



Assemblée générale

Distr. générale
7 septembre 2006
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Points 60 a) et 121 de l'ordre du jour provisoire*

Promotion de la femme

Gestion des ressources humaines

Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

En application de la résolution 59/164 de l'Assemblée générale, du 20 décembre 2004, le présent rapport donne des informations sur les progrès réalisés concernant le taux de représentation des femmes dans les organismes et institutions des Nations Unies entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2004 et au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2006. Dans les organismes des Nations Unies comme au Secrétariat, une stagnation de la représentation des femmes a été constatée chez les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, caractérisée par une amélioration négligeable et, parfois même, une régression. Ainsi, la proportion de femmes à la classe D-1 était de 25,3 %, ce qui représente une baisse de 6,95 %, la plus spectaculaire depuis 2004. Dans les organismes des Nations Unies, la proportion croissante de coordonnatrices résidentes, qui est passée de 21 % en 2004 à 32,5 % en juillet 2006, était un progrès encourageant. Cependant, il faut à l'évidence entreprendre des efforts plus concertés pour réaliser la parité dans toutes les classes et dans toutes les catégories, en particulier pour les postes de rang supérieur et de direction. À cet égard, l'Assemblée générale, dans sa résolution 57/180 du 30 janvier 2003, a demandé que soient analysées les causes de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliorait. Les résultats de la phase I de l'analyse, qui portait sur le Secrétariat, ont été présentés à l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session (A/59/357); la phase II, qui portait sur les organismes des Nations Unies, fait l'objet du présent rapport.

* A/61/150.

** La présentation du présent rapport a été retardée en raison de l'absence de données statistiques à jour.



Elle fait ressortir plusieurs facteurs essentiels : la stratégie relative à la parité des sexes; les statistiques relatives à la planification en matière de parité des sexes; les procédures de recrutement et de sélection; le déroulement et l'organisation des carrières; la mobilité; l'atmosphère et la culture de travail; la responsabilisation; et les obstacles de caractère informel. L'analyse est assortie d'une série de recommandations tendant à améliorer la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–3	10
II. Aperçu général du taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies.	4–7	10
III. Évolution récente des politiques de promotion de la parité des sexes dans le système des Nations Unies	8–17	12
A. Commission de la fonction publique internationale.	8–11	12
B. Étude du Fonds des Nations Unies pour l'enfance sur la parité des sexes	12–15	13
C. Initiative de recrutement visant à assurer la parité des sexes à l'Agence internationale de l'énergie atomique	16	14
D. Initiatives en faveur du traitement équitable des deux sexes au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés	17	14
IV. Analyse des causes de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore.	18–38	14
A. Contexte et justification	18–20	14
B. Stratégie en faveur de l'égalité des sexes	21–22	15
C. Planification en matière d'égalité des sexes : statistiques	23–25	16
D. Recrutement.	26–29	17
E. Sélection	30–31	18
F. Progrès réalisés au sein des organismes	32–34	19
G. Perspectives et planification de carrière	35	20
H. Mobilité	36	20
I. Conditions de travail et culture d'entreprise	37	21
J. Obligation de rendre compte	38	21
V. Aperçu du taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat	39–69	22
A. Représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an.	40–44	22
B. Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an, 1998-2006	45–48	25
C. Représentation des femmes appartenant à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans les services linguistiques	49	26
D. Proportion de femmes occupant des postes d'expert	50	26

E.	Fonctionnaires affectés aux missions d'appui à la paix administrées par le Département des opérations de maintien de la paix	51	27
F.	Nominations, promotions, mutations et cessations de service d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an	52–66	27
G.	Répartition des sexes dans la catégorie des agents du Service mobile	67	33
H.	Répartition des sexes dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées	68–69	33
VI.	Activités menées récemment pour atteindre la parité des sexes au Secrétariat . . .	70–79	34
A.	Système de sélection du personnel	70	34
B.	Plans d'action en matière de ressources humaines	71–72	34
C.	Politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale	73–74	35
D.	Administration de la justice	75	36
E.	Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme	76–79	36
VII.	Conclusions	80–91	37

