



Assemblée générale

Distr. générale
19 septembre 2000
Français
Original: anglais

Cinquante-cinquième session

Points 107 et 123 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	1–10	4
II. Aperçu de la situation actuelle	11–34	5
A. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat	11–22	5
B. Nominations et promotions des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat	23–30	7
C. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et catégories apparentées	31–33	8
D. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies	34	8
III. Évolution de la situation depuis septembre 1999	35–47	9
A. Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat	35–36	9
B. Définition de plans d'action pour assurer l'équilibre entre les sexes dans les départements et bureaux	37–39	9
C. Formation axée sur la sensibilisation aux sexospécificités et à leur intégration	40–43	10
D. Vie professionnelle et vie familiale	44–46	11

* Note explicative demandée par l'Assemblée générale dans sa résolution 54/248 non incluse.

E.	Création de la fonction de responsable des questions relatives aux femmes dans les missions de maintien de la paix.	47	11
IV.	Conclusions	48-52	12
Tableaux			
1.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2000		14
2.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2000		16
3.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1999 et au 30 juin 2000.		16
4.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, au 30 juin 1999 et au 30 juin 2000		19
5.	Nombre et pourcentage de femmes occupant un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1990 et au 30 juin 2000 . . .		20
6.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1998 et le 30 juin 2000.		21
7.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant bénéficié d'une promotion au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1998 et le 30 juin 2000.		22
8.	Départements et bureaux ayant atteint ou dépassé l'objectif de parité entre les sexes dans les nominations et les promotions aux postes vacants, 1er juillet 1999-30 juin 2000.		23
Annexe			
	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux) au 31 décembre 1998.		24

Sigles

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)
COCOVINU	Commission de contrôle, de vérification et d'inspection 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
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
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. Le présent rapport, demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 54/139 du 17 décembre 1999, se compose d'une introduction et de trois sections, qui présentent un aperçu de la représentation des femmes au Secrétariat, l'évolution de la situation depuis la présentation du dernier rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale, et des conclusions et stratégies propres à améliorer la représentation des femmes au Secrétariat au cours de l'année à venir.

2. Cet examen de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat vient à point nommé, non seulement pour envisager l'avenir, mais aussi pour procéder à une rétrospective. Au cours des 10 dernières années, il y a eu incontestablement des progrès. Dans l'ensemble, les femmes représentent quelque 39 % du personnel occupant des postes soumis à la répartition géographique, contre 28 % il y a 10 ans. Des rééquilibrages importants se sont produits en faveur des femmes aux classes P-5 à D-2. Il y a aujourd'hui quatre femmes sous-secrétaires générales, alors qu'il n'y en avait aucune en 1990.

3. Si l'on envisage l'année écoulée, de nouveaux progrès ont été enregistrés aux classes D-1, P-5, P-3 et P-2; toutefois, aux autres classes et notamment aux postes de plus haut niveau, les progrès se sont ralentis. C'est à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) et au Bureau du contrôle des drogues et de la prévention du crime (BCDPC) que la représentation des femmes s'est le plus améliorée globalement, de 10,1 % et 4,7 %, respectivement.

4. Le ralentissement de l'accès des femmes aux postes de direction et de rang élevé (D-1 et au-delà) et la diminution du pourcentage de femmes nommées et promues à la classe P-4 ne laissent pas d'être préoccupants. Il est également inquiétant qu'il n'y ait aucune femme parmi les représentants et envoyés spéciaux. Par ailleurs, il reste beaucoup à faire dans le domaine de l'organisation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

5. À la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle », qui s'est tenue du 5 au 9 juin 2000, les États Membres sont convenus que, si l'importance de la participation pleine et entière des femmes à la prise des décisions à tous les niveaux et

dans toutes les instances était de plus en plus reconnue, il subsistait un fossé entre l'égalité de droit et l'égalité de fait. Bien que d'importants progrès aient été enregistrés sur le plan de l'égalité de droit entre les hommes et les femmes, la participation effective de celles-ci aux niveaux les plus élevés de la prise des décisions, sur les plans national et international, n'avait guère changé depuis la Conférence de Beijing de 1995. En effet, au 15 juillet 2000, il n'y avait que 13,8 % de femmes dans les parlements nationaux. Et sur les 189 représentants permanents auprès de l'Organisation des Nations Unies à New York, il n'y avait que 11 femmes, soit 5,8 %.

6. À sa session extraordinaire de juin 2000, l'Assemblée générale a arrêté des mesures et initiatives supplémentaires à prendre par le système des Nations Unies. C'est ainsi que les organismes du système ont été priés, entre autres, de renforcer les mécanismes de responsabilité en matière de gestion, d'encourager la participation des femmes à la prise des décisions à tous les niveaux et de réaliser l'équilibre dans la nomination d'hommes et de femmes, y compris aux postes d'envoyé spécial, de représentant spécial et de coordonnateur résident, et de promouvoir l'application de mesures visant à réaliser l'équilibre entre hommes et femmes, en particulier aux échelons supérieurs des secrétariats et notamment pour ce qui est des missions de maintien de la paix et des négociations de paix.

7. Lors de la session extraordinaire de l'Assemblée générale, le Comité administratif de coordination a indiqué que des progrès restaient à accomplir pour réaliser les objectifs de l'égalité entre les sexes fixés dans le Programme d'action de Beijing pour la dotation en effectifs et la gestion des organismes du système des Nations Unies¹. Les organisations avaient certes appliqué des programmes d'action palliative afin d'améliorer la représentation des femmes et pris des mesures pour tenir davantage compte des disparités entre les sexes et des besoins des femmes ainsi que des hommes, mais il ne fallait pas en rester là et il importait de prendre des initiatives pour renforcer les compétences en matière de gestion et la responsabilité concernant l'égalité entre les sexes et élaborer des politiques permettant de recruter et de conserver des femmes. Les chefs de secrétariat des organismes du système se sont engagés à redoubler d'efforts pour atteindre les objectifs en matière d'égalité entre hommes et femmes fixés dans le Programme d'action de Beijing, notamment en mettant sur pied des mécanismes

efficaces de responsabilisation pour faire en sorte que les actions correspondent aux engagements pris.

8. Pendant la période considérée, le Secrétaire général a continué d'engager les chefs de secrétariat à réaliser l'objectif de la parité entre hommes et femmes et de tenir compte des progrès accomplis en ce sens dans l'évaluation du comportement professionnel des responsables. Depuis la présentation de son dernier rapport à l'Assemblée générale, le Secrétaire général a nommé une femme au poste de procureur des tribunaux pénaux internationaux pour l'ex-Yougoslavie et le Rwanda, la première femme à la tête d'une commission régionale, la Commission économique pour l'Europe (CEE) et une femme à la tête du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH). Au Secrétariat, en plus de la Vice-Secrétaire générale, une femme dirige le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et une femme assure, à titre intérimaire, la direction du Bureau de la coordination des affaires humanitaires.

9. À l'échelle du système des Nations Unies, les organismes ci-après sont dirigés par une femme : Organisation mondiale de la santé (OMS), Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et Programme alimentaire mondial (PAM). Au cours de l'année écoulée, trois femmes ont été nommées Sous-Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et une femme est devenue Commissaire général adjoint de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient.

10. Compte tenu du fait que des objectifs ont été fixés et que la Commission de la condition de la femme et l'Assemblée générale font chaque année le point de la situation, le taux de progrès dans le système des Nations Unies, sans être extraordinaire, est plus encourageant que dans la plupart des pays, à l'exception peut-être des pays nordiques. Un organisme du système des Nations Unies, le FNUAP, a atteint en 1999 l'objectif d'une répartition égale entre hommes et femmes des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Dans plusieurs autres organismes, les femmes représentaient de 30 à 40 % des effectifs de ces catégories. Au 31 décembre 1998, la proportion de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an au Siège et dans les autres bureaux perma-

nents du système des Nations Unies était de 32,4 %, contre 29,2 % en janvier 1995.

II. Aperçu de la situation actuelle

A. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat²

Fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique

11. Le tableau 3 montre qu'au 30 juin 2000, on comptait 936 femmes (39,2 %) sur un total de 2 389 fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, alors qu'au 30 juin 1999, elles étaient 919 (soit 38,1 %) pour un total de 2 410 fonctionnaires. Cet accroissement correspond au rythme annuel moyen de 1 % auquel la représentation féminine progresse depuis 10 ans.

12. Bien que la représentation des femmes n'ait augmenté globalement qu'à un taux modeste, les femmes sont nettement mieux représentées aux classes P-5 et D-1 depuis juin 1990. Comme l'indiquent le tableau 5 ci-après et le graphique correspondant, le nombre de femmes occupant des postes D-1 soumis à la répartition géographique est passé de 16 en juin 1990 à 73 en juin 2000. Ces chiffres correspondent à une augmentation substantielle de la représentation des femmes à cette classe, qui est passée de 6,8 % en juin 1990 à 35,8 % en juin 2000. Au cours de la même période, le nombre des femmes titulaires d'un poste P-5 a plus que doublé, passant de 73 (15,8 %) à 151 (33,1 %).

Fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an

13. Dans la catégorie plus large des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'un an au moins, le nombre de femmes a augmenté de 1 542 (35,8 %) en juin 1999 à 1 601 (36,5 %) au 30 juin 2000, soit seulement 0,7 point de pourcentage. Le tableau 4 montre que c'est à la classe P-5 que la représentation des femmes titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an a le plus augmenté en pourcentage. En effet, le nombre des femmes occupant un poste de cette classe est passé de 212 (soit 30 %) en juin 1999 à 242 (soit 32,6 %). Si la proportion de femmes à la classe D-1, qui est de 29,3 %, se rapproche de

la masse critique, l'augmentation globale de la proportion de femmes occupant des postes de direction et des postes de haut niveau (D-1 et au-delà) a été minime, cette proportion passant de 24,4 % à 24,7 %. Le tassement du rythme auquel s'opère l'augmentation de la représentation des femmes à ces niveaux depuis la présentation du dernier rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale³ ne laisse pas d'être préoccupant, d'autant que le nombre de fonctionnaires nommés et promu à ce niveau a augmenté.

14. L'objectif de la parité entre les sexes a enfin été atteint à la classe P-2, le pourcentage de femmes étant passé de 48,2 % à 50,1 %. La représentation féminine reste la plus élevée à la classe P-3, suivie de la classe P-4, tandis que c'est à la classe P-4 que les hommes sont le plus concentrés, cette classe devançant la classe P-3. Bien que le nombre de femmes aux classes P-4 et D-2 ait légèrement augmenté, leur proportion aux mêmes classes a baissé depuis juin 1999, le nombre d'hommes occupant des postes de cette classe s'étant sensiblement accru.

Représentation des femmes dans les départements et bureaux du Secrétariat

15. On trouvera au tableau 1 ci-après la proportion de femmes et d'hommes titulaires d'un engagement d'une durée d'un an au moins, par département et bureau. Depuis la présentation du dernier rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale, l'objectif de la parité a été réalisé dans deux nouveaux départements et bureaux comptant un effectif d'au moins 20 personnes : le Département de l'information et le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité. C'est le Département de la gestion⁴ qui compte la plus forte proportion de femmes (58,6 %), suivi du Bureau de la gestion des ressources humaines, avec 54,3 %, du Département de l'information (50,8 %) et du Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (50,5 %). Quatre autres départements ont atteint la barre des 30 % de femmes, tandis que leur proportion reste inférieure à 30 % dans cinq autres : Commission économique pour l'Afrique (CEA, 26,9 %); Commission économique pour l'Europe (CEE, 27,7 %), Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP, 28,5 %), Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH, 27,9 %) et Conférence des Nations

Unies sur le commerce et le développement (CNUCED, 27,9 %).

16. Deux bureaux ont fait d'importants progrès sur la voie de l'équilibre entre les sexes depuis juin 1999, à savoir la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) et l'Office des Nations Unies pour le contrôle des drogues et la prévention du crime. Dans le premier cas, la proportion de femmes titulaires d'un engagement d'un an au moins est passée de 29,1 % à 39,2 % et, dans le second cas, de 33,3 % à 38 %.

17. Pendant la période considérée, deux nouveaux bureaux ont atteint l'objectif de la parité entre hommes et femmes pour ce qui est des postes de la classe D-1 et de rang supérieur : le Haut Commissariat aux droits de l'homme et la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (COCOVINU).

18. Les départements et bureaux ci-après ont une masse critique de femmes (30 % ou plus) occupant un poste de rang élevé et de direction (D-1 et au-delà) : Bureau des services de contrôle interne (42,9 %), Département de l'information (42,1 %), Office des Nations Unies à Vienne (40 %), CEPALC (38,5 %), Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence (37,5 %), Office des Nations Unies à Genève (37,5 %), Cabinet du Secrétaire général (33,3 %), CEE (33,3 %), Département de la gestion (33,3 %), Département des affaires politiques (32 %), Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (30 %) et Département des affaires économiques et sociales (30 %).

19. Sur les quatre départements et bureaux comptant au moins 20 personnes à la classe D-1 et au-delà [Département des affaires économiques et sociales, Département des affaires politiques, CNUCED et Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)], c'est le PNUE qui a la plus faible représentation de femmes à ces classes (14 %), suivi de la CNUCED (18,2 %).

20. On trouvera des données sur la représentation des États Membres au Secrétariat par nationalité, classe et sexe dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat.

Personnel occupant des postes linguistiques

21. La répartition par sexe des fonctionnaires qui occupent des postes exigeant des connaissances linguisti-

ques spéciales montre que la proportion de femmes a légèrement baissé, passant de 38,1 % (322 fonctionnaires) en juin 1999 à 37,9 % (318 fonctionnaires) en juin 2000, ce qui coïncide avec un léger fléchissement du nombre total des fonctionnaires occupant un poste linguistique, qui a baissé de 846 à 839. Toutefois, à la classe P-5, la proportion de femmes a continué d'augmenter pour passer de 40,2 % à 43,4 % (soit 63 femmes pour 82 hommes).

Fonctionnaires occupant des postes de projet

22. Au 30 juin 2000, la proportion de femmes occupant des postes de projet (série 200) avait atteint une masse critique de 30,4 % (242 femmes) contre 28,2 % (214 femmes) au 30 juin 1999. Bien que la parité entre hommes et femmes ait été atteinte ou dépassée aux classes L-1 (63 %) et L-2 (52,2 %), la représentation féminine aux classes supérieures est nettement plus faible, une masse critique de femmes n'ayant été atteinte qu'à la classe L-3 (34,8 %). Sur les 125 fonctionnaires de la classe L-4, il n'y a que 23 femmes, soit 18,4 %. À la classe L-5, il y a 17 femmes sur un total de 177 fonctionnaires et, à la classe L-6, elles sont 10 sur un total de 74 personnes, soit respectivement 9,6 % et 13,5 %. Pour ce qui est de la classe L-7, le nombre et le pourcentage de femmes demeurent inchangés depuis juin 1999, avec une femme sur un total de neuf fonctionnaires, soit 11,1 %.

B. Nominations et promotions des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat

23. 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 au rang 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 et d'hommes promus au cours des deux dernières années à des postes allant de la classe P-1 au rang de secrétaire général adjoint, y compris à l'issue de concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des fonctionnaires des autres catégories.

24. Trente-six des 73 fonctionnaires (49,3 %) recrutés depuis juin 1999 par voie de concours nationaux et

7 des 20 fonctionnaires recrutés à l'issue d'examens de langue (35 %) sont des femmes. Pendant la même période, 11 femmes (73,3 %) et 4 hommes ont été promus de la catégorie des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs à l'issue d'un concours pour le passage de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs (concours de G à P).

Nominations

25. Comme le montre le tableau 6, la proportion de femmes nommées à la classe P-3 a sensiblement augmenté au cours des deux dernières années, passant de 31,8 % à 44,6 %. Bien qu'il y ait eu une légère augmentation du nombre de femmes nommées à la classe P-2 entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2000, la proportion de femmes nommées à cette classe a fortement baissé, de 64,5 % à 51,5 %, à cause d'une nette augmentation du nombre d'hommes nommés à ladite classe.

Promotions

26. Le pourcentage de femmes promues pendant la période considérée est de 43,1 %, contre 45,5 % l'année précédente. Il y a eu toutefois une nette augmentation du nombre de femmes promues à la classe P-3 où, comme indiqué au tableau 7, 56 femmes ont été promues au cours de l'année écoulée, contre 43 l'année précédente. Bien que la proportion de femmes aux classes P-5 et D-1 ait augmenté au cours de l'année écoulée, la baisse du pourcentage de femmes promues à ces classes est particulièrement préoccupante car les augmentations des vacances de poste à ces classes du fait de l'augmentation des départs à la retraite offrent des occasions fort nécessaires d'accélérer l'amélioration de la représentation des femmes au Secrétariat.

27. Les statistiques des nominations et promotions révèlent une amélioration sensible de la sélection de femmes aux postes P-3 vacants, mais il s'est produit une baisse notable du rythme auquel les femmes sont nommées et promues à la classe P-4, comme le montrent les tableaux 6 et 7. Ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 14, la représentation des femmes à cette classe a également baissé légèrement (de 33,7 % à 33,5 %). Ce fléchissement est d'autant plus préoccupant que la classe P-4 ouvre la voie à la structure de gestion du Secrétariat et que c'est la classe de la caté-

gorie des administrateurs qui compte le plus grand nombre de fonctionnaires.

28. L'objectif, fixé dans la résolution 54/139, d'une proportion de nominations et de promotions de femmes possédant les qualifications requises qui ne soit pas inférieure à 50 % du total des nominations et promotions a été atteint par 10 départements et bureaux (tableau 8) : Bureau des affaires juridiques (70 %), Département des affaires de désarmement (66,6 %), Département de l'information (64,5 %), Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (54,6 %), Département des affaires politiques (54,2 %), Office des Nations Unies à Vienne (53,8 %), Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (50 %) et Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (50 %). Dans l'ensemble, le chiffre de 42 % a été atteint pour la nomination et la promotion de femmes.

29. La mobilité des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur reste faible. Sur les 304 dossiers de promotion examinés par les organes compétents, 32 (10,5 %) supposaient le transfert de fonctionnaires entre des départements et bureaux. Pendant la période considérée, les organes chargés des nominations et des promotions ont examiné 37 dossiers de transfert latéral. Bien que la répartition par sexe des fonctionnaires qui ont fait l'objet d'un transfert latéral entre départements ait été plus ou moins équilibrée (48,6 % de femmes), plus de femmes que d'hommes (65,6 %) ont changé de département à la suite de leur promotion. Par ailleurs, plus de femmes que d'hommes ont changé de lieu d'affectation : 29 (60,4 %) des 48 fonctionnaires mutés étaient des femmes.

30. Au titre de l'objectif du Secrétaire général, qui est de créer une organisation axée sur les résultats et hautement performante, qui fasse preuve de souplesse et s'adapte à l'éventail de problèmes auxquels elle doit s'attaquer, le rapport du Secrétaire général relatif à la réforme de la gestion des ressources humaines qu'il présentera à l'Assemblée générale à sa cinquante-cinquième session⁵ contient des propositions concernant un nouveau programme de mobilité applicable tant aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs qu'à celle des agents des services généraux.

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

31. Les femmes sont majoritaires dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées (4 091 femmes et 3 034 hommes). Toutefois, si elles représentent 60,2 % des agents des services généraux (4 024 femmes sur un total de 6 682 agents), elles sont sous-représentées parmi les agents du Service de sécurité et ceux des corps de métier, dont elles ne constituent respectivement que 7,5 % (15 femmes sur 201 agents) et 3,8 % (7 femmes sur 184 agents). Dans la catégorie du Service mobile, elles représentent 12,2 % des effectifs (99 femmes sur 810 agents).

32. Pendant la période considérée, 83 agents des services généraux seulement (64 femmes et 19 hommes) ont changé de département ou de bureau au Secrétariat. Sur les 219 dossiers de promotion de la classe G-5 à la classe G-7 examinés par l'Organe subsidiaire des nominations et des promotions au Siège, 16 seulement (concernant 11 femmes et 5 hommes) ont entraîné un mouvement de personnel entre les départements et les bureaux. Seuls deux agents, à la classe G-5 et à la classe G-7, ont fait l'objet d'un transfert latéral entre départements et bureaux au Siège.

33. Ainsi que le Secrétaire général le notait dans son rapport de l'année dernière à l'Assemblée générale, les programmes de perfectionnement et d'apprentissage destinés aux agents de la catégorie des services généraux et catégories apparentées 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. À partir du projet visant à définir les compétences de base pour tout le personnel du Secrétariat et les compétences des fonctionnaires ayant des responsabilités de gestion ou de supervision, on a introduit à l'intention des agents des services généraux des programmes d'appui visant à développer les compétences en matière de communication et d'encadrement, touchant notamment la prise d'initiatives, le travail d'équipe, la coopération et le service à la clientèle.

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

34. Des statistiques sur la répartition par sexe, au 31 décembre 1998 (date de référence la plus récente pour les données couvrant l'ensemble du système), 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 publie tous les ans. Depuis le 31 décembre 1997, 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 passée de 31,8 % à 32,4 %. Aux postes de rang élevé et de direction, la proportion de femmes était passée de 15,9 % à 17,8 % au 31 décembre 1998. Parmi les organisations qui emploient au moins 100 personnes, c'est l'UNICEF qui avait la plus forte proportion de femmes (47,7 %), suivi du FNUAP (46,7 %). Comme indiqué au paragraphe 10, ce dernier a par la suite atteint en 1999 l'objectif de la parité pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

III. Évolution de la situation depuis septembre 1999

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

35. Le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, composé de 12 hauts fonctionnaires, est présidé par la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Il conseille le Secrétaire général en matière de politiques et de stratégies d'équilibrage des sexes au sein du personnel et de mesures tendant à créer un milieu de travail plus soucieux de la parité et plus réceptif aux besoins de tous les membres du personnel masculins ou féminins. Le Comité directeur suit également les progrès que font les départements et bureaux dans la réalisation de l'objectif d'une répartition égale entre les sexes des postes d'administrateur et de rang supérieur.

36. Au cours de l'année écoulée, les travaux du Comité directeur se sont centrés sur l'analyse et l'élaboration du volet sexoparité des plans de gestion des ressources humaines convenus entre les chefs de département et de bureau et le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, sur les mesures d'appui aux efforts d'équilibrage entrepris par les chefs

de service, et sur les moyens de rendre ceux-ci responsables de la réalisation des objectifs de parité. Le Comité directeur s'est divisé en groupes pour rencontrer les chefs de département et leurs états-majors et analyser avec eux l'évolution de la représentation des femmes, cerner les difficultés rencontrées dans l'amélioration de l'équilibre entre les sexes et aider les responsables à trouver, attirer et conserver des fonctionnaires féminins qualifiés. Le Comité a également cherché des sources de candidates qualifiées, en recourant notamment au réseau des coordonnateurs résidents des Nations Unies.

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

37. Comme le voulait la résolution 54/139, le Secrétaire général a demandé par écrit aux chefs de service de dresser le bilan du recrutement des femmes en 1999 et de collaborer à la mise au point du volet sexoparité des plans départementaux de gestion des ressources humaines mentionnés ci-dessus. L'amélioration prévue dans ces plans sera facilitée dans l'année qui vient par la définition d'objectifs précis en matière de représentation des femmes dans chaque département ou bureau. Le Secrétaire général a bien fait comprendre que les résultats qu'obtiendraient les responsables en matière d'équilibre entre les sexes seraient une considération primordiale dans l'évaluation de leur travail. C'est à cette fin que l'on réunira désormais des renseignements sur les possibilités de recrutement féminin aux postes vacants et sur les améliorations apportées à la représentation des femmes, notamment par la recherche de candidatures féminines.

38. En août 2000, la Conseillère spéciale et le Sous-Secrétaire général aux ressources humaines ont prié les chefs de service de fixer un objectif de recrutement féminin en fonction des vacances de poste courantes ou à prévoir dans chaque département ou bureau pour la période allant du 1er juillet au 31 décembre 2000. Les chefs de service ont été avisés que, selon la résolution 54/139 de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 1999, cet objectif ne pouvait être inférieur à la moitié des postes vacants. Conformément à l'engagement qu'a pris le Secrétaire général de réaliser l'égalité entre les sexes et afin de hâter l'amélioration de la situation, surtout dans les rangs élevés et aux

postes de direction, les chefs de service ont été invités à se doter d'un objectif ambitieux.

39. On attend des cadres, de l'agent de maîtrise au haut fonctionnaire, qu'ils jouent un rôle actif dans la réalisation des objectifs de chaque département. Au premier trimestre de 2001, les chefs de service rendront compte au Secrétaire général de ce qu'ils auront fait pour améliorer la représentation des femmes pendant une première phase de six mois, c'est-à-dire du 1er juillet au 31 décembre 2000. De nouveaux objectifs seront fixés pour l'an 2001 au vu des résultats de chaque département dans la réalisation des plans d'action en faveur de l'égalité entre les sexes. Les bilans provisoires ainsi présentés au Secrétaire général expliqueront les mesures et les initiatives prises par les responsables de programmes pour trouver les candidates qualifiées. On peut penser par exemple à la recherche à l'extérieur de sources de candidatures à certains postes pour lesquels on ne dispose pas à l'intérieur d'un nombre suffisant de candidates, ou à un système de réaffectation des membres du personnel, hommes ou femmes, permettant de développer ou d'élargir les qualifications des intéressés. On peut penser aussi à la constitution de réseaux ou à l'instauration de relations entre responsables de domaines apparentés en matière de recherche et d'utilisation de sources de candidatures féminines, internes ou externes, ou encore à la recherche de candidates lors des déplacements en mission.

C. Formation axée sur la sensibilisation aux sexospécificités et à leur intégration

40. Des programmes de formation spécialement consacrés à la question de la parité entre les sexes sur le lieu de travail et à l'intégration des sexospécificités sont organisés à la demande des départements. Chaque programme est adapté aux besoins particuliers du département concerné, et élaboré en collaboration avec le chef de celui-ci et les représentants du personnel. Ces programmes ont pour objet de favoriser la bonne intelligence entre hommes et femmes fonctionnaires, d'enrichir la contribution qu'ils peuvent indistinctement apporter à la réalisation de l'oeuvre de l'Organisation et de promouvoir avec force et de manière tangible l'intégration d'une perspective soucieuse de l'équilibre entre les sexes à l'Organisation. Ils fournissent aux hommes et aux femmes fonctionnaires l'occasion d'analyser ce qu'ils savent, ce qu'ils présu-

ment et ce qu'ils perçoivent d'eux-mêmes et du sexe opposé en situation de travail, afin de mieux comprendre comment ils peuvent collaborer de façon plus productive. Le programme d'intégration des sexospécificités destiné aux départements comprend l'examen des travaux de fond et du *modus operandi* du département dont il s'agit, examen qui vise à évaluer la part que prennent les femmes et les hommes dans les initiatives, les politiques et les programmes mis en oeuvre, à définir et à développer des méthodes optimales et à mettre au point un plan d'action départemental tendant à déclencher une évolution constructive.

41. Depuis le rapport précédent, le Bureau de la gestion des ressources humaines collabore avec un certain nombre de services à l'élaboration et à la mise en oeuvre de programmes relatifs à divers aspects de la question de la parité entre les sexes. Des programmes de formation axés sur la sensibilisation aux sexospécificités et à leur intégration ont été offerts aux administrateurs et aux agents des services généraux de la CESAO. Le Département des opérations de maintien de la paix a bénéficié d'une formation aux sexospécificités sur le lieu de travail et a été initié aux principes et aux pratiques de leur intégration. La Commission et le Département ont chacun mis au point un plan d'action inspiré de cette formation. Une formation a également été offerte aux administrateurs et aux agents des services généraux de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'Office des Nations Unies à Nairobi.

42. Le Département des affaires économiques et sociales est en voie d'élaborer un programme de développement des compétences en matière d'intégration des sexospécificités. Ce programme, destiné à tous ses administrateurs, sera lancé à l'automne de 2000 pour s'achever à l'été de 2001. La CESAP entreprendra dans l'année qui vient la réalisation d'un programme analogue, adossé au programme d'intégration d'une perspective sexospécifique dans la planification et la conception des projets mené en 1998 avec la collaboration de la FAO. L'Office des Nations Unies à Nairobi envisage également d'administrer une formation en matière d'intégration d'une perspective sexospécifique dans les programmes relatifs à l'environnement et aux établissements humains et de préparer un stage expérimental de gestion à l'intention des femmes.

43. À sa vingt-troisième session extraordinaire, en juin 2000, l'Assemblée générale a réaffirmé avec vigueur l'importance de la stratégie d'intégration des sexospécificités du point de vue des objectifs de dé-

marginalisation des femmes de la Plate-forme de Beijing. C'est pour appuyer cette stratégie qu'elle a engagé le système des Nations Unies tout entier à faire en sorte que tout le personnel, notamment le personnel de terrain, reçoive la formation qui lui permettra d'intégrer une perspective sexospécifique dans ses activités. Dans le rapport sur la session extraordinaire qu'il a présenté à l'Assemblée générale⁶, le Secrétaire général a indiqué qu'il continuait d'insister sur l'intégration des sexospécificités, en veillant notamment, avec l'approbation de l'Assemblée générale, à mobiliser les ressources que nécessitent les activités de formation dans ce domaine. Tant que cette formation ne sera pas obligatoire, comme l'est l'évaluation du comportement professionnel, le milieu de travail du Secrétariat et le travail lui-même, au Siège comme ailleurs, ne seront pas pleinement fructueux.

D. Vie professionnelle et vie familiale

44. Dans la déclaration qu'ils ont présentée à l'Assemblée générale à sa vingt-troisième session extraordinaire, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies se sont engagés à adopter les mesures et les politiques communes qui leur permettront de conserver leurs fonctionnaires féminins, notamment l'octroi d'une aide efficace au placement professionnel du conjoint⁷. À sa session d'octobre 1999, le Comité administratif de coordination a jugé que cette question du travail du conjoint était un problème majeur, qui avait une incidence sur la capacité qu'ont les organismes des Nations Unies d'attirer et de retenir du personnel féminin.

45. Comme le notait déjà le rapport de l'année dernière, le travail du conjoint est considéré, dans le domaine de la vie professionnelle et de la vie familiale, comme l'une des questions à laquelle doit s'attacher prioritairement l'Équipe spéciale sur la qualité des conditions de travail et de vie, présidée par le Bureau de la gestion des ressources humaines et regroupant des représentants du PNUD, de l'UNICEF et du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Les restrictions imposées à l'emploi des conjoints dans certains lieux d'affectation sont considérées comme un obstacle non seulement au recrutement du personnel mais aussi à la mobilité des fonctionnaires entre lieux d'affectation. Selon l'enquête que l'UNICEF a menée cette année sur son personnel, le fait que le conjoint ne puisse travailler est

considéré par la majorité des personnes interrogées comme l'obstacle principal à la mobilité du personnel à l'UNICEF. L'Équipe spéciale a recommandé que les organismes des Nations Unies négocient un régime plus libéral avec les États hôtes qui imposent des restrictions à l'emploi des conjoints. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, de son côté, voit dans l'emploi du conjoint l'une des questions touchant à la vie professionnelle et familiale qu'il faudra s'attacher à régler lorsque le Secrétariat définira une nouvelle politique en matière de mobilité du personnel.

46. Parmi les autres questions que l'Équipe spéciale est en train d'examiner, il y a celle de l'assouplissement des conditions d'emploi : horaires sur mesure, télétravail, garderies, services d'aide communs. L'intérêt porté aux innovations dans la gestion des ressources humaines – par exemple les congés de paternité – qui tendent à régler ces difficultés, de plus en plus épineuses pour les hommes comme pour les femmes, s'explique dans une grande mesure par les répercussions qu'a eue l'entrée des femmes sur le marché du travail.

E. Création de la fonction de responsable des questions relatives aux femmes dans les missions de maintien de la paix

47. En juin 2000, après avoir consulté la Responsable des questions relatives aux femmes du Secrétariat, le Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix a décidé de désigner une spécialiste de ces questions dans chaque mission de maintien de la paix des Nations Unies. Ces spécialistes seront choisies parmi le personnel de chaque mission, en consultation avec le chef de celle-ci. Leurs attributions ont été définies par le Bureau de la Conseillère spéciale et le Département des opérations de maintien de la paix. La plus importante consiste à aider le chef de mission à instaurer une atmosphère de travail sensible aux sexospécificités et propice à la participation à pleine égalité aux travaux de chaque mission de toutes les femmes fonctionnaires, qu'elles soient recrutées sur le plan local ou sur le plan international. Les responsables seront également disponibles pour conseiller ou orienter les femmes fonctionnaires face aux questions soulevées par le milieu de travail ou les conditions d'emploi. Elles resteront en contact étroit avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la

promotion de la femme. Leur nomination ne préjuge en rien de la création de services chargés d'assurer l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les programmes, comme ceux qui existent au Kosovo et au Timor oriental.

IV. Conclusions

48. Depuis la présentation du rapport précédent du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat³, des progrès modestes peuvent être constatés dans la représentation des femmes. Le rééquilibrage au niveau des cadres supérieurs et du personnel de direction (classes D-1 et au-dessus) avance moins vite, après deux années de progrès marquants. Cela tient à l'accroissement du nombre et du pourcentage d'hommes à la classe D-2 et au ralentissement du recrutement des femmes à des postes de la classe D-1 par rapport à l'année précédente. La proportion de femmes à cette classe et dans les classes supérieures (24,7 %) reste à un niveau inacceptable, trop éloigné de l'objectif de 50 %.

49. Jusqu'à présent, l'évolution du ratio de féminité s'est essentiellement mesurée en termes d'augmentation annuelle de la représentation des femmes, exprimée en pourcentage et de taux annuel de nominations et de promotions des femmes au Secrétariat. Si ces chiffres donnent une bonne idée des progrès réalisés dans le temps, il faudrait disposer d'un critère plus général, tenant compte du nombre, du niveau, du type d'emploi et de la définition des postes vacants dans les divers services ainsi que des résultats obtenus par les responsables de programme dans l'amélioration de la parité entre les sexes au regard des possibilités qui s'offraient à eux. L'élaboration de plans d'action tendant à améliorer l'équilibre entre les sexes au niveau de chaque département et de chaque bureau et le contrôle des mesures prises par les responsables pour élargir le bassin de recrutement de candidates qualifiées fourniront un critère très clair, à la lumière duquel les progrès pourront être mesurés et les responsabilités imputées. Ces plans permettront aussi à l'Administration de connaître les départements offrant de bonnes perspectives de répartition améliorée des postes d'administrateur et de haut fonctionnaire. En suivant la mise en oeuvre de ces plans, l'Administration pourra également cerner les domaines professionnels dans lesquels il est difficile d'attirer

suffisamment de candidates qualifiées. Ainsi informée, elle sera mieux à même d'élaborer des stratégies de mise en valeur du gisement de candidates qualifiées et, par là, de faire progresser plus vite la situation des femmes au Secrétariat.

50. L'année prochaine, la priorité sera accordée, avec la collaboration du Bureau de la gestion des ressources humaines, à la recherche de candidates aux postes vacants désignés dans les plans d'action départementaux, à l'évaluation des progrès de la représentation des femmes dans le cadre de ces plans, au perfectionnement des stratégies d'élargissement des bassins de candidatures féminines et à l'examen des circonstances qui gênent la mobilité du personnel, administrateurs et agents des services généraux, entre fonctions, emplois, départements et lieux d'affectation. On s'intéressera également de plus près aux problèmes soulevés par la vie professionnelle et la vie familiale, notamment celui de l'aide au placement professionnel du conjoint, et aux mesures d'amélioration des carrières dans les services généraux, où la plupart des agents sont des femmes.

51. C'est avant l'ouverture du Sommet du millénaire que les femmes chefs d'État et de gouvernement ont rencontré pour la première fois les directrices d'organismes, fonds et programmes des Nations Unies. Après s'être interrogées sur les moyens de renforcer l'Organisation au XXI^e siècle, elles ont fait un certain nombre de recommandations tendant à favoriser la participation et l'intégration des femmes à l'oeuvre de l'Organisation. Celle-ci a été instamment priée de relever le nombre, le niveau et le degré de participation des femmes aux opérations de maintien, d'instauration et d'édification de la paix, aux travaux de reconstruction et à l'assistance humanitaire, et d'améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux administratifs. Quant aux gouvernements, ils ont été priés de soutenir cette action en nommant des femmes représentantes permanentes et chefs de délégation auprès de l'Organisation pour s'occuper des grandes questions économiques, sociales et humanitaires ou des problèmes de sécurité et de droits de l'homme.

52. Le Secrétaire général s'attache à réaliser l'objectif que constitue la parité entre les sexes au Secrétariat, d'une part en avançant plus vite sur la voie de l'équilibre entre les sexes, d'autre part en adoptant les mesures mettant le personnel, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, à même d'offrir le meilleur de lui-même à l'Organisation. Pourtant, les progrès resteront lents si

les États Membres ne les secondent pas avec constance en présentant des candidates ou en offrant des perspectives de recrutement.

Notes

¹ A/S-23/8.

² À la suite de la conclusion d'un mémorandum d'accord relatif aux questions de personnel entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, les fonctionnaires de celle-ci ne figurent plus dans les tableaux d'effectifs du Secrétariat, eu égard au statut interinstitutionnel particulier qu'est celui de la Caisse.

³ A/54/405.

⁴ 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.

⁵ A/55/253.

⁶ A/55/341.

⁷ A/S-23/8, annexe.

Tableau 1

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2000

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				1	1	2						2	3	5	60,0		
Département de la gestion	1				1		2	2	4	5	3	5	1	2		3	12	17	29	58,6		
Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)				1	2	1	2	2	9	10	11	10	4	9	4	5	32	38	70	54,3		
Département de l'information	1				4	1	6	7	21	14	34	32	28	43	23	24	117	121	238	50,8		
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)				1	4		2	3	7	6	15	18	18	18	3	6	50	51	101	50,5		
Commissions régionales							1	1									1	1	2	50,0		
Haut Commissariat aux droits de l'homme		1			1		2	2	4	6	17	4	16	16	4	10	44	39	83	47,0		
Département des affaires économiques et sociales	1		1	1	7	3	19	8	28	24	40	40	31	24	20	17	147	117	264	44,3		
Bureau de la coordination des affaires humanitaires					3	1	4		10	6	9	5	14	11		7	40	30	70	42,9		
Bureau des affaires juridiques	1		1		3		5	4	10	6	7	8	13	9	4	5	44	32	76	42,1		
Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence	1		1		3		5	6	62	43	138	75	117	90	7	8	334	222	557	39,9		
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	1				1		5		16	5	18	3	4	16	4	6	48	31	79	39,2		
Commission d'indemnisation des Nations Unies				1	2		5		2	3	13	7	37	17	20	24	80	51	131	38,9		
Bureau du Secrétaire général	1	1	2	1	3	2	4	1	5	1	4	2	4	6	1	1	24	15	39	38,5		
BCDPC	1				2		8	2	22	3	22	11	15	19	5	10	75	46	121	38,0		

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		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	H	F				
Organes interinstitutions					2		3		2	1	1	3	1	2	1					10	6	16	37,5	
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	1										2	1	2	2						5	3	8	37,5	
Département des affaires de désarmement	1				1		2	1	2	6	5	2	4		2	1				17	10	27	37,0	
ONUG	1				1	1	8	5	29	26	78	46	78	28	12	15				207	121	328	36,9	
Bureau des services de contrôle interne	1					1	3	2	7	3	21	12	8	4	6	3				46	25	71	35,2	
ONUSU					1	1	2	1	9	4	31	13	14	9	4	5				61	33	94	35,1	
Bureau du Programme Iraq	1				2		1		2	1	2	4	2	1	3	1				13	7	20	35,0	
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	1				1		6	5	17	6	31	17	22	16	25	11				103	55	158	34,8	
ONUN							2		5	1	19	6	13	11	6	6				45	24	69	34,8	
Département des affaires politiques	2				2		8	2	5	6	21	8	19	10	10	10	5	2			72	38	110	34,5
Bureau des services de conférence et services d'appui (Département de la gestion)							1		6	3	13	5	24	11	27	13	8	6			80	38	118	32,2
Département des opérations de maintien de la paix	2				1		4		7	1	13	7	45	19	36	17	3	8			111	52	163	31,9
PNUE	1				1		9	1	26	5	37	9	59	23	30	29	8	10	1	171	78	249	31,3	
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	1					1	7	2	22	3	38	10	23	12	7	11				98	39	137	28,5	
Centre des Nations Unies pour les établissements humains							1		6	2	15	5	8	4	1	1				31	12	43	27,9	
CNUCED	1				1	1	2	2	14	2	28	8	38	8	37	24	16	9		137	53	190	27,9	
Commission économique pour l'Europe							1	6	2	15	6	21	5	21	7	10	7			73	28	101	27,7	
Commission économique pour l'Afrique	1				1		9	3	22	5	25	9	34	15	15	6				106	39	145	26,9	

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		
Division de l'administration et de la logistique des missions (Département des opérations de maintien de la paix)	7		10		12	1	17	4	48	7	101	32	117	47	33	33	2		347	124	471	26,3
Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies							1	1	2	1	3								6	2	8	25,0
Total	29	2	23	3	80	21	195	81	501	242	910	458	789	531	260	261	2	2	2 789	1 601	4 390	36,5

Tableau 2

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2000

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 de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies								1													–	1	1	100,0
Département de la gestion	1				1		2	2	3	5	2	5	1	2		2					10	16	26	61,5
Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)					1	2	1	2	2	9	10	10	10	4	8	4	4				31	36	67	53,7
PNUE	1				1				2	2	2	3		3	2	1					8	9	17	52,9
Département de l'information	1				4	1	6	7	21	14	34	31	27	43	22	22					115	118	233	50,6
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)					1		4		2	3	7	6	14	17	13	14	3	5			44	45	89	50,6
Commissions régionales								1	1												1	1	2	50,0
Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux					1					1											1	1	2	50,0
Bureau du Programme Iraq	1								1	1		1	1	1							3	3	6	50,0

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			
Bureau de la coordination des affaires humanitaires					3	1	3		6	3	5	3	5	8		6				22	21	43	48,8
Département des opérations de maintien de la paix	1		1		4		4	1	6	6	12	13	9	8	3	7				40	35	75	46,7
Département des affaires économiques et sociales	1		1	1	7	3	18	8	27	24	40	40	30	24	19	17				143	117	260	45,0
Haut Commissariat aux droits de l'homme		1			1		2	2	4	4	14	4	14	14	4	6				39	31	70	44,3
Division des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence	1		1		3		5	6	9	3	5	5	6	7		2				30	23	53	43,4
Organes interinstitutions					1				2			1		2	1					4	3	7	42,9
ONUG	1				1		7	5	6	5	13	9	21	11	8	11				57	41	98	41,8
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	1					1	5		16	5	15	3	2	15	4	6				43	30	73	41,1
BCDPC	1				1		1	1	9	1	11	7	8	7	3	6				34	22	56	39,3
Bureau du Secrétaire général	1	1	2	1	2	2	4	1	5	1	2	1	3	4		1				19	12	31	38,7
Bureau des affaires juridiques	1		1		3		5	4	10	6	6	7	13	5	4	4				43	26	69	37,7
Département des affaires de désarmement	1				1		2	1	2	6	5	2	4		2	1				17	10	27	37,0
Département des affaires politiques	1		2		5	2	5	6	18	6	15	9	8	9	4	2				58	34	92	37,0
ONUUV					1	1	2	1	5	2	8	2	3	3	4	4				23	13	36	36,1
Bureau des services de contrôle interne	1						2	2	6	2	11	8	7	3	5	3				32	18	50	36,0
Division de l'administration et de la logistique des missions (Département des opérations de maintien de la paix)	1				1	1	4	2	13	3	16	9	16	10	2	3				53	28	81	34,6
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	1				1		6	5	15	5	30	15	20	14	21	10				94	49	143	34,3
ONUN							1		2	1	2		4	1	2	3				11	5	16	31,3
Bureau des services de conférence et services d'appui (Département de la gestion)			1		1		5	3	11	5	23	10	18	7	8	5				67	30	97	30,9

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 économique et sociale pour l'Asie occidentale	1				1	7	2	20	3	32	9	14	11	7	10					81	36	117	30,8
Centre des Nations Unies pour les établissements humains						1		5	2	9	4	6	2	1	1					22	9	31	29,0
Commission économique pour l'Afrique	1				1	9	3	21	5	24	9	29	14	13	6					97	38	135	28,1
CNUCED	1		1		2	2	14	2	28	8	38	8	35	22	16	8				135	50	185	27,0
Commission économique pour l'Europe					1	6	2	15	6	21	5	20	4	9	7					71	25	96	26,0
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés										1			1							2	–	2	–
Commission d'indemnisation des Nations Unies				1		1		1												3	–	3	–
Total	20	2	12	3	52	18	131	73	305	151	420	250	342	276	171	163			1 453	936	2 389	39,2	

Tableau 3
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1999 et au 30 juin 2000

Classe	30 juin 1999			30 juin 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	21	2	8,7	20	2	9,0
SSG	14	3	17,6	12	3	20,0
D-2	53	16	23,2	52	18	25,7
D-1	136	71	34,3	131	73	35,8
P-5	310	143	31,6	305	151	33,1
P-4	440	254	36,6	420	250	37,3
P-3	346	275	44,3	342	276	44,7
P-2	171	155	47,5	171	163	48,8
P-1	–	–	–	–	–	–
Total	1 491	919	38,1	1 453	936	39,2

Tableau 4
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, au 30 juin 1999 et au 30 juin 2000

Classe	30 juin 1999			30 juin 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	29	3	9,4	29	2	6,5
SSG	24	4	14,3	23	3	11,5
D-2	69	19	21,6	80	21	20,8
D-1	194	76	28,1	195	81	29,3
P-5	495	212	30,0	501	242	32,6
P-4	894	454	33,7	910	458	33,5
P-3	777	508	39,5	789	531	40,2
P-2	278	259	48,2	260	261	50,1
P-1	2	7	77,8	2	2	50,0
Total	2 762	1 542	35,8	2 789	1 601	36,5

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

Tableau 5
**Nombre et pourcentage de femmes occupant un poste d'administrateur
ou de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique,
au 30 juin 1990 et au 30 juin 2000**

Classe	30 juin 1990		30 juin 2000	
	Nombre	Pourcentage de femmes	Nombre	Pourcentage de femmes
SGA	2	7,7	2	9,1
SSG	–	–	3	20,0
D-2	8	10,1	18	25,7
D-1	16	6,8	73	35,8
P-5	73	15,8	151	33,1
P-4	180	26,7	250	37,3
P-3	261	39,0	276	44,7
P-2	175	45,8	163	48,8
P-1	10	62,5	–	–
Total	725	28,3	936	39,2

Sources : A/45/548 et Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines.

Pourcentage de femmes

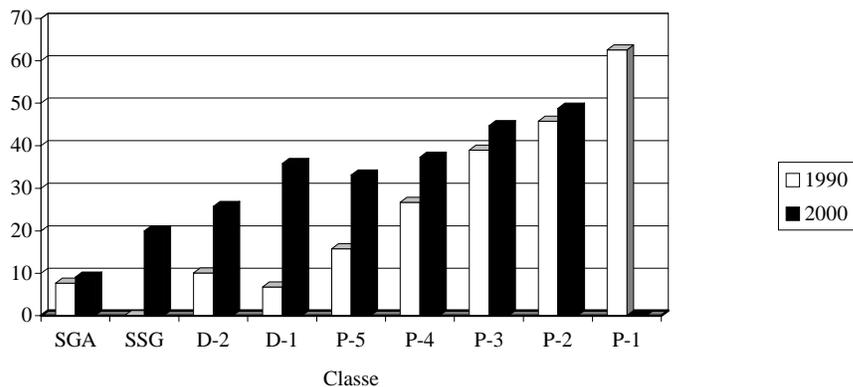


Tableau 6
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies
entre le 1er juillet 1998 et le 30 juin 2000**

Classe	Du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	1	–	–	1	–	–
SSG	1	–	–	1	–	–
D-2	4	5	55,6	4	3	42,9
D-1	8	3	27,3	11	5	31,3
P-5	15	7	31,8	11	6	35,3
P-4	48	17	26,2	44	11	20,0
P-3 ^a	60	28	31,8	46	37	44,6
P-2 ^a	27	49	64,5	48	51	51,5
P-1	–	1	100,0	–	–	–
Total	164	110	40,1	166	113	40,5

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

^a Y compris les fonctionnaires recrutés par les concours nationaux et les concours linguistiques.

Pourcentage de femmes

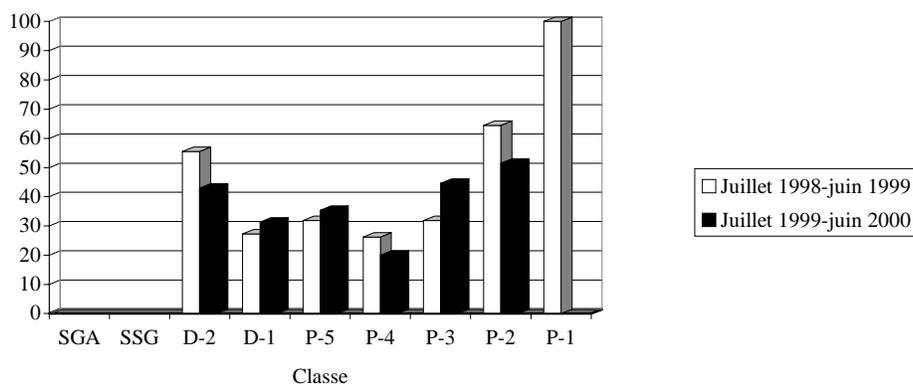


Tableau 7
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant bénéficié d'une promotion au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1998 et le 30 juin 2000

Classe	Du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	–	–	–	–	–	–
SSG	1	–	–	–	–	–
D-2	10	–	–	8	2	20,0
D-1	12	14	53,8	21	10	32,3
P-5	46	35	43,2	56	32	36,4
P-4	61	52	46,0	71	50	41,3
P-3	48	43	47,3	54	56	50,9
P-2 ^a	5	9	64,3	4	12	75,0
P-1	–	–	–	–	–	–
Total	183	153	45,5	214	162	43,1

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

^a Y compris les fonctionnaires recrutés par les concours de G à P.

Pourcentage de femmes

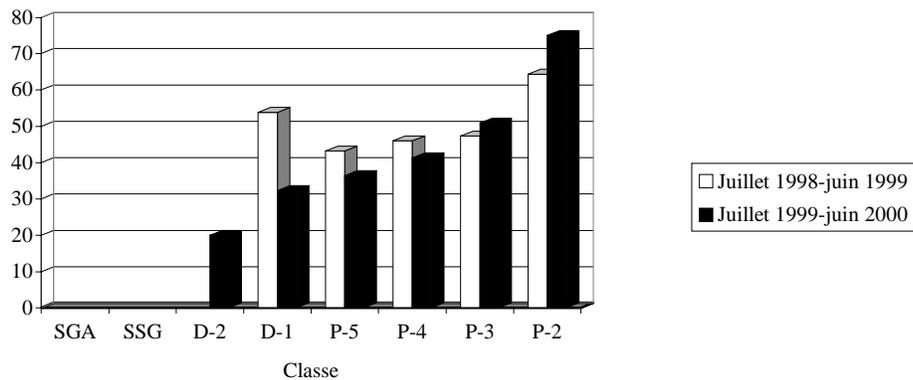


Tableau 8

Départements et bureaux ayant atteint ou dépassé l'objectif de parité entre les sexes dans les nominations et les promotions aux postes vacants, 1er juillet 1999-30 juin 2000

Département	SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Centre des Nations Unies pour les établissements humains									1						1		1	100
Bureau des affaires juridiques									1	3	3		3	3	7		10	70,0
Département des affaires de désarmement					1	1		2	1	1				2	4		6	66,6
Département de l'information			1	1		2	3	4	2	3	2	3	3	7	11	20	31	64,5
Haut Commissariat aux droits de l'homme					1	1		1	2	1	1	2	1	1	5	6	11	54,6
Département des affaires politiques	1		1				3	2	3	6	2	4	1	1	11	13	24	54,2
ONUSU			1	1	1			1	1	1	2	3	1	1	6	7	13	53,8
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)							1	1	3	1	5	5		2	9	9	18	50,0
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique					2		1	2	6	2	3	4		4	12	12	24	50,0
Bureau du Programme Iraq					1			1							1	1	2	50,0

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

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux)
au 31 décembre 1998**

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc ^a		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		
UNICEF	–	1	22	36	47	53	70	62	74	48	20	18	10	5	1	2	251	229	480	47,7
FNUAP	4	4	13	30	12	17	23	33	69	35	23	10	10	5	1	2	155	136	291	46,7
OPS	1	2	12	13	16	20	33	26	34	18	5	2	1	–	2	3	117	89	206	43,2
UNITAR	–	–	–	1	1	1	4	–	–	2	–	–	1	–	–	–	6	4	10	40,0
PAM	2	1	11	16	23	27	42	20	30	10	13	7	5	1	2	1	128	83	211	39,3
UNESCO	27	24	74	104	105	118	139	83	178	62	90	14	31	9	10	1	654	415	1 069	38,8
PNUD	12	3	119	130	57	37	109	104	156	74	123	25	49	13	8	2	633	388	1 021	38,0
HCR	1	2	110	150	288	185	217	84	96	24	38	15	10	1	2	1	767	463	1 230	37,6
ONUSIDA	2	–	4	5	5	2	18	20	38	14	5	1	1	2	1	–	74	44	118	37,3
ONU	14	39	273	259	767	502	869	427	484	202	193	68	70	19	52	9	2 722	1 525	4 247	35,9
OMC	–	–	11	21	30	25	55	26	38	17	15	1	8	–	4	–	161	90	251	35,9
OMI	–	–	9	12	14	14	16	13	33	1	5	1	5	1	1	–	83	42	125	33,6
CFPI	–	–	1	1	1	2	3	2	3	–	1	–	1	–	–	–	10	5	15	33,3
FIDA	1	2	3	9	2	7	21	17	46	6	10	2	4	1	4	–	91	44	135	32,6
OIT	1	–	13	27	63	66	142	77	178	38	54	7	20	2	11	3	482	220	702	31,3
OMPI	–	1	9	15	21	26	55	14	42	13	21	4	11	–	7	–	166	73	239	30,5
CCI	–	–	3	5	9	7	20	6	11	2	4	1	1	–	1	–	49	21	70	30,0
OMS	1	5	33	45	84	56	170	87	326	92	90	24	39	9	11	3	755	321	1 076	29,8
CPPT	–	–	–	2	11	9	21	8	12	1	1	–	3	–	–	–	48	20	68	29,4
FAO	–	–	52	35	135	86	292	68	287	29	115	8	38	6	15	–	934	232	1 166	19,9
UPU	–	–	1	–	30	11	13	6	5	1	8	–	3	–	2	–	62	18	80	22,5
OACI	–	1	9	16	31	19	127	23	42	5	19	–	5	–	2	–	235	64	299	21,4
UNU	–	–	–	1	2	2	1	1	4	–	3	–	4	–	1	–	15	4	19	21,1
ONUDI	3	1	5	10	29	21	78	13	64	14	36	–	7	–	2	–	224	59	283	20,8

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc ^a		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		
UIT	2	2	12	6	39	25	83	16	48	3	14	1	-	-	5	-	203	53	256	20,7
OMM	-	-	2	3	6	9	35	9	31	3	10	-	8	-	3	-	99	24	123	19,5
UNOPS	-	1	8	5	21	8	46	11	70	10	30	3	6	1	1	-	182	39	221	17,6
AIEA	5	3	38	28	179	57	243	36	211	15	20	6	10	-	7	-	713	145	858	16,9
UNRWA	-	-	6	4	25	3	42	1	20	2	5	2	1	-	2	-	101	12	113	10,6
CIJ	-	-	-	1	3	-	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	9	1	10	10,0
Total	76	92	853	990	2 056	1 415	2 992	1 293	2 630	741	971	220	362	75	159	27	10 129	4 863	14 992	32,4

Source: Statistiques du personnel (ACC/2000/PER/R.10, 27 mars 2000).

^a L'abréviation « Hc » désigne les fonctionnaires hors classe : secrétaires généraux adjoints, sous-secrétaires généraux, directeurs généraux adjoints, directeurs généraux assistants, directeurs généraux, secrétaires généraux, selon la nomenclature de chaque organisme.