parité;

e) Lors de la sélection de candidates appelées à occuper temporairement un poste de rang supérieur, il conviendra de dûment veiller à élargir l'expérience des fonctionnaires du sexe féminin, notamment des agents des

services généraux et des catégories apparentées, afin de garantir l'égalité des chances.

#### Suivi et responsabilité

a) Les chefs de département ou de bureau seront responsables au premier chef de veiller à l'équilibre entre les sexes dans leurs départements et bureaux respectifs. Ils rendront compte de la manière dont ils ont assumé leurs responsabilités à cet égard dans un rapport qui sera présenté au Secrétaire général en avril de chaque année par l'intermédiaire du Bureau de la gestion des ressources humaines et de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Toute information relative aux dérogations en matière de recrutement, de nomination ou de promotion sera consignée dans ledit rapport;

b) Les chefs de département ou de bureau informeront le Bureau de la gestion des ressources humaines de tout poste devenu vacant et lui feront part six mois à l'avance de toute vacance de poste anticipée afin que le Bureau puisse rechercher des candidates féminines en temps voulu;

c) Le nouveau système de notation, qui est actuellement en cours de révision, devrait davantage prendre en considération la sensibilité aux sexospécificités pour l'évaluation des cadres. Chaque département ou office devrait avoir un programme à long terme ayant pour objectif d'atteindre et de maintenir l'équilibre entre les sexes dans les délais impartis, et chaque cadre sera tenu responsable de l'application de ce programme devant le Secrétaire général.

#### Maintien du personnel féminin dans ses fonctions

a) Il convient d'introduire des cours de sensibilisation aux sexospécificités dans tous les programmes de formation existants. Ceux-ci devraient également comprendre des activités diverses visant à créer un milieu de travail respectueux des sexospécificités;

b) Bien que tous les fonctionnaires soient concernés par les conditions d'emploi, notamment en ce qui concerne l'emploi des conjoints de fonctionnaires et les questions liées à la vie professionnelle et familiale, les femmes se trouvent en général face à des obstacles plus difficiles à surmonter, dûs à la persistance des stéréotypes les concernant, et sont touchées de façon disproportionnée par les problèmes découlant de leurs obligations familiales, notamment en ce qui concerne les soins aux enfants. Le Secrétariat de l'ONU, conscient de l'évolution de la situation des familles et de la nécessité de créer un milieu de travail plus porteur pour les femmes qui occupent des postes d'administrateur, devrait accélérer ses initiatives, et notamment instaurer, à l'intention des hommes et des femmes, un programme de congés pour motifs familiaux ou personnels, qui s'inscrirait dans le cadre des dispositions existantes;

c) Dans les conditions actuelles, il est difficile pour l'Organisation de recruter et de garder des fonctionnaires à son service, car un certain nombre de pays où l'ONU a des bureaux ne permettent pas aux conjoints de fonctionnaires

d'y travailler. Il faudrait encourager les États Membres à revoir leur législation existante en concertation avec le Secrétariat de sorte que les épouses de fonctionnaires soient autorisées à travailler dans le pays, ce qui permettrait à l'Organisation de recruter et de garder à son service les fonctionnaires les plus brillants et les plus compétents;

d) Toutes les plaintes concernant des cas de discrimination fondée sur le sexe sont traitées rapidement et efficacement. Les femmes qui ont intenté une action visant à régler un cas de harcèlement, notamment sexuel, ne devraient pas en subir de conséquences fâcheuses.

45. Une tâche énorme reste à accomplir avant d'atteindre les objectifs chiffrés fixés pour l'an 2000. Si l'Organisation est résolue à introduire des changements à long terme sur le plan de la situation des femmes, les conseils et la coopération des États Membres ne sont pas moins des éléments d'une importance capitale pour aider le Secrétariat à parvenir à la parité entre les sexes, et ce non seulement pour atteindre l'objectif qu'il s'est fixé, mais pour servir d'exemple au reste du monde.

#### Notes

<sup>1</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-septième session, Supplément No 6 (A/47/6/Rev.1).

<sup>2</sup> Les chiffres concernant le Département de la coordination des politiques et du développement durable, le Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques et le Département des services d'appui et de gestion pour le développement illustrent la situation dans ces départements avant leur fusion en un seul département, le Département des affaires économiques et sociales, le 30 juin 1997.

<sup>3</sup> E/1997/L.30, par. 36.

-----