Tableaux

1.	Pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes du système des Nations Unies au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2004	11
2.	Postes de coordonnateur résident par région et par sexe – juillet 2006	11
3.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins, au 30 juin 2004 et au 30 juin 2006	23
4.	Nombre de départements et bureaux comptant au moins 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, par pourcentage de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an, au 20 juin 2004 et au 30 juin 2006	24
5.	Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an, du 30 juin 1998 au 30 juin 2006	25
6.	Personnel occupant des postes d'expert, 1 ^{er} juillet 2004 et 30 juin 2006	26
7.	Nominations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat, du 1 ^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006	28
8.	Tendances concernant les nominations de femmes à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat	29
9.	Promotions par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat, du 1 ^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006	30
10.	Mutations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat, du 1 ^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006	30

-
11. Fonctionnaires occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ayant quitté l'Organisation, par type, catégorie et sexe, du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006. 31

Annexes

1. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies (au Siège, dans les autres bureaux et dans les postes de projet) au 31 décembre 2004 41
2. Objectifs, coordonnateurs ou centres de coordination et groupes de femmes (en décembre 2004). 43
3. Adoption de politiques et de mesures en faveur de la parité des sexes dans le système des Nations Unies. 46
4. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2006. 50

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCI	Centre CNUCED/OMC du commerce international
CCPPNU	Secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et du Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies
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
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIJ	Cour internationale de Justice
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
COCOVINU	Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies
CTED	Direction du Comité contre le terrorisme
DDA	Département des affaires de désarmement
DESA	Département des affaires économiques et sociales
DGACM	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
DM	Département de la gestion (Bureau du Secrétaire général adjoint, Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Bureau de la gestion des ressources humaines, Bureau des services centraux d'appui et Bureau chargé du Plan-cadre d'équipement du Département de la gestion)
DM/CMP	Plan-cadre d'équipement (Département de la gestion)
DM/OCSS	Bureau des services centraux d'appui (Département de la gestion)
DM/OHRM	Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)
DM/OPPBA	Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)
DM/OUSG	Bureau du Secrétaire général adjoint (Département de la gestion)
DPA	Département des affaires politiques

DPI	Département de l'information
DPKO	Département des opérations de maintien de la paix
DPKO/OMS	Bureau de l'appui aux missions (Département des opérations de maintien de la paix)
DSS	Département de la sûreté et de la sécurité
ETHICS	Bureau de la déontologie
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FMADPKO	Missions sur le terrain administrées par le Département des opérations de maintien de la paix
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
FNUPI	Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux
HCDH	Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
INTERORG	Organes interinstitutions
MANUA	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan
MANUI	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
MINUEE	Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
MINUL	Mission des Nations Unies au Libéria
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUS	Mission des Nations Unies au Soudan
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
MONUC	Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo
MONUG	Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OCHA	Bureau de la coordination des affaires humanitaires
OHRLLS	Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement
OIP	Bureau chargé du Programme Iraq

OIT	Organisation internationale du Travail
OLA	Bureau des affaires juridiques
Ombudsman	Bureau de l'Ombudsman de l'ONU
OMM/ICAT	Organisation météorologique mondiale/Centre international de perfectionnement professionnel et technique
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS/OPS	Organisation mondiale de la santé/Organisation panaméricaine de la santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUB	Opération des Nations Unies au Burundi
ONUCI	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire
ONUSDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUSIDA	Programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH et le sida
ONUV	Office des Nations Unies à Vienne
OSG	Bureau du Secrétaire général
OSRSGCAC	Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
REGCOM	Bureau de liaison des commissions régionales
UIT	Union internationale des télécommunications
UNCC	Commission d'indemnisation des Nations Unies
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets

UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UNSECOORD	Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité
UNU	Université des Nations Unies
UPU	Union postale des Nations Unies

I. Introduction

1. Le présent rapport, soumis en application de la résolution 59/164 de l'Assemblée générale, en date du 20 décembre 2004, contient des informations sur le taux de représentation des femmes au Secrétariat entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2006 et dans d'autres organismes des Nations Unies entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2004. Les chapitres II, III et IV sont consacrés aux organismes des Nations Unies. Les chapitres V et VI portent sur la parité des sexes au Secrétariat.

2. Dans sa résolution 59/164, l'Assemblée a constaté avec préoccupation que les femmes continuaient à ne pas être représentées au plus haut niveau de la prise de décisions, en particulier au rang de Secrétaire général adjoint, et constaté avec une inquiétude particulière que les considérations liées à la parité des sexes n'avaient pas encore été véritablement intégrées dans les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation. L'Assemblée a engagé instamment le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies à redoubler d'efforts pour faire des progrès appréciables en vue d'atteindre l'objectif de la parité des sexes dans un avenir très proche.

3. Dans la même résolution, l'Assemblée a encouragé les États Membres à soutenir les efforts que faisaient l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies pour atteindre l'objectif de la parité hommes/femmes, particulièrement aux postes de rang supérieur et de direction : a) en présentant régulièrement un plus grand nombre de candidatures féminines; b) en proposant des sources de recrutement nationales, en coopération avec des mécanismes de promotion de la femme et des réseaux d'organisations professionnelles; et c) en encourageant davantage de femmes à se porter candidates à des postes au Secrétariat, notamment dans les domaines où elles étaient sous-représentées comme le maintien de la paix, la consolidation de la paix et autres activités qui étaient encore pour elles inhabituelles.

II. Aperçu général du taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies

4. À la date de l'établissement du présent rapport, les seuls chiffres disponibles concernant la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies avaient été établis au 31 décembre 2004 (annexe I). Le taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les entités des Nations Unies a augmenté de 0,6 %, passant de 36,3 % à 36,9 % au cours de la période examinée.

5. Globalement, dans les classes D-1 et au-dessus, la situation s'est améliorée en 2004, les femmes constituant 23,7 % des fonctionnaires, contre 21,7 % au

31 décembre 2003¹. La parité n'a été atteinte qu'aux classes P-1 et P-2 dans les organismes des Nations Unies.

6. Comme il ressort du tableau 1 ci-après, deux organismes des Nations Unies ont atteint l'objectif de la parité globale chez les administrateurs en 2004, contre un seul organisme en 2003. Dix organismes comptaient moins de 30 % de femmes dans leurs effectifs en 2004, contre neuf en 2003.

Tableau 1
Pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes du système des Nations Unies au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2004

<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>31 décembre 2003</i>	<i>31 décembre 2004</i>	<i>Organismes et institutions, 2004</i>
50 ou plus	1	2	UNITAR, FNUAP
40-49	8	9	UNICEF, UNESCO, FIDA, OPS, PAM, OMPI, ONUSIDA, HCR, OIT
30-39	13	10	PNUD, CCPPNU, Secrétariat de l'ONU, ICAT, OMC, CFPI, CIJ, OMS, OMI, CCI
Moins de 30	9	10	UNOPS, FAO, UIT, ONUDI, OMM, UNRWA, UPU, OACI, UNU, AIEA
Total	31	31	

Source : Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

7. Dans le système des coordonnateurs résidents, qui regroupe les entités des Nations Unies menant des activités opérationnelles de développement, le taux de représentation des femmes est passé de 21 % en août 2004 à 32,5 % en juillet 2006. La proportion de femmes atteint 42,9 % en Asie et dans le Pacifique mais seulement 17,6 % dans les États arabes.

Tableau 2
Postes de coordonnateur résident par région et par sexe – juillet 2006

<i>Répartition géographique</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Postes vacants</i>	<i>Nombre total de postes</i>	<i>Pourcentage de postes pourvus par des femmes</i>
Afrique	14	23	7	44	37,8
Asie et Pacifique	9	12	3	24	42,9
États arabes	3	14	0	17	17,6

¹ *Source* : Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

Répartition géographique	Femmes	Hommes	Postes vacants	Nombre total de postes	Pourcentage de postes pourvus par des femmes
Europe et Communauté d'États indépendants	7	10	4	21	41,2
Amérique latine et Caraïbes	4	18	2	24	18,2
Total	37	77	16	130	32,5

Source : Programme des Nations Unies pour le développement.

III. Évolution récente des politiques de promotion de la parité des sexes dans le système des Nations Unies

A. Commission de la fonction publique internationale

8. À sa soixante-troisième session, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) s'est penchée sur la question de la parité dans les organismes des Nations Unies en se fondant sur les informations recueillies à l'aide d'un questionnaire et sur la base de données statistiques du Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. On trouvera à l'annexe II un aperçu général des objectifs fixés en matière de parité dans 15 organismes des Nations Unies.

9. Selon le rapport de la CFPI, chez les 18 entités ayant répondu parmi les 23 interrogées, les mesures visant à assurer la parité des sexes les plus répandues étaient celles visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle (récapitulées à l'annexe III). S'il est crucial de mettre en œuvre des politiques de cette nature, il n'est pas moins essentiel de promouvoir une culture de travail qui favorise ces politiques et facilite l'application de mesures connexes.

10. En ce qui concerne les initiatives dans les domaines du recrutement, de la promotion, du suivi et de la responsabilisation visant à réaliser la parité, l'enquête montre que la situation varie selon les organismes, certains n'ayant aucune politique de recrutement et de promotion à cette fin², tandis que d'autres mènent régulièrement des audits de la situation des femmes³. D'autres encore⁴ ont des politiques en matière d'égalité des sexes mais n'en ont aucune qui vise à atteindre l'objectif de la parité dans les promotions. De nombreux autres organismes présentent chaque année un rapport sur la représentation des femmes à leurs organes directeurs.

11. Dans son rapport, la CFPI a constaté une corrélation nette entre la mise en œuvre consciencieuse de politiques et de mesures de promotion de l'égalité des sexes et la progression de la représentation des femmes dans la composition, le recrutement et la promotion des fonctionnaires. Cette constatation donne fortement à penser que l'application stricte de politiques de promotion de l'égalité des sexes,

² UIT et OMC.

³ OACI et OIT.

⁴ FAO, AIEA, UPU, ONUDI et OMS.

associée à des efforts systématiques et intenses, permettrait d'accélérer les progrès sur la voie de la parité. En outre, il est essentiel que les directeurs de programme soient effectivement tenus responsables de la réalisation des objectifs de parité. Le rapport met également en lumière la nécessité d'adopter des politiques à cette fin.

B. Étude du Fonds des Nations Unies pour l'enfance sur la parité des sexes

12. Le Conseil d'administration du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a prié le Fonds de se pencher sur la question de la parité et d'atteindre l'objectif fixé en la matière à l'échelle du système des Nations Unies d'ici à 2010. L'UNICEF a donc réalisé en 2006 une étude intitulée « Gender parity in senior management at UNICEF » (La parité dans les postes de rang élevé à l'UNICEF). Fondée sur des données statistiques, des entretiens approfondis, des discussions de groupe et des questionnaires de départ, l'étude a montré que plusieurs phénomènes complexes et intimement liés étaient à l'origine des lacunes observées dans le domaine de la parité.

13. Selon l'étude, les femmes sont bien représentées au Fonds aux classes P-1 à P-4 (46 %) et leur proportion à la tête de bureaux extérieurs (43 %) reflète la représentation globale des femmes dans la catégorie des administrateurs recrutés à l'échelon international (44 %).

14. En revanche, la représentation des femmes aux classes P-5 à D-2 demeure bien inférieure à la parité (37 %). Les facteurs cités comme contribuant aux déséquilibres entre les sexes étaient les suivants : faiblesse des dispositifs de responsabilisation; nombre réduit de candidates aux postes vacants par rapport aux candidats; dans de nombreux cas, application relativement plus stricte des critères de compétence aux candidates qu'au candidats; existence de réseaux parallèles informels auxquels les femmes ont moins accès; et conditions de travail (équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, charge de travail, lourdeur des horaires et sexisme du style de gestion) qui défavorisent les femmes.

15. L'étude a conclu que la parité des sexes pourrait effectivement être réalisée d'ici à 2010 si la direction montrait clairement la voie et engageait sa responsabilité, instaurait un style de gestion favorisant cet objectif et investissait dans la gestion des ressources humaines. Elle a souligné la nécessité d'adopter les mesures suivantes : mise en place d'un mécanisme efficace d'appréciation du comportement professionnel afin de réduire le recours aux évaluations provenant de réseaux informels; renforcement des systèmes de gestion des ressources humaines afin d'élargir le vivier de candidates compétentes et, de ce fait, rendre les présélections plus équilibrées et garantir l'objectivité des évaluations; développement des programmes de formation et de mentorat tenant compte de la question de l'égalité des sexes à l'intention des cadres des deux sexes; et suivi et contrôle adéquats de politiques, systèmes et procédures dynamiques et viables de nature à assurer la parité et la diversité sous toutes leurs formes. Les solutions proposées dans l'étude tendaient à garantir aux femmes un traitement véritablement égal et non préférentiel, étant entendu que traitement égal n'est pas synonyme de traitement identique. Les procédures devaient être gérées de manière différenciée afin que les résultats soient les mêmes pour tous. L'UNICEF a déjà appliqué une recommandation de l'étude en

nommant une Conseillère spéciale pour les questions de parité des sexes et de diversité au Bureau de la Directrice générale.

C. Initiative de recrutement visant à assurer la parité des sexes à l'Agence internationale de l'énergie atomique

16. Outre l'adoption de nouvelles politiques visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle et de nouvelles procédures de recrutement, l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a engagé ses États membres, en mars 2005, à désigner un agent de liaison pour le recrutement des femmes. Les agents de liaison fournissent des informations aux institutions, organismes, universités et organisations féminines et professionnelles au niveau national, facilitent les contacts avec ces entités et leur communiquent directement les avis de vacance de poste. Ils assurent également l'organisation de missions de recrutement et veillent à leur financement, font connaître au public l'AIEA en tant qu'employeur potentiel et appuient les programmes d'administrateurs auxiliaires, de stages et de bourses de perfectionnement pour les jeunes administratrices, mis en œuvre par l'Agence.

D. Initiatives en faveur du traitement équitable des deux sexes au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

17. Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a récemment créé un poste de fonctionnaire chargé des questions de diversité et d'éthique (hors classe) qui assure le suivi et l'examen des questions d'équilibre géographique et entre les sexes. Il a également été créé un poste de conseiller spécial du Haut Commissaire chargé de donner des conseils en matière d'égalité des sexes au HCR. Une politique de promotion de la parité des sexes est actuellement mise en œuvre et des modifications favorisant un traitement équitable des hommes et des femmes ont été apportées aux règles régissant les travaux du Comité des nominations, promotions et affectations.

IV. Analyse des causes de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore

A. Contexte et justification

18. Dans sa résolution 57/180, l'Assemblée générale a regretté que l'objectif de la parité dans toutes les catégories de postes n'ait pas été atteint à la fin de 2000⁵. L'Assemblée a notamment prié le Secrétaire général de faire une analyse plus fouillée des causes probables de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliorait dans les organismes des Nations Unies. Cette analyse a été menée en deux phases : les conclusions de la première, qui concernait surtout le Secrétariat, ont été présentées à la Commission de la condition de la femme à sa quarante-huitième session (qui s'est tenue du 1^{er} au 12 mars 2004) et à l'Assemblée générale

⁵ Les objectifs et calendriers fixés par chaque institution et organisme du système des Nations Unies se trouvent à l'annexe II.

à sa cinquante-neuvième session (A/59/357); la seconde, dont les conclusions sont présentées ci-après, a porté sur quatre organismes représentatifs du système des Nations Unies (Organisation internationale du Travail, Programme des Nations Unies pour le développement, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et Organisation des Nations Unies pour le développement industriel), de façon à rendre compte du contraste existant entre les institutions spécialisées et de terrain, les diverses régions et les différents niveaux de représentation des femmes.

19. Cette analyse avait pour objet de recenser les facteurs individuels et organisationnels pertinents ayant une influence sur la parité dans le système des Nations Unies et de suggérer des moyens de surmonter les obstacles au progrès. Dans le cadre de cette étude, on a effectué une analyse de données empiriques, des politiques et procédures en matière de gestion des ressources humaines et des perceptions individuelles des fonctionnaires.

20. Le présent rapport met certes en lumière les principaux constats et conclusions découlant de la deuxième phase de l'analyse, mais il reprend aussi les nombreux thèmes qui sont communs aux deux phases. L'accent est mis sur les problèmes qui doivent être surmontés si l'on veut atteindre l'objectif de la parité. Trois facteurs essentiels ressortent de cette analyse. Tout d'abord, il convient de distinguer clairement l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité des sexes de la parité proprement dite. Deuxièmement, il faut s'engager au plus haut niveau à mettre en place des mesures spéciales préférentielles obligatoires. Enfin, il faut institutionnaliser des mécanismes clairs de responsabilisation en matière de parité. L'analyse porte sur les neuf domaines examinés ci-après : stratégie en faveur de l'égalité des sexes; statistiques pour la planification des mesures en faveur de l'égalité des sexes; recrutement; sélection; progrès réalisés au sein des organismes; perspectives et planification de carrière; mobilité; conditions de travail et culture d'entreprise; et obligation de rendre des comptes.

B. Stratégie en faveur de l'égalité des sexes

21. L'existence d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes faisant partie intégrante de la culture et des grandes orientations de chaque organisme dit assez l'importance que l'on accorde à la réalisation de la parité. Cette stratégie devrait porter à la fois sur la dotation en effectifs et les grandes orientations, ainsi que sur l'acceptation de ce mandat par tous les fonctionnaires. Il ressort de l'analyse qu'au niveau de la définition des orientations, la responsabilité en matière d'égalité entre les sexes est généralement partagée entre la Division de la gestion des ressources humaines et les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes ou bureaux de promotion de la femme (comme c'est le cas à l'Organisation internationale du Travail). Les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes ont essentiellement pour rôle de formuler des conseils et de suivre les progrès réalisés en matière de parité. Les politiques favorables à l'égalité des sexes couvrent la dotation en effectifs, les perspectives de carrière et les difficultés à conserver le personnel, notamment les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de rotation des effectifs. Par ailleurs, la majorité des plans stratégiques en matière de ressources humaines prévoient des objectifs et des mesures en faveur de la diversité.

22. Pour que la parité soit acceptée aussi bien par les hommes que par les femmes, il faut pouvoir établir qu'elle améliore l'efficacité de l'organisme. Or l'analyse montre que la controverse persiste quant aux avantages relatifs d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes et de la parité proprement dite, bon nombre de personnes estimant que les politiques visant les deux à la fois favorisent indûment les femmes. Cependant, les statistiques sur la parité et la lenteur relative, voire le ralentissement des progrès, indiquent clairement le contraire. Ils disent, à l'inverse, combien il est nécessaire de renforcer la formulation et la mise en œuvre des politiques et des mesures destinées à réaliser la parité, ainsi que les mécanismes de responsabilisation. