



Conseil économique et social

Distr. générale
26 janvier 2001
Français
Original: anglais

Commission de la condition de la femme

Quarante-cinquième session

6-16 mars 2001

Point 3 a) de l'ordre du jour provisoire*

**Suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes
et de la 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 » : bilan
de l'intégration dans les organismes des Nations Unies**

Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

Rapport du Secrétaire général

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1-6	3
II. Mise à jour des statistiques.....	7-12	4
III. Programme de travail pour 2001	13-16	6
Annexe		
Déclaration que le Comité administratif de coordination a faite devant l'Assemblée générale à sa vingt-troisième session extraordinaire, intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI ^e siècle ».....		17
Tableaux		
1. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou davantage au Secrétariat, par département ou bureau et par classe, au 30 novembre 2000.....		10
2. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat, par département ou bureau et par classe, au 30 novembre 2000		12

* E/CN.6/2001/1.

3. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat, aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000.	14
4. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou davantage au Secrétariat, aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000.	14
5. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat nommés pour un an ou davantage, affectés à des missions de maintien de la paix ou à d'autres missions spéciales, aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000.	15
6. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou davantage, affectés à la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (COCOVINU), aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000.	16

I. Introduction

1. Dans sa résolution 55/69 du 4 décembre 2000, intitulée « Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies », 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-cinquième session, notamment en incluant dans son rapport des statistiques à jour sur le nombre et la proportion de femmes qui occupaient des postes à tous les niveaux, dans les diverses unités administratives de chacun des organismes des Nations Unies. Dans la même résolution, l'Assemblée a réaffirmé qu'il était urgent de réaliser la parité entre les sexes dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier ceux de la classe D-1 et des classes supérieures, tout en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et en tenant compte du fait que les femmes originaires de certains pays, en particulier de pays en développement et de pays en transition, continuaient de ne pas être représentées ou d'être sous-représentées. Elle a constaté avec regret que l'objectif de la parité entre les sexes ne serait pas atteint d'ici à la fin de l'an 2000, et a demandé instamment au Secrétaire général d'intensifier ses efforts pour que des progrès sensibles soient faits sur cette voie dans l'avenir proche.

2. L'Assemblée a accueilli avec satisfaction les mesures décidées à sa vingt-troisième session extraordinaire tenue sur le thème « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle » pour assurer la participation pleine et entière des femmes à tous les niveaux de la prise de décisions dans les organismes des Nations Unies¹. Elle s'est également félicitée de l'engagement pris par les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies d'intensifier leurs efforts pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes fixé dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing² (voir annexe). Elle a encouragé le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies à continuer de mettre au point des approches communes concernant les moyens d'encourager les femmes à rester au service des Nations Unies, la mobilité interinstitutions et l'amélioration des perspectives de carrière.

3. L'Assemblée a prié le Secrétaire général de continuer de suivre de près les progrès que feraient les départements et bureaux vers la réalisation de l'équilibre entre les sexes et de veiller à ce que la proportion de nominations et de promotions de femmes possédant les qualifications requises ne soit pas inférieure à 50 % du total des nominations et promotions jusqu'à ce que l'objectif de la parité entre les sexes soit atteint, notamment en appliquant pleinement les mesures spéciales en faveur des femmes³ et en établissant les mécanismes voulus pour encourager les responsables des programmes à réaliser les objectifs fixés en vue de l'amélioration de la représentation des femmes, et pour contrôler et évaluer la mise en oeuvre de ces objectifs. À cet égard, elle a accueilli avec satisfaction la décision prise par le Secrétaire général d'inclure, dans le rapport d'évaluation du comportement professionnel des cadres administratifs, des informations sur les possibilités qu'ils avaient offertes de choisir des candidates et sur les progrès réalisés vers l'amélioration de la représentation des femmes, y compris grâce aux efforts déployés pour trouver des candidates.

