

**Assemblée générale**

Distr. générale  
27 septembre 1999  
Français  
Original: anglais

**Cinquante-quatrième session**

Points 109 et 164 de l'ordre du jour

**Promotion de la femme****Gestion des ressources humaines****Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat****Rapport du Secrétaire général**

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction .....	1-7	4
II. Aperçu de la situation actuelle .....	8-25	5
A. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat .....	8-15	5
B. Nominations et promotions des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat .....	16-20	7
C. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et catégories apparentées, y compris notamment les questions de l'examen de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs et des possibilités de perfectionnement du personnel .....	21-24	8
D. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies ....	25	9
III. Évolution de la situation depuis septembre 1998 .....	26-38	9
A. Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat .....	26	9
B. Définition de plans d'action pour assurer l'équilibre entre les sexes dans les départements et les bureaux .....	27-29	9
C. Représentation des femmes dans les opérations de maintien de la paix .....	30-31	10

D.	Formation axée sur la sensibilisation aux sexes et à leur intégration .....	32–33	10
E.	Réseau de femmes fonctionnaires de rang élevé .....	34	11
F.	Vie professionnelle et vie familiale .....	35–38	11
IV.	Conclusions .....	39–45	12
Tableaux			
1.	Répartition par sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou par bureau et par classe au 30 juin 1999 .....		14
2.	Répartition par sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou par bureau et par classe : fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique .....		16
3.	Comparaison de la répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1998 et au 30 juin 1999 ...		18
4.	Comparaison de la répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour une durée d'un an ou plus, au 30 juin 1998 et au 30 juin 1999 .....		18
5.	Comparaison du nombre et du pourcentage de femmes administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1989 et au 30 juin 1999 .....		19
6.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1997 et le 30 juin 1999 .....		20
7.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur promus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1997 et le 30 juin 1999 .....		21
Annexe			
	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux établis) au 31 décembre 1997 .....		22

---

## 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
CNUEH	Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat)
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
ONUUV	Office des Nations Unies à Vienne
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
PNUÉ	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. Dans la résolution 53/119 qu'elle a adoptée le 9 décembre 1998 au sujet de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de rendre compte de l'application de cette résolution à la Commission de la condition de la femme à sa quarante-troisième session et à l'Assemblée générale à sa cinquante-quatrième session, en incluant dans son rapport des statistiques sur le nombre et la proportion de femmes, dans toutes les unités administratives et à tous les niveaux, dans chacun des organismes des Nations Unies. Dans la même résolution, l'Assemblée a réaffirmé que l'objectif est d'atteindre la parité entre les sexes en l'an 2000 dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier à la classe D-1 et aux classes supérieures, en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et en tenant compte du fait que certains pays, en particulier des pays en développement et des pays à économie en transition, ne sont toujours pas représentés ou sont insuffisamment représentés par des femmes.

2. L'Assemblée a, par ailleurs, noté avec satisfaction que le Secrétaire général s'était personnellement engagé à atteindre l'objectif de la parité entre les sexes et qu'il avait donné l'assurance que, dans le cadre des efforts qu'il continuait de déployer pour instaurer un nouveau style de gestion à l'Organisation, notamment en appliquant intégralement les mesures spéciales visées dans son rapport à l'Assemblée générale (A/53/376), il donnerait la plus haute priorité à la question de l'équilibre entre les sexes. L'Assemblée a aussi prié le Secrétaire général de faire en sorte que les chefs de département et de bureau élaborent des plans d'action tenant compte des différences entre les sexes, qui établissent des stratégies concrètes pour atteindre la parité entre les sexes dans les différents départements et bureaux, en assurant, dans la mesure du possible, que la nomination et la promotion des femmes ne soient pas inférieures à 50 % jusqu'à ce que l'objectif de la parité entre les sexes soit atteint.

3. Dans la section X de sa résolution 53/221 du 7 avril 1999, l'Assemblée générale a noté avec préoccupation le déséquilibre dans la représentation des femmes de différentes régions et a prié le Secrétaire général de prendre les mesures correctives qui s'imposent en s'employant à atteindre l'objectif de la parité entre les sexes. Elle a noté aussi que les progrès réalisés dans la représentation des femmes de pays en développement, en particulier au niveau des postes de direction, ont été très lents et elle a prié instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour redresser la situation conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de

la Charte des Nations Unies et de lui rendre compte à sa cinquante-cinquième session. Elle a aussi décidé que l'objectif de la parité entre les sexes d'ici à 2000 devait être poursuivi dans le respect des dispositions des Articles 8 et 101 de la Charte et de l'article 4.3 du Statut du personnel afin d'assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes qualifiés en matière de recrutement et de promotion.

4. C'est en 1970 que l'Assemblée générale a, pour la première fois, souligné officiellement l'importance de la situation des femmes dans l'Organisation en adoptant sur cette question la résolution 2715 (XXV), du 15 décembre 1970. Dans ce texte, l'Assemblée a invité instamment l'Organisation des Nations Unies et les organismes apparentés à 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'administrateur et a exprimé l'espoir que le système des Nations Unies donnerait l'exemple à cet égard. En avril 1949, la Commission de la condition de la femme avait déjà demandé dans une résolution un rapport sur la nature des postes occupés par des femmes au Secrétariat; toutefois, c'est en 1971 que des statistiques sur la répartition des hommes et des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont été pour la première fois communiquées à l'Assemblée générale, à sa vingt-sixième session (A/8483). À cette date, sur un total de 2 250 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique, 382 seulement (16,9 %) étaient des femmes. Au cours des trois décennies qui ont suivi, d'autres résolutions relatives à la situation des femmes au Secrétariat ont été adoptées par divers organes intergouvernementaux et par quatre conférences mondiales sur les femmes.

5. Depuis 1970, les conditions d'emploi des femmes se sont considérablement améliorées grâce à divers types de mesures : élimination des dispositions du Règlement du personnel qui font une distinction entre fonctionnaires en fonction de leur sexe; publication de circulaires du Secrétaire général énonçant les politiques de l'Organisation relatives à l'égalité de traitement des hommes et des femmes; modification de la terminologie utilisée de façon à utiliser dans les documents officiels un langage neutre et non sexiste; stages de formation destinés à sensibiliser aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe; formulation de directives visant à lutter contre le harcèlement sexuel; introduction d'un programme de congé pour motif familial; et institution de mesures spéciales régissant le recrutement, la nomination et la promotion des femmes. Il est moins facile d'évaluer les progrès réalisés dans le milieu de travail, mais il est certain que les attitudes se sont modifiées, ce qui a amélioré le cadre de travail pour tous les fonctionnaires, hommes et femmes.

Ces progrès sont illustrés par l'augmentation sensible de femmes aux postes de décision et aux postes de rang élevé – y compris au poste situé immédiatement en-dessous de celui du Secrétaire général –, l'inclusion régulière de femmes dans les conseils d'administration et les comités et la présence de femmes dans des domaines professionnels où, traditionnellement, elles étaient sous-représentées. Pendant cette période, la physionomie de l'Organisation a changé : la présence de femmes à des postes très sensibles, techniques et visibles – directeurs de division, chefs de centres d'information et chefs de missions de maintien de la paix – a cessé d'être controversée. Par ailleurs, le fait que les femmes abordent sous des angles quelque peu différents les travaux et la gestion de l'Organisation est de plus en plus reconnu et apprécié.

6. Si les progrès sont visibles au niveau des postes de direction et des postes de haut niveau, la représentation des femmes dans l'ensemble de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur n'a progressé que lentement. L'objectif de l'équité entre les sexes a été très utile pour soutenir l'élan imprimé, mais il ne sera pas atteint en l'an 2000. D'après les projections figurant dans le rapport sur la composition du Secrétariat (A/54/279), cet équilibre ne sera pas réalisé dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur avant 2012. Certains phénomènes – faible taux de renouvellement du personnel, gels du recrutement et réduction des effectifs – expliquent dans une grande mesure pourquoi l'Organisation n'a pas pu réaliser les objectifs fixés par l'Assemblée générale, mais d'autres facteurs ont également joué un rôle : il n'existe pas d'objectifs précis concernant la représentation des femmes dans les divers départements et services; les femmes sont en général moins nombreuses à poser leur candidature aux postes vacants et il n'existe pas vraiment de moyen permettant d'évaluer la façon dont les cadres essaient de réaliser l'objectif de l'équité entre les sexes. On cherche actuellement à tenir compte de ces facteurs dans le cadre des plans d'action pour la gestion des ressources humaines qui sont mis au point en commun par le Bureau de la gestion des ressources humaines et les chefs de département et de service.

7. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale comme suite à la demande que celle-ci a faite dans sa résolution 53/119. Outre l'introduction, il contient trois sections : la section II fait le point de la représentation des femmes au Secrétariat; la section III passe en revue l'évolution de la situation depuis la parution du dernier rapport que le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale et la section IV présente des conclusions et des recommandations visant à améliorer la représentation des femmes au Secrétariat pendant l'année à venir.

## II. Aperçu de la situation actuelle

### A. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat

8. Le tableau 1 indique la répartition par sexe de tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an. On y a inclus les fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, les fonctionnaires dont le poste exige des connaissances linguistiques spéciales et ceux qui sont recrutés exclusivement pour une affectation à un bureau, une mission, un fonds ou un programme particulier. Ces deux derniers groupes ne sont pas soumis au système des «fourchettes souhaitables» qui sert de critère pour déterminer la représentation de chaque État Membre. Le tableau 2 donne la répartition par sexe du groupe plus restreint des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique. On trouvera de plus amples informations sur la composition des effectifs du Secrétariat dans le rapport annuel, mentionné plus haut, que le Secrétaire général établit sur cette question.

9. Depuis le 30 juin 1998, la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a peu augmenté, passant de 36,9 % à 38,1 %. Le tableau 3 montre qu'au 30 juin 1999, on dénombrait 919 femmes sur les 2 410 fonctionnaires au total occupant des postes soumis à la répartition géographique, alors qu'au 30 juin 1998, la proportion était de 885 femmes pour 2 400 fonctionnaires. Cet accroissement des effectifs féminins de juin 1998 à juin 1999, quoique modeste, est conforme au rythme annuel de 1 % auquel la représentation féminine progresse depuis 1989. En revanche, la représentation féminine s'est considérablement améliorée à la classe P-5 et aux classes supérieures, comme il ressort du tableau 5 et du diagramme qui l'accompagne. À la classe D-1, par exemple, le nombre de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est passé de 15, en juin 1989, à 71, en juin 1999, soit une augmentation de 27,9 points de pourcentage. Depuis le 30 juin 1998, la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique à la classe D-1 et aux classes supérieures est passée de 25,2 % à 29,1 %.

10. Dans la catégorie plus large des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an, le nombre de femmes est passé de 1 441 en juin 1998 à 1 542 au 30 juin 1999. Le tableau 4 montre que le pourcentage de femmes

titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an était de 35,8 % au 30 juin 1999, contre 34,6 % au 30 juin 1998. C'est à la classe D-1 que le nombre de femmes titulaires de ce type d'engagement a le plus augmenté en pourcentage, passant de 65 en juin 1998 à 76 en juin 1999, ce qui représente une hausse de la représentation féminine de 23,7 % à 28,1 % à la classe D-1. Au cours de cette période, la proportion de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an à la classe D-1 et aux classes supérieures est passée de 21,2 % à 24,4 %.

11. L'objectif de parité entre les sexes est presque atteint à la classe P-2. Depuis juin 1998, à cette classe, la proportion de femmes est passée de 45,4 % à 48,2 %. En revanche, l'augmentation en pourcentage de la représentation féminine aux classes P-3 à P-5 est demeurée très modeste, allant de 0,1 % pour la classe P-3 à 1,4 % pour la classe P-4. Si l'on compare les statistiques avec celles de juin 1998, c'est à la classe P-3 que les femmes sont le plus représentées, et à la classe P-4 que l'on rencontre la plus forte concentration d'hommes.

12. Le tableau 1 indique la répartition par sexe, par département et par bureau de tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an. Depuis la parution du rapport le plus récent du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, l'objectif de la parité a été réalisé dans une unité administrative supplémentaire employant au moins 20 fonctionnaires (le Département de la gestion)<sup>1</sup>. Le Bureau de la gestion des ressources humaines continue de dépasser l'objectif de la parité. Au Département de l'information, en revanche, la représentation féminine a diminué, passant de 51,2 % à 49,8 %. Bien que la majorité des départements et bureaux ait atteint une masse critique de femmes, les femmes continuent de représenter moins de 30 % de la totalité des effectifs dans les neuf unités administratives ci-après<sup>2</sup> : Département de la gestion/Bureau des services centraux d'appui, Département des opérations de maintien de la paix, Commission économique européenne (CEE), Commission économique pour l'Afrique (CEA), Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et Bureau chargé du Programme Iraq. Le seul bureau ayant atteint l'objectif de la parité pour les postes de la classe D-1 et des classes supérieures est le Département de la gestion des ressources humaines. Parmi les unités administratives employant plus de 20 fonctionnaires à des postes d'encadrement et de décision, les départements qui avaient atteint

une masse critique de femmes à ces niveaux, au 30 juin 1999, étaient le Département des affaires politiques (40 %), le Département des affaires économiques et sociales (30 %) et le Département de l'information (34,8 %). Le PNUE, qui emploie trente-quatre fonctionnaires à la classe D-1 et aux classes supérieures, a la plus faible représentation féminine (quatre fonctionnaires) à ces classes (11,8 %).

13. Dans sa résolution 53/221, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de mettre fin à la pratique consistant à indiquer la répartition du personnel entre les grands groupes géographiques et d'établir la liste des pays dans l'ordre alphabétique. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat indique la représentation des États Membres dans les effectifs du Secrétariat par nationalité, par classe et par sexe.

14. Quant à la répartition par sexe des fonctionnaires qui occupent des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, la proportion de femmes a augmenté, passant de 37 % (318 fonctionnaires) en juin 1998 à 38,1 % (322 fonctionnaires) en juin 1999. Bien que l'augmentation nette du nombre de femmes occupant ce type de postes reste négligeable, la représentation féminine à la classe P-5 est passée de 35,8 % à 40,2 % (53 femmes contre 79 hommes).

15. Au 30 juin 1999, la proportion de femmes occupant des postes de projet s'élevait à 28,2 % (214 fonctionnaires), contre 26,6 % (195 fonctionnaires) en juin 1998. Bien que le nombre de femmes à la classe L-2 (116 fonctionnaires) dépasse 50 % (54,2 %), la représentation féminine aux classes supérieures est nettement plus faible. Les femmes occupent seulement 13,7 % (16 fonctionnaires) des postes de classe L-4 (117 fonctionnaires). À la classe L-5, la proportion des femmes n'est que de 8,7 % (16 femmes sur un total de 183 fonctionnaires).

## **B. Nominations et promotions des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat**

16. Le tableau 6 et le diagramme qui l'accompagne indiquent le nombre de femmes et d'hommes nommés au cours des deux dernières années à des postes allant de la classe P-1 à celle de Secrétaire général adjoint, y compris à l'issue de concours nationaux et d'examens de langue. Le tableau 7 et le diagramme qui l'accompagne indiquent le nombre de femmes promues au cours des deux dernières années à des postes allant de la classe P-1 à celle de Secrétaire général adjoint, y compris à l'issue de concours pour la promotion à

la catégorie des administrateurs des fonctionnaires des autres catégories (G à P).

17. Depuis juin 1998, 25 des 47 fonctionnaires (53,2 %) recrutés par voie de concours nationaux et 11 des 18 fonctionnaires recrutés à l'issue d'examens de langue (61,1 %) sont des femmes. Pendant la même période, huit femmes (61,5 %) et cinq hommes ont été promus de la catégorie des agents des services généraux à la classe P-2 à l'issue d'un concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs.

18. Comme le montre le tableau 6, le pourcentage de femmes engagées pendant la période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999 (40,1 %) a augmenté par rapport à l'année précédente (39,3 %). Cette augmentation est inférieure de 10 points de pourcentage à l'objectif de parité fixé par l'Assemblée générale à sa cinquante-troisième session (voir par. 2 ci-dessus). La baisse du pourcentage de femmes nommées aux classes P-3 et P-4 est imputable au recrutement d'importants effectifs masculins à ces classes au Département des opérations de maintien de la paix, des crédits ayant été ouverts dans le budget du compte d'appui pour 1998-1999 en vue de la création de 48 postes supplémentaires d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pour remplacer du personnel fourni à titre gracieux (voir A/53/847). Sur les 21 fonctionnaires recrutés à la classe P-3 pour le Département des opérations de maintien de la paix depuis juin 1998, 18 sont des hommes. À la classe P-4, sur les 18 fonctionnaires nommés dans ce département pendant la même période, 17 sont des hommes. Cette forte représentation masculine est due pour une large part au fait que 18 des 48 postes approuvés par l'Assemblée générale ont été pourvus par des officiers de la police militaire ou civile d'active détachés par leur gouvernement. Si l'on exclut les nominations de fonctionnaires des classes P-3 et P-4 au Département des opérations de maintien de la paix du nombre total de nominations effectuées dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999, la proportion de femmes nommées pendant cette période fait apparaître une hausse notable de 40,1 % à 45,1 %.

19. Le pourcentage de femmes promues pendant la période allant du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999 est de 45,5 %, contre 42,8 % l'année précédente. Bien que le pourcentage global de femmes promues n'atteigne pas l'objectif de parité, on constate une nette augmentation du nombre et du pourcentage de femmes promues à la classe P-5. Comme le montre le tableau 7, 35 femmes (43,2 %) ont été promues à la classe P-5 du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999, contre 17 femmes (29,3 %) l'année précédente. En outre, à la classe D-1, le taux de promotion des femmes a dépassé 50 % (53,8 %). Bien que le taux de nominations pour les femmes à la classe D-2 ait été supérieur à 50 % ces deux dernières années, il faut s'inquiéter

de la diminution du pourcentage déjà faible de femmes promues à la classe D-2, qui est passé de 28,6 % à 0 % pendant la période considérée. Le Secrétaire général entend donc demander aux chefs des unités administratives de se préoccuper plus particulièrement des perspectives de carrière des femmes occupant un poste de la classe D-1 lorsqu'ils examineront les candidatures à des postes vacants de la classe D-2.

20. Dans le cas des transferts d'un département à l'autre, 21 (53,8 %) des 39 dossiers de mouvement latéral de personnel examinés par les organes chargés des nominations et des promotions concernaient des femmes. Sur les 316 dossiers de promotion examinés par ces organes, 33 (10,4 %) concernaient le transfert de fonctionnaires d'une unité administrative à une autre et les 283 cas restants portaient sur la promotion de fonctionnaires au sein de leur département. Les femmes représentaient 15 (45,5 %) des 33 cas de promotion de fonctionnaires entre unités administratives. Sur les 72 cas de transfert de fonctionnaires entre départements, 44 entraînaient un changement de lieu d'affectation et 21 de ces 44 cas concernaient des femmes (47,7 %). Il ressort de ces statistiques que bien que la mobilité des fonctionnaires, hommes ou femmes, entre les diverses unités administratives soit faible, les femmes sont tout autant disposées que les hommes à changer de service lorsqu'elles veulent faire avancer leur carrière ou changer d'affectation. Pour remédier à la faible mobilité du personnel, la priorité a été donnée, dans la réforme du système de la gestion des ressources humaines, à la mise en place de mesures propres à encourager la rotation des fonctionnaires entre les différentes fonctions et professions et les divers départements, lieux d'affectation et organismes des Nations Unies (A/53/414). La mise en place d'un programme de planification des réaffectations pour les administrateurs recrutés à la classe de début, qui est actuellement à l'étude par le Bureau de la gestion des ressources humaines, permettra d'offrir à cette importante catégorie de fonctionnaires de plus grandes possibilités d'élargir et d'approfondir leurs compétences afin qu'ils restent motivés et donnent le meilleur d'eux-mêmes à l'Organisation des Nations Unies. En leur proposant de nouveaux défis, ce programme permettra aussi d'éviter que les administrateurs en début de carrière ne quittent précocement l'Organisation.

### **C. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et catégories apparentées, y compris notamment les questions de l'examen de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs**

## et des possibilités de perfectionnement du personnel

21. Les femmes sont majoritaires dans les catégories des services généraux et catégories apparentées (4 375 femmes et 3 954 hommes). Toutefois, si elles représentent 54,9 % des agents des services généraux, elles sont sous-représentées parmi les agents du Service de sécurité et ceux des corps de métier, dont elles ne constituent respectivement que 5,8 % et 3,6 % des effectifs (12 femmes sur 206 agents et 7 femmes sur 192 agents). Dans la catégorie du Service mobile, elles représentent 12,3 % des effectifs (103 femmes sur 835 agents).

22. On constate un manque flagrant de mobilité des agents des services généraux entre les départements, comparable à celui observé pour les administrateurs. Sur les 149 dossiers de promotion de la classe GS-5 à la classe GS-7 examinés par l'Organe subsidiaire des nominations et des promotions au Siège pendant la période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999, huit seulement ont entraîné un mouvement de personnel entre les départements et les bureaux.

23. Quant à la promotion sur concours du personnel de la catégorie des services généraux et catégories apparentées à la catégorie des administrateurs, l'Assemblée générale, dans la résolution 53/221, a prié le Secrétaire général de veiller à ce que ceux-ci soient strictement alignés sur les concours nationaux, en particulier en ce qui concerne les titres universitaires et l'exigence d'une répartition géographique équitable, ainsi que l'égalité de traitement pour ce qui est des périodes de stage. Le Secrétaire général a décidé de porter à nouveau la question devant l'Assemblée générale à sa cinquante-quatrième session pour l'informer des préoccupations de l'administration et du personnel à ce sujet, en particulier pour l'avertir que l'exécution de cette décision aurait pour effet de priver certains agents des services généraux de toute possibilité de promotion à la catégorie des administrateurs à cause de leur nationalité, et que la nécessité de tenir compte du principe de la représentation géographique équitable pour déterminer si un membre du personnel peut se présenter à l'examen de passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs limiterait davantage encore les rares possibilités offertes aux agents des catégories des services généraux et catégories apparentées, dont la plupart sont des femmes, d'être promus à la catégorie des administrateurs.

24. Le Secrétaire général est résolu à instaurer un climat institutionnel qui permette de reconnaître et de récompenser la compétence, la productivité et les résultats dans toutes les catégories et à toutes les classes. En 1998, les programmes de perfectionnement et d'apprentissage ont été renforcés et

recentrés de manière à faciliter la réforme de la gestion de l'Organisation et à permettre au personnel de s'adapter à l'évolution des besoins de son employeur. Pour élargir les possibilités de perfectionnement des agents des services généraux, de nouveaux programmes de formation ont été mis en place à leur intention, notamment pour favoriser l'acquisition de compétences d'encadrement et pour diffuser la connaissance des techniques de négociation coopérative. Enfin, des programmes d'aide à l'organisation des carrières permettent aux membres du personnel de s'informer des activités des divers départements et des compétences qu'ils recherchent et enseignent aux agents comment organiser leur carrière. Comme indiqué aux paragraphes 20 et 22 ci-dessus, il faut améliorer la mobilité de tout le personnel en poste au Secrétariat, toutes fonctions et tous bureaux confondus. C'est particulièrement vrai pour les agents des services généraux, qui sont nombreux à être titulaires de diplômes universitaires mais dont les perspectives de carrière sont très limitées en raison du nombre infime de personnes qui sont autorisées chaque année à passer de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs. Le déroulement de leur carrière et leur moral seraient bien meilleurs s'ils pouvaient travailler dans des domaines et des départements différents, notamment pour les missions de maintien de la paix. Il faudrait aussi que l'Organisation utilise de manière plus créative les compétences et l'expérience des nombreux agents des services généraux et services apparentés qui ont eu l'occasion de démontrer, dans le cadre d'une mission de maintien de la paix, qu'ils avaient les capacités voulues pour occuper des fonctions d'administrateur.

### D. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies

25. Pour répondre à la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 53/119, des statistiques sur la répartition par sexe, au 31 décembre 1997, des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de toutes les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont présentées en annexe. Ces statistiques proviennent des tableaux que le secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) publie tous les ans. Depuis le 31 décembre 1996, la proportion de femmes titulaires d'un contrat d'au moins un an au Siège et dans les bureaux permanents des organismes des Nations Unies est passé de 30,8 % à 31,8 %. Parmi les organisations qui emploient au moins 100 personnes, le Fonds des Nations Unies pour la population continue d'avoir la plus forte proportion de femmes (47,8 %). Il est suivi par

le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (46,9 %). Une brochure que la Commission de la fonction publique internationale a publiée récemment et qui contient des données sur le système des Nations Unies au 31 décembre 1996 indique que plus de 61 % des administratrices des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (à l'exclusion de l'Organisation des Nations Unies, du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et du Centre du commerce international, pour lesquels on ne disposait pas de données sur les fonctions) remplissent des fonctions d'appui aux programmes dans les services administratifs et linguistiques et les services de bibliothèque connexes<sup>3</sup>.

### III. Évolution de la situation depuis septembre 1998

#### A. Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

26. Afin de réaffirmer l'importance du principe de l'égalité entre les sexes et de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, le Secrétaire général a publié en juin 1999 le mandat révisé du Comité directeur pour l'amélioration de la condition des femmes au Secrétariat (voir circulaire du Secrétaire général ST/SGB/1999/9). Ce comité, qui se compose de 12 hauts fonctionnaires, est présidé par la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme et exerce les fonction ci-après : émettre et examiner des propositions de politique générale et de mesures concrètes pour assurer la parité entre les sexes; émettre et examiner des propositions pour créer un milieu de travail plus réceptif aux besoins du personnel, qu'il soit masculin ou féminin; vérifier que les mesures spéciales en faveur de l'équilibre entre les sexes sont appliquées et que les personnes chargées de l'exécution des politiques et des directives en vigueur concernant les femmes s'acquittent de leur tâche; vérifier que les chefs de département définissent et appliquent les plans d'action voulus pour assurer l'équilibre entre les sexes dans les départements et les bureaux; examiner l'impact des projets de réforme des politiques et des techniques de gestion des ressources humaines pour veiller à ce qu'elles tiennent pleinement compte de l'objectif d'égalité entre les sexes. Le Comité s'est réuni et établit actuellement son programme de travail.

#### B. Définition de plans d'action pour assurer l'équilibre entre les sexes dans les départements et les bureaux

27. Le rapport soumis à la Commission de la condition de la femme à sa quarante-troisième session par le Secrétaire général indiquait qu'en 1999, la priorité serait donnée à la définition et à l'application de plans d'action capables d'assurer un meilleur équilibre entre les sexes dans les départements et les bureaux. Ces plans doivent permettre de recenser les possibilités et les difficultés de cette entreprise dans les départements et de mettre en place les stratégies nécessaires pour disposer d'une réserve de candidates qualifiées à certains postes. Ils donneront aussi au Secrétaire général les moyens d'évaluer les résultats obtenus par les départements et bureaux et de s'assurer que les responsables s'acquittent de leur tâche.

28. La Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme continuera son dialogue avec les départements et les bureaux au sujet de l'élaboration de ces plans d'action, notamment à l'occasion de la série de réunions que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a commencé de tenir en janvier 1999 avec les chefs de département et de bureau pour établir avec eux les plans de gestion des ressources humaines qui s'appliqueront dans leur unité administrative. Établis à partir des projections des besoins de personnel pour la période 1999-2001, ces plans, qui traitent notamment de la sélection des candidats aux postes à pourvoir, tiennent compte de la nécessité d'offrir des perspectives de carrière au personnel et des objectifs de l'Organisation pour améliorer la représentation géographique et renforcer l'équilibre entre les sexes. Les plans portent également sur d'autres aspects de la gestion des ressources humaines comme le déroulement des carrières, le perfectionnement, la formation et la mobilité du personnel, le suivi du comportement professionnel et les relations entre le personnel et l'administration.

29. Afin de déterminer le profil des effectifs et d'apprécier les possibilités d'accroître la représentation des femmes dans les différents départements, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme examine actuellement les plans d'action définis en commun par le Bureau de la gestion des ressources humaines et les chefs de département et de bureau. À partir des conclusions de cet examen, le Secrétaire général demandera aux chefs de département et de bureau de fixer des objectifs précis pour parvenir à l'équilibre entre les sexes dans leur l'unité administrative. Il leur demandera aussi d'examiner si la réserve de candidates aux postes qui doivent devenir vacants est satisfaisante pour répondre aux besoins de leur unité

administrative, et de rechercher à quels autres départements du Secrétariat, organismes des Nations Unies et organisations nationales et professionnelles ils peuvent s'adresser pour trouver des candidates. Dans les cas de recrutement à l'extérieur, il leur demandera en particulier de rechercher des candidates dans les pays en développement et les pays à économie en transition.

### **C. Représentation des femmes dans les opérations de maintien de la paix**

30. Le Comité spécial des opérations de maintien de la paix a examiné la question de la parité entre les sexes et des sexospécificités dans les opérations de maintien de la paix en mars 1999. Dans son exposé au Comité, la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme a indiqué que la prise en considération des intérêts et des expériences des femmes dans la prévention des conflits, le maintien de la paix et la reconstruction après les conflits est indispensable à la consolidation de la paix. La constitution d'une masse critique de femmes dans toutes les composantes des opérations de maintien de la paix, en particulier aux postes de direction, élargirait les perspectives et insufflerait un nouveau dynamisme au processus de consolidation de la paix. Au 1er janvier 1999, deux femmes dirigeaient des missions de maintien de la paix. L'élargissement de la réserve de candidates de toutes les régions à des postes de maintien de la paix, y compris aux postes de responsabilité, devrait être une priorité. Dans son rapport, le Comité spécial s'est dit favorable à la définition et à l'application de stratégies novatrices pour augmenter la participation des femmes, sur une large base géographique, à tous les aspects des opérations de maintien de la paix (A/54/87). En juin 1999, le Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix et la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes ont écrit ensemble à tous les représentants permanents pour solliciter la coopération et l'appui des États Membres aux efforts visant à améliorer la représentation des femmes dans tous les domaines des opérations de maintien de la paix, notamment en proposant davantage de candidates aux postes vacants au Département des opérations de maintien de la paix et pour des missions de maintien de la paix, y compris à des postes militaires et de police civile.

31. La Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme et la Responsable des questions relatives aux femmes ont régulièrement informé les délégations du programme visant à améliorer la condition de la femme au Secrétariat et demandé aux États Membres de contribuer à identifier des candidates, en particulier des pays en développement et des pays qui sont sous-représentés au

Secrétariat. Au cours de l'année, des séances d'information spéciales sur les recrutements pour pourvoir des postes du budget ordinaire ou des postes des opérations de maintien de la paix ont également été organisées à l'intention des membres du Groupe africain et de la Communauté des Caraïbes (CARICOM).

### **D. Formation axée sur la sensibilisation aux sexospécificités et à leur intégration**

32. Les sexospécificités tiennent de plus en plus de place dans les programmes de perfectionnement du personnel, notamment dans la formation en matière de gestion et de supervision du personnel. Des programmes de formation axée sur l'intégration des sexospécificités et la question de la parité entre les sexes sur le lieu de travail sont également organisés par les départements. Chaque programme est adapté aux besoins particuliers du département concerné et élaboré en collaboration avec le chef de département et les représentants du personnel.

33. En avril 1999, un séminaire pilote de formation axée sur la sensibilisation aux sexospécificités a été organisé à l'intention des cadres supérieurs à l'Office des Nations Unies à Vienne. Des séances ont été organisées ensuite à l'intention des administrateurs et des agents des services généraux. Avec le concours du Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département des opérations de maintien de la paix prépare actuellement un programme de formation axée sur la sensibilisation aux sexospécificités et à leur intégration, qui sera suivi par tout le personnel du Département pendant le dernier trimestre de 1999. Ce programme tiendra compte des enseignements tirés du programme appliqué en 1998 par le Département des affaires politiques. La Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale lancera un programme de formation sur la parité entre les sexes sur le lieu de travail pendant l'automne 1999. Le Département des affaires économiques et sociales envisage un programme de formation sur l'intégration des sexospécificités à l'intention de son personnel de la catégorie des administrateurs au début de 2000. Le Département des affaires de désarmement a également prévu une formation axée sur les questions de parité entre les sexes dans son programme de perfectionnement du personnel pour 2000. La Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme et le personnel de la Division de la promotion de la femme ont fourni des informations au personnel du Bureau de la coordination des affaires humanitaires lors d'une séance d'orientation organisée par le Bureau sur la question de la parité entre les sexes en juillet 1999.

## **E. Réseau de femmes fonctionnaires de rang élevé**

34. La Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme a mis en place, en décembre 1998, un réseau officieux de femmes fonctionnaires à la classe D-2 au Siège. À la suite de la réunion que la Conseillère spéciale a tenue au printemps 1999 avec les femmes fonctionnaires de rang élevé à Genève, le Secrétaire exécutif adjoint de la CEE a organisé un réseau parallèle de femmes fonctionnaires aux classes D-1 et D-2 à ce lieu d'affectation. Les réunions de ces deux groupes ont donné l'occasion aux femmes fonctionnaires concernées d'échanger des données sur leur expérience en tant que membres du personnel de direction de l'Organisation et des idées sur les démarches à suivre pour orienter les collègues de rang inférieur et pour améliorer les possibilités de carrière et les conditions de travail de tout le personnel.

## **F. Vie professionnelle et vie familiale**

35. Dans sa résolution 53/119, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de poursuivre l'action qu'il mène pour créer un milieu de travail respectueux des sexospécificités et répondant aux besoins de tous les fonctionnaires, hommes et femmes, notamment en mettant au point des dispositions touchant la souplesse en ce qui concerne les horaires et le lieu de travail, les soins aux enfants et aux personnes âgées. Ces questions sont actuellement examinées par l'Équipe spéciale sur la qualité des conditions de travail et de vie, qui est présidée par le Bureau de la gestion des ressources humaines et à laquelle participent des représentants du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Les questions prioritaires retenues par le Comité pour examen comprennent l'emploi des conjoint(e)s, la souplesse des horaires de travail, les soins aux enfants et les partenariats de vie.

36. L'emploi des conjoint(e)s a été l'une des principales questions examinées à la réunion annuelle, tenue en juin 1999, du réseau ORIGIN, qui regroupe des spécialistes de la gestion des ressources humaines et des questions relatives aux femmes venant de l'intérieur et de l'extérieur du système des Nations Unies. Bien que les organisations aient reconnu depuis longtemps qu'il faut prendre des mesures pour attirer et retenir les fonctionnaires dont les conjoint(e)s ont une carrière professionnelle, des obstacles juridiques et autres

demeurent. Il faut notamment négocier des arrangements pour l'emploi des conjoint(e)s avec certains pays hôtes et fournir aux candidat(e)s et aux fonctionnaires nouvellement recrutés davantage d'informations sur les réglementations en matière de visa et d'autorisation de travail, les possibilités de garde des enfants et les possibilités d'emploi. Les membres d'ORIGIN ont décidé que le réseau devrait échanger des informations par pays sur ces questions et sur les possibilités d'emploi.

37. À la suite de plusieurs affaires, le Secrétaire général a décidé, en mars 1999, que l'Organisation des Nations Unies déduirait volontairement du salaire des fonctionnaires en défaut de paiement de pensions ordonnées par les tribunaux le montant dû pour le verser aux conjointes et/ou aux enfants.

38. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme continue à apporter des conseils et une assistance aux fonctionnaires de sexe féminin pour les questions relatives aux contrats, à l'organisation des carrières et au cadre de travail. Les questions portées à l'attention de la Conseillère spéciale comprennent les nominations et les promotions dans le cadre de mesures spéciales en faveur des femmes, les transferts d'un lieu d'affectation à l'autre pour des raisons familiales et le harcèlement sur le lieu de travail.

## **IV. Conclusions**

39. Depuis la soumission du précédent rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, des progrès considérables ont été faits au sujet de la représentation des femmes dans la classe D-1 et au-dessus. Cependant, l'amélioration de la représentation des femmes dans l'ensemble du Secrétariat reste modérée en raison de la proportion inférieure des recrutements de femmes au Secrétariat et du nombre relativement petit de nominations faites chaque année par rapport à l'effectif total de personnel. Alors que la majorité des fonctionnaires nommés à la classe P-2 sont des femmes, la proportion de femmes reste inférieure à 50 % des nominations faites aux autres classes, à l'exception de la classe D-2.

40. Étant donné la lenteur des progrès accomplis dans l'amélioration de la représentation des femmes au Secrétariat, le Secrétaire général a décidé, en 1998, d'établir des plans d'action départementaux qui s'ajoutent au plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000) (A/49/587). La décision d'établir des plans à l'échelon des différents départements et bureaux a été prise en raison de l'importance d'un engagement au plus haut niveau pour la réalisation des objectifs d'égalité entre

les sexes adaptés par l'Organisation. Bien qu'un certain nombre de stratégies aient été appliquées avec succès suivant le plan stratégique, notamment les activités de mise au point et d'application de la formation portant sur la sensibilisation aux sexospécificités et leur intégration, il est apparu clairement, après un certain temps, qu'il fallait aussi définir des stratégies concrètes avec la participation active et l'engagement visible du personnel d'encadrement.

41. Comme indiqué à la section III du présent rapport, l'établissement de plans d'action pour la gestion des ressources humaines à l'échelon des différents départements et bureaux a commencé. L'un des objectifs retenus dans ces plans, d'un commun accord entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et les chefs des départements et des bureaux, concerne l'amélioration de l'équilibre entre les sexes. Les résultats obtenus par les départements dans l'application des plans seront suivis par le Bureau de la gestion des ressources humaines et, pour ce qui concerne la parité entre hommes et femmes, par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Il est prévu de fixer des objectifs précis pour l'amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes dans les différents départements et bureaux. L'existence d'une réserve satisfaisante de candidates pour les vacances prévues dans les différents départements et dans l'ensemble des départements par fonction fera également l'objet d'une évaluation. Des rapports seront soumis au Secrétaire général sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés dans les plans. Le Secrétaire général a décidé aussi d'instaurer des examens trimestriels, confiés au Conseil de gestion, des progrès faits dans la réalisation des objectifs d'égalité entre hommes et femmes dans les départements du Secrétariat et dans les fonds et programmes des Nations Unies.

42. La définition et le suivi des objectifs concernant l'amélioration de la représentation des femmes dans les différents départements et bureaux est une composante de la stratégie du Secrétaire général pour établir l'équilibre entre les sexes au Secrétariat. Les autres activités qui auront lieu dans l'année à venir comprennent l'examen de la réserve de candidates employées au Secrétariat pour les vacances projetées par département et par fonction, et la recherche de sources extérieures de candidates, particulièrement dans les États Membres qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés au Secrétariat, dans les pays en développement et dans les pays à économie en transition et dans les fonctions où les femmes sont aujourd'hui sous-représentées. On veillera également à développer davantage les politiques et les pratiques qui contribuent à concilier les responsabilités professionnelles et familiales des fonctionnaires afin d'attirer

et de retenir les personnes les mieux qualifiées et de renforcer leur moral et leur productivité.

43. En outre, le cadre d'action doit comprendre les éléments suivants pour que le but de l'égalité entre les sexes soit atteint et maintenu dans les premières années du siècle prochain :

a) Le Bureau de la gestion des ressources humaines doit apporter un appui effectif aux chefs de programme en concevant des stratégies de recrutement innovatrices pour trouver et attirer des candidates, particulièrement originaires des pays sous-représentés et des pays en développement, et des pays à économie en transition;

b) Le Bureau de la gestion des ressources humaines, en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, doit continuer à suivre de près l'application des mesures spéciales pour les femmes et les progrès faits par les départements sur la voie de l'équilibre entre les femmes et les hommes, notamment en établissant des mécanismes qui encouragent, suivent et évaluent effectivement l'action entreprise par les chefs de programme pour atteindre les objectifs d'amélioration de la représentation des femmes mentionnés au paragraphe 41 ci-dessous;

c) Il faut encourager les candidates, internes et externes, à soumettre des candidatures aux postes pour lesquels elles sont qualifiées et les femmes fonctionnaires doivent prendre l'initiative pour améliorer leurs perspectives de carrière en enrichissant leurs compétences et leur expérience;

d) Il faut aviser les États Membres des vacances à venir et les encourager à désigner des candidates qualifiées aux fonctions annoncées de même qu'aux nominations dans les organes intergouvernementaux, judiciaires et spécialisés comme la Cour internationale de Justice, le Corps commun d'inspection, les tribunaux internationaux et la Commission de la fonction publique internationale. Il faut aussi encourager les États Membres à identifier et proposer des sources nationales de recrutement qui aideront le Secrétaire général à trouver des candidates qualifiées aux postes à pourvoir dans l'Organisation.

44. Comme indiqué dans l'introduction au présent rapport, des progrès considérables ont été faits pour améliorer la situation de la femme au Secrétariat depuis que l'Assemblée générale a examiné ce point de l'ordre du jour pour la première fois, en 1970. Les grandes étapes comprennent l'élimination des dispositions du Règlement du personnel qui avaient des conséquences discriminatoires pour les femmes, l'établissement de politiques concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes au Secrétariat; l'introduction de la formation portant sur la sensibilisation aux sexospécifi-

cités et leur intégration, et l'adoption de mesures spéciales applicables au recrutement, au placement et à la promotion des femmes. Il reste, de toute évidence, beaucoup à faire pour assurer la participation entière et égale des hommes et des femmes à toutes les activités de l'Organisation des Nations Unies, mais il est vrai néanmoins que la contribution des femmes à la conception, à la gestion et à l'exécution effectives des programmes de l'Organisation est reconnue. Sa reconnaissance est due, en grande partie, au nombre croissant de femmes qui occupent des postes de responsabilité et qui jouent un puissant rôle d'entraînement pour faire évoluer la manière dont hommes et femmes perçoivent les rôles et les possibilités au sein de l'Organisation.

45. À l'orée du siècle nouveau, il s'agira de partir des résultats acquis pour assurer la pleine participation des femmes à tous les niveaux et à tous les programmes et activités de l'Organisation. Cette tâche exigera le maintien de l'engagement des cadres de direction qui devront aussi poursuivre leur rôle d'animation. Il faut que l'encadrement à tous les niveaux redouble d'efforts pour atteindre les objectifs de parité entre les sexes, notamment en appliquant pleinement les mesures spéciales pour les femmes et en réalisant les objectifs d'amélioration de l'équilibre entre les sexes dans les différents départements et bureaux.

#### *Notes*

<sup>1</sup> Y compris le Bureau du Secrétaire général adjoint, le Service des contributions, la Trésorerie, le Bureau de la politique de gestion, le Groupe de l'appui aux activités de contrôle, le Service administratif, le Secrétariat de la Cinquième Commission et du Comité du programme et de la coordination et le Secrétariat de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline. À l'exclusion du Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, du Bureau des services centraux d'appui et du Bureau de la gestion des ressources humaines.

<sup>2</sup> À l'exclusion de la Division de l'administration et de la logistique des missions du Département des opérations de maintien de la paix qui comprend tous les fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an affectés à des opérations de maintien de la paix et autres missions spéciales.

<sup>3</sup> Équilibre entre les sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, Commission de la fonction publique internationale, décembre 1998, p. 3.

Tableau 1  
**Répartition par sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies,  
 par département ou par bureau et par classe**  
**Ensemble des fonctionnaires de la classe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**  
 (Au 30 juin 1999)

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour le partenariat international											1	3							1	3	4	75,0
Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)				1		2	2	1	6	12	12	12	8	10	4	5			32	43	75	57,3
Département de la gestion	1				1		3	3	5	4	4	5	1	2		3		15	17	32	53,1	
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	1										1	1	1	2				3	3	6	50,0	
Département de l'information	1				5		9	8	23	11	36	33	28	44	20	25		122	121	243	49,8	
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)				1		4	2	3	6	6	16	16	16	15	8	7		53	47	100	47,0	
Organes interorganisations					2		2		3	1	1	3		2	1	1		9	7	16	43,8	
Haut Commissariat aux droits de l'homme		1	1		1		3	1	7	7	15	4	16	17	6	8		49	38	87	43,7	
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies				1		1	1	1	6	2	8	6	5	7		1		22	17	39	43,6	
Bureau des affaires juridiques	1			1		3	5	4	11	6	9	8	9	10	5	6		44	34	78	43,6	
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	1				4		3		11	4	6	6	9	10		6		34	26	60	43,3	
Département des affaires économiques et sociales	1		1	1	7	3	19	8	31	25	44	38	31	22	12	14		146	111	257	43,2	
Bureau du Secrétaire général	3	1	1	1	2	3	5	2	3	2	3	2	3	4	2	1		22	16	38	42,1	
Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence	1			1		3		8	5	58	40	122	75	118	90	19		323	229	552	41,5	
Département des affaires de désarmement	1				1		1	1	2	5	5	2	3	1	2	1		15	10	25	40,0	
Département des affaires politiques	2			2		4	3	7	7	17	5	19	7	6	12	5	5	62	39	101	38,6	
Commission d'indemnisation des Nations Unies				1		2		4		2	3	9	7	31	11	18	18	1	67	40	107	37,4
Bureau des services de contrôle interne	1					1	3	2	6	3	19	11	9	5	5	2		43	24	67	35,8	
ONUG	1				1	1	7	4	28	20	79	50	80	26	12	13		208	114	322	35,4	
ONUN						1			4	1	20	7	13	11	7	4		45	23	68	33,8	
Commissions régionales							1	1			1							2	1	3	33,3	



Tableau 2  
**Répartition par sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies,  
 par département ou par bureau et par classe**  
**Fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**  
**occupant des postes soumis à la répartition géographique**  
 (Au 30 juin 1999)

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Commission spéciale des Nations Unies								1												0	1	1	100,0
Bureau du Programme Iraq	1									1		2				2				2	4	6	66,7
Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)				1		2	2	1	6	12	11	12	8	9	4	5				31	42	73	57,5
Département de la gestion	1				1		3	3	5	4	2	5	1	2		2				13	16	29	55,2
Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux											1	1								1	1	2	50,0
Département de l'information	1				5		9	8	22	11	36	33	27	44	20	23				120	119	239	49,8
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies					1		1	1	4	2	7	6	3	5		1				16	15	31	48,4
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)			1		4		2	3	6	6	15	16	12	11	8	7				48	43	91	47,3
Division des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence	1		2		3		8	5	7	4	3	7	4	6	1	3				29	25	54	46,3
Organes interorganisations					1				3			1		2	1	1				5	4	9	44,4
Département des affaires économiques et sociales	1		1	1	7	3	18	8	31	25	44	38	30	22	12	14				144	111	255	43,5
Département des opérations de maintien de la paix	1		2		4		7	2	4	6	13	8	9	12	3	5				43	33	76	43,4
Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme		1	1		1		3	1	7	6	14	4	14	17	6	6				46	35	81	43,2
ONUG	1				1		6	4	7	5	10	10	20	11	10	11				55	41	96	42,7
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	1				4		2		9	3	5	4	5	7		5				26	19	45	42,2
Bureau du Secrétaire général	1	1	1	1	2	3	5	1	3	2	2	1	3	3	1	1				18	13	31	41,9
PNUE	1				1		1		3	1	2	3		1	2	2				10	7	17	41,2
Département des affaires politiques	1		2		3	3	7	7	15	5	16	7	6	12	4	3				54	37	91	40,7
Bureau des affaires juridiques	1		1		3		5	4	11	6	8	7	9	8	5	4				43	29	72	40,3
Département pour les affaires de désarmement	1				1		1	1	2	5	5	2	3	1	2	1				15	10	25	40,0
BCDPC	1				1		4	1	9		10	7	11	8	3	5				39	21	60	35,0

Département/bureau	SGA		SSG		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Bureau des services de contrôle interne	1				2	2	4	2	13	8	7	3	5	2			32	17	49	34,7
Commissions régionales					1	1	1		1								2	1	3	33,3
Centre des Nations Unies pour les établissements humains			1	1	1	1	5	2	9	3	6	3	1	2			22	11	33	33,3
ONUSU			1	2	2	7	3	10	3	4	3	3	2			27	13	40	32,5	
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	1		1	5	5	10	4	33	14	22	11	21	10			93	44	137	32,1	
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	1			1	7	2	19	2	29	9	19	10	7	12		82	36	118	30,5	
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	1			7	15	3	18	5	5	12	5	2	5	2		51	22	73	30,1	
ONUN			1	1	1	1	4		3	1	1	2			10	4	14		28,6	
Bureau des services de conférence et services d'appui (Département de la gestion)			1	3	4	1	13	5	23	8	19	9	7	4		70	27	97	27,8	
Commission économique pour l'Afrique	1			1	4	3	24	5	32	9	31	12	13	7		105	37	142	26,1	
Commission économique pour l'Europe	1			1	6	2	15	5	18	5	23	7	8	5		71	25	96	26,0	
CNUCED	1		1	3	2	10	1	33	7	40	11	32	21	15	5	135	47	182	25,8	
Division de l'administration et de la logistique des missions (Département des opérations de maintien de la paix)			1	3	3	7	1	5	5	9	2	3	1		28	9	37		24,3	
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés									1	1	1				2	0	2		2	0,0
Commission d'indemnisation des Nations Unies			1	1											3	0	3		3	0,0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>136</b>	<b>71</b>	<b>310</b>	<b>143</b>	<b>440</b>	<b>254</b>	<b>346</b>	<b>275</b>	<b>171</b>	<b>155</b>	<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>2 410</b>	<b>38,1</b>

Tableau 3  
**Comparaison de la répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1998 et au 30 juin 1999**

Classe	30 juin 1998			30 juin 1999		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	22	2	8,3	21	2	8,7
SSG	12	3	20,0	14	3	17,6
D-2	51	14	21,5	53	16	23,2
D-1	149	60	28,7	136	71	34,3
P-5	305	139	31,3	310	143	31,6
P-4	435	241	35,7	440	254	36,6
P-3	348	253	42,1	346	275	44,3
P-2	193	173	47,3	171	155	47,5
P-1	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>1 515</b>	<b>885</b>	<b>36,9</b>	<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>38,1</b>

Tableau 4  
**Comparaison de la répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour une durée d'un an ou plus, au 30 juin 1998 et au 30 juin 1999**

Classe	30 juin 1998			30 juin 1999		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	24	3	11,1	29	3	9,4
SSG	20	3	13,0	24	4	14,3
D-2	78	18	18,8	69	19	21,6
D-1	209	65	23,7	194	76	28,1
P-5	483	200	29,3	495	212	30,0
P-4	868	414	32,3	894	454	33,7
P-3	737	480	39,4	777	508	39,5
P-2	299	249	45,4	278	259	48,2
P-1	5	9	64,3	2	7	77,8
<b>Total</b>	<b>2 723</b>	<b>1 441</b>	<b>34,6</b>	<b>2 762</b>	<b>1 542</b>	<b>35,8</b>

Source : Service de la planification informatisée des ressources humaines et des systèmes intégrés de gestion (Bureau de la gestion des ressources humaines).

Tableau 5  
**Comparaison du nombre et du pourcentage de femmes administrateurs  
 et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes  
 soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1989 et au 30 juin 1999**

Classe	30 juin 1989		30 juin 1999	
	Nombre	Pourcentage de femmes	Nombre	Pourcentage de femmes
SGA	2	8,3	2	8,7
SSG	–	–	3	17,6
D-2	7	8,2	16	23,2
D-1	15	6,4	71	34,3
P-5	64	13,5	143	31,6
P-4	170	24,5	254	36,6
P-3	263	40,3	275	44,3
P-2	141	44,9	155	47,5
P-1	17	58,6	–	–
<b>Total</b>	<b>679</b>	<b>26,9</b>	<b>919</b>	<b>38,1</b>

Sources : A/C.5/44/17 et Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines).

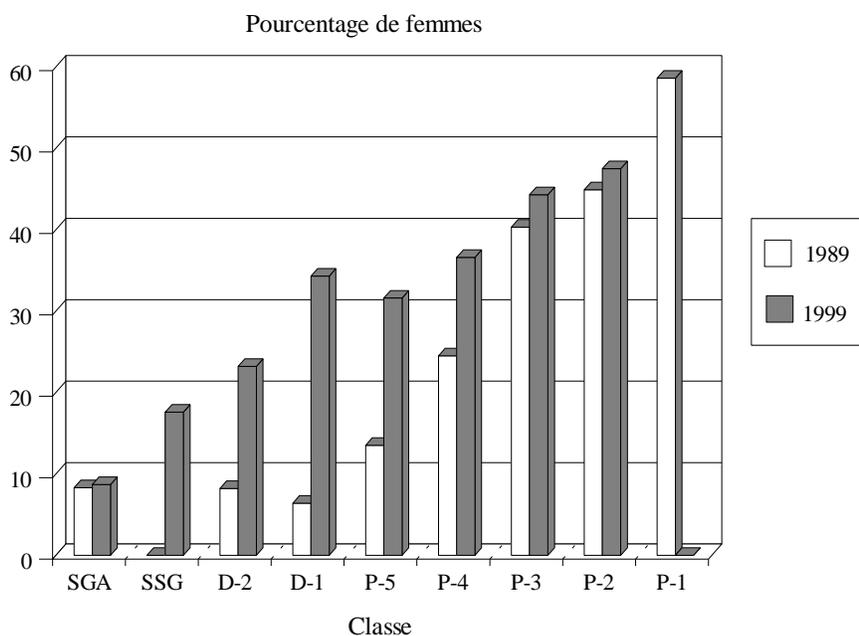


Tableau 6  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur  
 nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies  
 entre le 1er juillet 1997 et le 30 juin 1999**

Classe	Du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998			Du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	7	2	22,2	1	–	–
SSG	2	1	33,3	1	–	–
D-2	2	5	71,4	4	5	55,6
D-1	10	2	16,7	8	3	27,3
P-5	14	5	26,3	15	7	31,8
P-4	37	15	28,8	48	17	26,2
P-3 <sup>a</sup>	46	33	41,8	60	28	31,8
P-2 <sup>a</sup>	46	42	47,7	27	49	64,5
P-1	–	1	100,0	–	1	100,0
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>106</b>	<b>39,3</b>	<b>164</b>	<b>110</b>	<b>40,1</b>

Source : Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines).

<sup>a</sup> Les chiffres pour les classes P-2 et P-3 comprennent les fonctionnaires recrutés par les concours nationaux et les concours linguistiques.

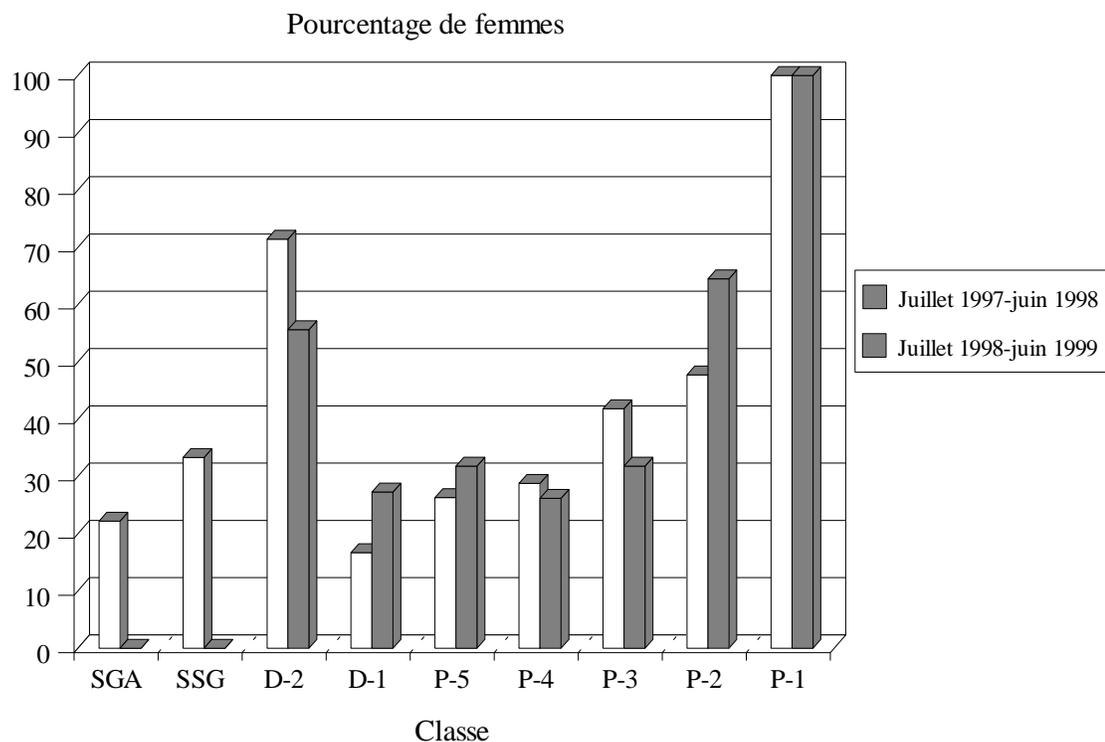
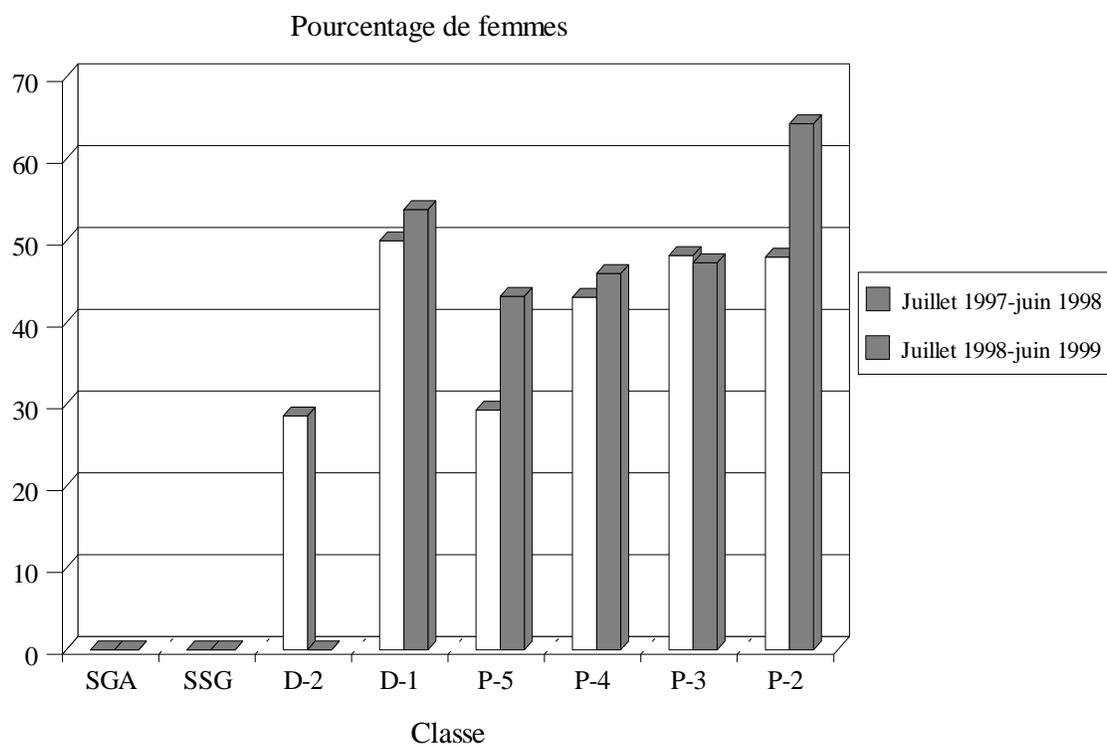


Tableau 7  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur  
 promu au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies  
 entre le 1er juillet 1997 et le 30 juin 1999**

Classe	Du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998			Du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	–	–	–	–	–	–
SSG	–	–	–	1	–	–
D-2	5	2	28,6	10	–	–
D-1	18	18	50,0	12	14	53,8
P-5	41	17	29,3	46	35	43,2
P-4	66	50	43,1	61	52	46,0
P-3	43	40	48,2	48	43	47,3
P-2 <sup>a</sup>	13	12	48,0	5	9	64,3
P-1	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>139</b>	<b>42,8</b>	<b>183</b>	<b>153</b>	<b>45,5</b>

Source : Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines).

<sup>a</sup> Les chiffres pour la classe P-2 comprennent le personnel recruté par les concours de G à P.



## Annexe

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur  
dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux établis)  
au 31 décembre 1997**

Organismes	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc <sup>a</sup>		Total		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
FNUAP	5	8	20	37	16	16	29	44	70	39	24	9	11	6	1	2	176	161	<b>337</b>	47,8
CFPI	–	–	1	2	2	2	3	3	1	–	1	1	1	–	–	–	9	8	<b>17</b>	47,1
UNICEF	–	1	17	30	49	49	71	66	69	43	27	18	9	6	1	2	243	215	<b>458</b>	46,9
OPS	2	3	7	8	13	16	22	24	37	9	17	5	–	–	3	3	101	68	<b>169</b>	40,2
ONUSIDA	–	–	–	–	4	3	19	17	33	16	3	2	1	2	1	–	61	40	<b>101</b>	39,6
PAM	1	–	13	16	29	29	50	27	31	13	16	6	4	2	2	1	146	94	<b>240</b>	39,2
PNUD	26	18	163	168	74	60	126	114	183	75	116	25	58	14	9	2	755	476	<b>1 231</b>	38,7
HCR	–	6	61	108	299	228	255	95	124	30	49	16	16	1	2	1	806	485	<b>1 291</b>	37,6
UNESCO	13	16	72	97	104	110	151	73	176	59	75	12	32	9	10	2	633	378	<b>1 011</b>	37,4
ONU	16	36	299	271	757	485	881	404	476	208	212	56	80	16	44	4	2 765	1 480	<b>4 245</b>	34,9
OMC	–	–	11	20	31	25	51	21	35	15	16	1	6	–	5	–	155	82	<b>237</b>	34,6
CPPT	–	–	1	3	8	9	16	7	14	1	–	–	2	–	–	–	41	20	<b>61</b>	32,8
OMI	–	–	5	8	11	15	16	13	33	1	6	1	6	–	1	–	78	38	<b>116</b>	32,8
FIDA	1	–	5	6	5	9	27	17	35	5	9	3	5	–	5	–	92	40	<b>132</b>	30,3
OMPI	–	1	5	12	18	25	55	15	33	9	17	1	13	–	5	–	146	63	<b>209</b>	30,1
OIT	1	–	13	18	69	67	142	64	175	36	51	8	17	2	11	3	479	198	<b>677</b>	29,2
OMS	–	4	39	35	87	60	162	84	309	88	104	22	36	4	12	3	749	300	<b>1 049</b>	28,6
UNU	–	–	–	1	–	2	1	1	4	–	4	–	–	–	1	–	10	4	<b>14</b>	28,6
UNITAR	–	–	–	–	2	1	3	–	–	1	–	–	–	–	–	–	6	2	<b>8</b>	25,0
CCI	–	–	3	4	11	5	15	3	13	2	3	1	–	–	1	–	46	15	<b>61</b>	24,6
UPU	–	–	–	–	31	11	12	6	6	1	6	–	3	–	2	–	60	18	<b>78</b>	23,1
ONUDI	–	–	6	9	33	27	88	18	66	13	37	–	5	–	1	–	236	67	<b>303</b>	22,1
OACI	–	–	9	18	37	20	125	19	41	6	19	–	4	1	2	–	237	64	<b>301</b>	21,3
OMM	–	–	2	3	7	11	35	9	36	4	11	–	8	–	3	–	102	27	<b>129</b>	20,9
UNOPS	–	1	13	10	32	13	55	19	85	12	39	2	5	–	2	–	231	57	<b>288</b>	19,8
UIT	2	2	10	5	41	22	80	15	50	2	15	1	–	–	5	–	203	47	<b>250</b>	18,8
FAO	6	2	76	47	130	77	299	70	299	21	124	7	42	4	15	–	991	228	<b>1 219</b>	18,7
AIEA	2	6	43	24	169	61	232	37	202	14	18	5	11	–	7	–	684	147	<b>831</b>	17,7
UNRWA	–	–	7	4	26	4	44	1	20	1	7	2	1	–	2	–	107	12	<b>119</b>	10,1
CIJ	–	–	–	1	4	–	5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	9	1	<b>10</b>	10,0

Organismes	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc <sup>a</sup>		Total		Total général	Pourcen-tage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>104</b>	<b>901</b>	<b>965</b>	<b>2 099</b>	<b>1 462</b>	<b>3 070</b>	<b>1 286</b>	<b>2 656</b>	<b>724</b>	<b>1 026</b>	<b>204</b>	<b>377</b>	<b>67</b>	<b>153</b>	<b>23</b>	<b>10 357</b>	<b>4 835</b>	<b>15 192</b>	<b>31,8</b>

Source : Statistiques du personnel (ACC/1999/PER/R.10, 18 mai 1999).

<sup>a</sup> L'abréviation «Hc» désigne les fonctionnaires hors classe, c'est-à-dire les secrétaires généraux adjoints, les sous-secrétaires généraux, les directeurs généraux adjoints, les directeurs généraux assistants, les directeurs généraux et les secrétaires généraux, selon la nomenclature de chaque organisme.