4. Dans la même résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'élaborer des méthodes de recrutement novatrices pour trouver et attirer des candidates possé-

dant les qualifications requises, en particulier dans les pays en développement et les pays en transition, dans d'autres États Membres qui n'étaient pas représentés ou étaient sous-représentés au Secrétariat, et dans des domaines où les femmes étaient sous-représentées. Elle a vivement engagé les États Membres à soutenir les efforts que faisaient l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées pour atteindre l'objectif de la parité entre les sexes, particulièrement à la classe D-1 et aux classes supérieures, en présentant régulièrement la candidature d'un plus grand nombre de femmes, y compris à des postes dans des domaines où elles étaient sous-représentées, tels que le maintien de la paix, la consolidation de la paix et autres secteurs non traditionnels, et en proposant des sources de recrutement nationales qui aideront les organismes des Nations Unies à trouver des candidates réunissant les conditions requises.

5. L'Assemblée a prié le Secrétaire général d'intensifier l'action qu'il menait pour créer, en restant dans les limites des ressources existantes, un milieu de travail respectueux des sexospécificités et répondant aux besoins de tous les fonctionnaires, hommes et femmes, notamment en prévoyant des dispositions qui introduisent de la souplesse en ce qui concerne les horaires et le lieu de travail, ainsi que les soins aux enfants et aux personnes âgées, en fournissant aux futur(e)s candidat(e)s et aux fonctionnaires nouvellement recruté(e)s davantage d'informations sur les possibilités d'emploi de leur conjoint et en offrant à tous les départements, bureaux et lieux d'affectation des possibilités de formation à la prise en compte des sexospécificités. L'Assemblée a également prié le Secrétaire général d'étoffer encore les dispositions visant à lutter contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

6. Du fait de l'intervalle séparant la cinquante-cinquième session de l'Assemblée générale et le début de la quarante-cinquième session de la Commission de la condition de la femme, le présent rapport met à jour les données contenues dans les rapports du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/55/399) et sur la composition du Secrétariat (A/55/427). On y trouvera les statistiques les plus récentes sur la représentation des femmes et des hommes au Secrétariat (au 30 novembre 2000) ainsi que des éléments d'information concernant le programme de travail pour 2001.

II. Mise à jour des statistiques

Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat⁴

7. Le tableau 1 se rapporte à la répartition par sexe de tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou davantage, y compris les fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique ou des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales ainsi que les fonctionnaires dont l'engagement ne vaut que pour l'affectation à un bureau, à une mission, à un fonds ou à un programme bien précis. Les fonctionnaires des deux dernières catégories ne sont pas soumis au système de fourchettes souhaitables servant à établir les estimations relatives à la représentation des différents États Membres. On trouvera au tableau 2 la répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur appar-

tenant à l'ensemble plus restreint des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique.

Fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique

8. La proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique n'a que faiblement augmenté depuis le 1er janvier 2000, passant de 38,8 % à 39,6 % (voir tableaux 2 et 3). Au 30 novembre 2000, on recensait 958 femmes sur un total de 2 421 fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, contre 952 femmes sur les 2 453 fonctionnaires occupant ce type de postes au 31 décembre 1999. Bien que la représentation des femmes n'ait qu'assez peu progressé dans son ensemble, des progrès sensibles continuent d'être faits à la classe D-1, où le nombre de femmes est passé de 71 en décembre 1999 à 77 en novembre 2000 (34,3 % à 38,3 %). Au cours de la même période, la proportion de femmes occupant des postes de direction et de décision (D-1 et au-delà) soumis à la répartition géographique a franchi un seuil critique, passant de 29,7 % à 32,5 %.

Fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'un an ou davantage

9. Dans l'ensemble plus nombreux des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'un an ou davantage, la proportion de femmes a diminué, tombant de 36,8 % en décembre 1999 à 35,7 % au 30 novembre 2000 (voir tableau 4). Ce recul est imputable à l'accroissement sensible, intervenu depuis le 1er janvier 2000, du nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'un an ou davantage affectés à des missions de maintien de la paix ou à d'autres missions spéciales ainsi qu'à la dotation en effectifs de la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (COCOVINU), créée par la résolution 1284 (1999) du Conseil de sécurité, en date du 17 décembre 1999 (voir tableaux 5 et 6). Au cours de la période du 1er janvier au 30 novembre 2000, le nombre de fonctionnaires nommés pour un an ou davantage affectés à des missions de maintien de la paix ou à d'autres missions spéciales est passé de 383 à 868⁵. Sur les 485 personnes entrant dans cette majoration, on comptait 368 hommes (75,9 %) contre 117 femmes (24,1 %). Le nombre de fonctionnaires affectés à la COCOVINU a augmenté de même, passant de 6 en décembre 1999 à 41 au 30 novembre 2000. Sur les 35 personnes constituant cet apport, 28 étaient des hommes (80 %) et 7 des femmes (20 %). La plupart des intéressés étaient détachés par des États Membres. Les postes pourvus se rapportant au domaine technique et hautement spécialisé que constitue le contrôle des armes de destruction massive, les candidatures féminines ont été très peu nombreuses. La COCOVINU ne s'en est pas moins efforcée de recruter des femmes, en particulier aux postes de direction. Les femmes comptent actuellement pour 27,7 % des fonctionnaires occupant des postes des classes P-5 et D-1.

10. La proportion de femmes nommées pour un an ou davantage a reculé de 1,1 point de pourcentage au cours de l'année écoulée, ce qui est d'autant plus préoccupant que le nombre des fonctionnaires affectés à des missions de maintien de la paix et à d'autres missions spéciales a augmenté dans le même temps. Bien que la communauté internationale reconnaisse le rôle important que les femmes jouent dans la

prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix, comme en témoignait tout récemment encore la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité, des efforts plus résolus devront être faits si l'on veut que les femmes participent sur un pied d'égalité au règlement des conflits et aux processus de paix et qu'elles y soient pleinement associées, notamment qu'elles jouent un rôle accru dans les opérations de maintien de la paix. Il faudra en particulier que des mesures concrètes soient prises pour mettre en oeuvre le Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations pluridimensionnelles de maintien de la paix (S/2000/693) ainsi que les dispositions de la résolution 1325 (2000).

11. Bien que la proportion de femmes titulaires d'un engagement d'un an ou davantage ait diminué depuis décembre 1999, celle des femmes occupant des postes de la classe D-1 est passée de 77 (28,4 %) au 31 décembre 1999 à 88 (30,0 %) au 30 novembre 2000. Il reste que cette augmentation n'a guère eu d'effet sur la représentation des femmes aux postes de direction et de décision (D-1 et au-delà), ce, en raison de l'accroissement sensible du nombre d'hommes à la classe D-2 (voir tableau 4). Depuis décembre 1999, la représentation des femmes à la classe D-1 et aux classes supérieures n'a que très faiblement progressé, passant de 24,6 % à 24,8 % au 30 novembre 2000.

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

12. Comme elle l'avait demandé dans sa résolution 54/139, des statistiques sur la répartition par sexe, au 31 décembre 1998, des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de toutes les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies ont été présentées à l'Assemblée générale (A/55/399, annexe). Elles provenaient du Comité consultatif pour les questions administratives qui publie chaque année des statistiques concernant le personnel des organismes des Nations Unies et procède actuellement à la vérification des statistiques relatives au personnel des diverses organisations, au 31 décembre 1999, dont la publication est prévue pour le printemps 2001. Les statistiques sur la répartition par sexe, au 31 décembre 1999, du personnel de toutes les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies figureront également dans le rapport que le Secrétaire général présentera à l'Assemblée lors de sa cinquante-sixième session.

III. Programme de travail pour 2001

13. En 2001, la priorité sera accordée à l'évaluation des progrès réalisés en ce qui concerne l'amélioration de la représentation des femmes dans le cadre de la première série de plans d'action visant à établir un meilleur équilibre entre les sexes dans les départements et bureaux (période du 1er juillet au 31 décembre 2000). Des plans ont été reçus de 13 des 24 départements et bureaux visés, dont l'exécution sera évaluée au cours du premier trimestre 2001 et fera l'objet d'un bilan que présentera le Secrétaire général. Il sera ensuite demandé aux départements, y compris ceux qui

n'auront pas pris part à l'exécution des plans d'action de la première série, d'établir de nouveaux objectifs pour 2001.

14. Comme suite aux recommandations formulées par le Bureau des services de contrôle interne dans le rapport intitulé « Audit complémentaire des procédures de recrutement appliquées par le Bureau de la gestion des ressources humaines » (A/55/397), qu'il a présenté à l'Assemblée générale lors de sa cinquante-cinquième session, la structure et les volets des plans d'action, en particulier les consignes données aux chefs de département s'agissant d'améliorer l'équilibre entre les sexes, seront réexaminés en vue d'affiner les stratégies visant à améliorer la représentation des femmes tout en tenant compte des besoins opérationnels de chacun des départements. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et les chefs de département seront étroitement associés à cette opération. On s'attachera en outre à poursuivre l'intégration des stratégies visant à améliorer l'équilibre entre les sexes dans le cadre général du plan de l'Organisation pour la gestion de ses ressources humaines.

15. Au cours de l'année à venir, la priorité sera également accordée à la mise au point de stratégies visant à améliorer la représentation des femmes dans les missions de maintien de la paix et les autres missions spéciales. Dans son rapport sur la mise en oeuvre du rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (A/55/502), le Secrétaire général a fait part à l'Assemblée générale lors de sa dernière session de sa décision de créer un groupe des nominations hiérarchiques, comprenant des représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, entre autres, qui dirigera la formulation des recommandations qui lui seront faites en matière de sélection du personnel de haut rang. Le Bureau de la Conseillère spéciale s'emploiera par ailleurs, en étroite collaboration avec le Département des opérations de maintien de la paix et le Bureau de la gestion des ressources humaines, à examiner les facteurs qui pourraient faire obstacle au recrutement de candidates pour les missions et à élaborer des directives tendant à ce que les critères de sélection soient établis compte pleinement tenu des impératifs de parité des sexes et de répartition géographique.

16. Les volets suivants de la stratégie du Secrétaire général pour l'égalité des sexes au Secrétariat comptent parmi ceux qui seront mis en oeuvre au cours de l'année à venir : vie professionnelle et vie familiale, y compris en particulier l'octroi d'une aide efficace au placement professionnel du conjoint; modification du système de notation, auquel seront intégrés des critères uniformisés d'appréciation des résultats obtenus par les cadres dans l'exécution des plans d'action des départements; élaboration de mesures visant à améliorer les perspectives de carrière du personnel des services généraux, composé en majorité de femmes; renforcement de la politique adoptée par l'Organisation en vue de lutter contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

Notes

¹ Résolution S-23/2.

² A/S-23/8.

³ ST/AI/1999/9.

⁴ 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.

⁵ S'agissant des statistiques relatives aux fonctionnaires affectés à des missions de maintien de la paix et à d'autres missions spéciales, il importe de préciser que les fonctionnaires nommés pour un an ou davantage ne représentent qu'une partie de l'effectif des missions. Au 30 novembre 2000, quelque 1 693 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient affectés à des missions de maintien de la paix et à d'autres missions spéciales. Près de la moitié d'entre eux (825) étaient en fonction pour moins d'un an, dont 210 (25,5 %) étaient des femmes. Les femmes comptaient pour 25,7 % du nombre total de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur affectés à des missions.

Abréviations utilisées dans les tableaux

BCDPC	Bureau du contrôle des drogues et de la prévention du crime
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
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	Conférence des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat)
COCOVINU	Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUW	Office des Nations Unies à Vienne
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement

Tableau 1

Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou davantage au Secrétariat, par département ou bureau et par classe, au 30 novembre 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		
Commissions régionales							1	1											1	2	3	66,7
Département de la gestion	1				1		4	2	4	5	3	5	1	3	1	3			15	18	33	54,5
Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)					1	1	1	2	2	8	10	12	11	5	6	4	6		32	37	69	53,6
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)			1		4		2	3	6	6	14	17	17	18	5	9			49	53	102	52,0
Département de l'information	1				5	1	7	8	20	12	33	31	31	47	24	22			121	121	242	50,0
Bureau des affaires juridiques	1		1		3		5	4	11	6	7	8	14	11	4	9			46	38	84	45,2
Département des affaires économiques et sociales	1		1	1	7	3	16	8	31	24	37	39	30	24	19	16			142	115	257	44,7
Haut Commissariat aux droits de l'homme		1	1	1	2		1	2	4	6	17	3	15	18	6	7			46	37	83	44,6
BCDPC	1				2		8	3	22	2	24	13	15	22	4	13			76	53	129	41,1
Cabinet du Secrétaire général	2	1	2	1	2	2	4	1	5	1	3	2	3	4	1	3			22	15	37	40,5
Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence	1		1		3		5	7	61	43	136	73	116	93	11	10			334	226	560	40,4
Bureau de la coordination des affaires humanitaires					4	1	4		10	5	12	6	13	10		6			43	28	71	39,4
Commission d'indemnisation des Nations Unies			1		2		4		2	3	13	6	38	17	21	24	1		81	51	132	38,6
Organes interinstitutions					2		3		2	1	1	3	1	2	1				10	6	16	37,5
ONUG	1				1	2	7	3	29	25	80	49	78	31	11	13			207	123	330	37,3
BSCI	1				1	3	2	6	3	22	13	6	3	6	4				44	26	70	37,1
Département des affaires de désarmement	1				2		1	1	3	6	5	2	3		2	1			17	10	27	37,0
Département des affaires politiques	2		3		7	2	4	6	20	9	17	11	11	8	5	4			69	40	109	36,7

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		
ONUSV					1	1	2	1	10	5	33	14	14	10	4	4			64	35	99	35,4
CESAO	1				1	6	2	18	3	21	3	5	15	5	6			56	30	86	34,9	
ONUN	1					2		4		19	7	11	11	6	5			43	23	66	34,8	
CEPALC	1				1	6	5	17	7	30	16	23	16	24	10			102	54	156	34,6	
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	1										1	1						2	1	3	33,3	
Bureau du Programme Iraq	1				1	1		2	1	2	2	1	1	2	1			10	5	15	33,3	
Département des opérations de maintien de la paix	2		1		5		5	1	17	7	47	22	40	19	3	7		120	56	176	31,8	
PNUE			1		8	1	27	5	37	9	58	22	31	29	8	12	1	170	79	249	31,7	
CNUEH				1		1	1	6	2	15	5	8	4	1	1			31	14	45	31,1	
Bureau des services centraux d'appui (Département de la gestion)			1		1		7	3	14	4	23	13	28	12	8	5		82	37	119	31,1	
CEA	1				1	9	3	22	5	27	13	33	16	14	7			106	45	151	29,8	
CESAP	1				1	7	2	23	4	37	10	25	13	9	13			102	43	145	29,7	
CEE		1				6	3	15	7	21	4	21	7	10	8			73	30	103	29,1	
CNUCED	1		1		2	1	14	2	29	7	38	9	36	24	17	9		138	52	190	27,4	
Division de l'administration et de la logistique des missions (Département des opérations de maintien de la paix)	8		12		18	1	28	5	71	9	217	57	204	94	79	54	6	5	643	225	868	25,9
Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour le partenariat international					1				1		1	1						3	1	4	25,0	
COCOVINU						4	2	9	3	13	1	6	2		1			32	9	41	22,0	
Total	31	3	27	4	86	20	205	88	540	240	1 038	492	884	591	315	293	6	7	3 132	1 738	4 870	35,7

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

Tableau 2

Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat, par département ou bureau et par classe, au 30 novembre 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				
COCOVINU								1													–	1	1	100,0
Département de la gestion	1				1		3	2	3	5	2	5	1	3	1	2					12	17	29	58,6
PNUE					2				2	3	2	4		3	2	1					8	11	19	57,9
Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)					1	1	1	2	2	8	10	10	11	5	6	4	5				30	36	66	54,5
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)																					43	45	88	51,1
Département de l'information	1				5	1	7	8	20	12	33	31	28	47	24	21					118	120	238	50,4
Commissions régionales									1	1											1	1	2	50,0
Département des opérations de maintien de la paix	1				1		4		2	1	7	6	14	15	7	9	3	6			39	37	76	48,7
Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence	1				1		3		5	7	9	4	6	5	8		3				30	27	57	47,4
Haut Commissariat aux droits de l'homme					1		1		1	2	4	5	16	3	13	18	6	6			42	35	77	45,5
Département des affaires économiques et sociales	1				1	1	7	3	15	8	30	24	37	39	30	24	19	16			140	115	255	45,1
Bureau de la coordination des affaires humanitaires							3	1	3		7	5	8	3	7	9		5			28	23	51	45,1
BCDPC	1				1		1	1	10		11	9	11	9	2	9					37	28	65	43,1
Organes interinstitutions					1				2				1		2	1					4	3	7	42,9
Cabinet du Secrétaire général	1	1	2	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	3		2					16	12	28	42,9
Bureau des affaires juridiques	1				1		3		5	4	11	6	7	7	13	7	4	8			45	32	77	41,6
ONUG	1				1	1	6	3	6	4	13	9	13	9	19	10	7	10			53	37	90	41,1
Bureau du Programme Iraq	1								1	1					1	1					3	2	5	40,0
Département des affaires politiques	1				2		5	2	4	6	17	7	14	9	9	7	4	4			56	35	91	38,5
BSCI	1						2	2	5	2	12	8	5	2	5	4					30	18	48	37,5

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)	1				1	1	3	2	11	1	10	5	15	14	1	2			42	25	67	37,3
Département des affaires de désarmement	1				2		1	1	3	6	5	2	3		2	1			17	10	27	37,0
CESAO	1				1		6	2	17	3	17	3	3	14	4	5			48	28	76	36,8
ONUV					1	1	2	1	6	3	9	2	3	3	4	3			25	13	38	34,2
CEPALC	1				1		6	5	16	7	30	14	22	14	22	9			98	49	147	33,3
CESAP	1				1		7	2	22	4	32	9	16	12	8	12			86	40	126	31,7
CNUEH				1			1	1	5	1	9	4	6	2	1	1			22	10	32	31,3
ONUN	1						1		2		3	1	2	1	2	3			11	5	16	31,3
Bureau des services centraux d'appui (Département de la gestion)				1			1		5	3	12	4	22	10	20	6	8	5	69	28	97	28,9
CEA	1					1		9	3	21	5	26	10	28	14	13	6		98	39	137	28,5
CEE		1						6	3	15	7	21	4	20	4	9	8		71	27	98	27,6
CNUCED	1		1		2	1	14	2	28	7	38	9	35	22	17	8			136	49	185	26,5
Commission d'indemnisation des Nations Unies				1		1		1											3	-	3	-
Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour le partenariat international					1				1										2	-	2	-
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés																			-	-	-	-
Total	20	3	13	4	53	17	124	77	313	149	421	249	341	287	178	172			1 463	958	2 421	39,6

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

Tableau 3
Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat, aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000

Classe	31 décembre 1999			30 juin 2000			30 novembre 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	20	2	9,1	20	2	9,1	20	3	13,0
SSG	13	3	18,8	12	3	20,0	13	4	23,5
D-2	53	18	25,4	52	18	25,7	53	17	24,3
D-1	136	71	34,3	131	73	35,8	124	77	38,3
P-5	309	152	33,0	305	151	33,1	313	149	32,3
P-4	441	257	36,8	420	250	37,3	421	249	37,2
P-3	357	282	44,1	342	276	44,7	341	287	45,7
P-2	172	167	49,3	171	163	48,8	178	172	49,1
P-1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	1 501	952	38,8	1 453	936	39,2	1 463	958	39,6

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

Tableau 4
Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou davantage au Secrétariat, aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000

Classe	31 décembre 1999			30 juin 2000			30 novembre 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	25	2	7,4	29	2	6,5	31	3	8,8
SSG	22	3	12,0	23	3	11,5	27	4	12,9
D-2	75	21	21,9	80	21	20,8	86	20	18,9
D-1	194	77	28,4	195	81	29,3	205	88	30,0
P-5	498	230	31,6	501	242	32,6	540	240	30,8
P-4	883	456	34,1	910	458	33,5	1 038	492	32,2
P-3	783	526	40,2	789	531	40,2	884	591	40,1
P-2	257	275	51,7	260	261	50,1	315	293	48,2
P-1	2	6	75,0	2	2	50,0	6	7	53,8
Total	2 739	1 596	36,8	2 789	1 601	36,5	3 132	1 738	35,7

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

Tableau 5
Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat nommés pour un an ou davantage, affectés à des missions de maintien de la paix ou à d'autres missions spéciales, aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000

Classe	31 décembre 1999			30 juin 2000			30 novembre 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	4	–	0	7	–	0	8	–	0
SSG	7	–	0	10	–	0	12	–	0
D-2	8	1	11,1	12	1	7,7	18	1	5,3
D-1	18	1	5,3	17	4	19,0	28	5	15,2
P-5	39	4	9,3	48	7	12,7	71	9	11,3
P-4	72	20	21,7	101	32	24,1	217	57	20,8
P-3	87	44	33,6	117	47	28,7	204	94	31,5
P-2	38	35	47,9	33	33	50,0	79	54	40,6
P-1	2	3	60,0	2	–	0	6	5	45,5
Total	275	108	28,2	347	124	26,3	643	225	25,9

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

Tableau 6
Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou davantage, affectés à la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (COCOVINU)^a, aux 31 décembre 1999, 30 juin 2000 et 30 novembre 2000

Classe	31 décembre 1999			30 juin 2000			30 novembre 2000		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SSG	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-1	–	1	100	1	1	50,0	4	2	33,3
P-5	1	1	50,0	2	1	33,3	9	3	25,0
P-4	3	–	0	3	–	0	13	1	7,1
P-3	–	–	–	–	–	–	6	2	25,0
P-2	–	–	–	–	–	–	–	1	100
P-1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	4	2	33,3	6	2	25,0	32	9	22,0

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

^a A remplacé la Commission spéciale des Nations Unies (UNSCOM) créée par le Conseil de sécurité par sa résolution 687 (1991).

Annexe

Déclaration que le Comité administratif de coordination a faite devant l'Assemblée générale à sa vingt-troisième session extraordinaire, intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix au XXIe siècle »

1. Nous, chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, sommes attachés à la pleine application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, et à la réalisation de l'égalité entre les sexes – indispensable pour réduire et éliminer la pauvreté –, et de la paix, des droits de l'homme et du développement durable.

2. Nous reconnaissons que des progrès ont été accomplis sur la voie de la création d'un environnement favorable à l'émancipation des femmes et à l'égalité entre les sexes grâce à l'application des engagements pris lors des conférences et sommets que l'ONU a organisés dans les années 90, en particulier la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.

3. Cependant, d'importantes difficultés demeurent. Il faut donc redoubler d'efforts pour accélérer l'application du Programme d'action de Beijing. Les évolutions et les tendances qui se dessinent aux niveaux local et mondial offrent des possibilités de réaliser l'égalité entre les sexes mais lui opposent aussi des obstacles. Il faut trouver de nouvelles approches pour tirer profit de ces possibilités et lever ces obstacles, compte dûment tenu de la conception de l'égalité entre les sexes et de l'émancipation des femmes énoncée dans le Programme. Il faudrait concevoir et appliquer des mesures qui permettent de réduire au maximum les risques de la mondialisation et de faire bénéficier les femmes des meilleures conditions de vie possibles tout au long de leur vie. Les questions concernant spécifiquement les femmes et les filles, telles que les droits liés au travail, la violence sexiste, les droits en matière d'hygiène sexuelle et de santé en matière de reproduction, l'éducation et la sécurité sociale, l'accès aux ressources productives – en particulier, le crédit – et la nutrition exigent une attention soutenue. Il faut doter les institutions et les particuliers des moyens voulus pour qu'en période d'évolution rapide ils puissent tirer leur épingle du jeu de manière à promouvoir l'égalité entre les sexes.

4. Les femmes et les hommes doivent être des partenaires égaux pour construire le XXIe siècle. Nous

croyons fermement que la volonté politique et la responsabilité de la concrétisation de l'égalité entre les sexes sont des conditions essentielles. Nous assumons une responsabilité de plus en plus grande pour ce qui est de promouvoir l'égalité entre les sexes dans nos activités directives, normatives et opérationnelles, par le biais des programmes que nous exécutons dans les pays partenaires et dans le cadre des partenariats interinstitutions renforcés au service de l'égalité. Nous rendons compte des progrès accomplis en améliorant la qualité du suivi et des rapports pertinents.

5. Nous nous engageons à intensifier notre action en faveur de l'application accélérée du Programme d'action et de l'intégration d'une perspective sexospécifique. En conséquence :

a) Nous renforcerons notre appui aux gouvernements qui s'emploient au niveau national à mettre en oeuvre des plans d'action nationaux pour l'égalité entre les sexes et à renforcer les capacités nationales;

b) Nous continuerons de promouvoir l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le cadre du dialogue politique avec les gouvernements/parlements et la société civile, et entre gouvernements;

c) Nous encouragerons et nous appuierons le partage de données d'expérience et de bonnes pratiques en ce qui concerne l'application du Programme d'action de Beijing et l'utilisation intersectorielle d'une approche fondée sur l'intégration d'une perspective sexospécifique;

d) Nous continuerons d'élaborer et d'exécuter des programmes et des projets ciblant les femmes afin de réduire les inégalités existantes et de promouvoir l'égalité entre les sexes;

e) Nous ferons en sorte que les tenants et les aboutissants de l'égalité entre les sexes soient traités dans toutes nos activités sectorielles et thématiques, notamment en renforçant les capacités de l'ensemble du personnel en ce qui concerne l'intégration d'une perspective sexospécifique, en intégrant la distinction

homme-femme dans la planification, la programmation, la budgétisation, le suivi et l'évaluation, en développant les bonnes pratiques et en s'en inspirant, entre autres mesures;

f) Nous continuerons de mettre au point et de perfectionner des outils et des ressources permettant de guider la formulation de politiques et la planification axées sur l'intégration des femmes, notamment en utilisant des statistiques qui soient ventilées par sexe et qui mettent l'accent sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes;

g) Nous prendrons les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'égalité entre les sexes soit intégrée dans la programmation par pays, notamment dans les bilans communs de pays et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, et dans les appels globaux;

h) Nous nous efforcerons de faire porter davantage l'accent à la fois sur les hommes et les femmes et sur les relations entre les hommes et les femmes, et sur la pleine participation des hommes à la promotion de l'égalité entre les sexes à tous les niveaux;

i) Nous fournirons l'appui et les ressources nécessaires à la concrétisation de ces engagements, notamment en renforçant les mandats et les ressources des mécanismes organisationnels tels que les groupes de la parité entre les sexes et les points focaux pour les questions d'égalité entre les sexes, qui sont nécessaires pour assurer l'intégration d'une démarche sexospécifique.

6. Au sein de nos propres organisations, nous prenons des mesures positives pour accroître sensiblement la représentation des femmes, y compris aux niveaux supérieurs de la prise de décisions, afin de nous rapprocher de l'objectif de la parité entre les sexes fixé par l'Assemblée générale. Il a fallu à cette fin prendre des mesures administratives spéciales et adopter des programmes ciblés d'actions palliatives que nous espérons provisoires. Toutefois, nous avons également pris des mesures pour relever les défis plus difficiles et plus durables qui consistent à faire évoluer les mentalités de nos organisations dans un sens qui tienne davantage compte des disparités entre les sexes. Nous avons pris davantage conscience de ce que signifie l'égalité entre les sexes pour chaque organisation et avons mis en place des mesures positives pour faire en sorte que notre milieu de travail soit mieux adapté aux besoins des femmes et des hommes.

7. Des mesures supplémentaires doivent être prises pour atteindre les objectifs fixés dans le Programme d'action et dans d'autres mandats intergouvernementaux. En conséquence :

a) Nous renforcerons les compétences et la responsabilité en matière de gestion au service de l'égalité entre les sexes et d'un milieu de travail tenant compte des sexospécificités;

b) Nous améliorerons les politiques et pratiques en matière de recrutement de façon que des femmes soient nommées dans nos organisations, en particulier au niveau des postes de direction et d'encadrement;

c) Nous prendrons des mesures et élaborerons des politiques communes permettant aux femmes de conserver leur emploi, en particulier en fournissant à leur conjoint une assistance effective en matière d'emploi et en favorisant la mobilité interinstitutions, et visant à améliorer les perspectives de carrière pour les femmes;

d) Nous créerons et renforcerons un milieu de travail favorable et tenant compte des sexospécificités;

e) Nous mettrons en place des mécanismes efficaces de responsabilisation pour faire en sorte que nos actions correspondent aux engagements pris;

f) Enfin, nous nous efforcerons de créer des partenariats avec les gouvernements, la société civile et le secteur privé, ainsi qu'au sein des organismes des Nations Unies, en vue de réaliser l'égalité entre les sexes, le développement et la paix au XXI^e siècle.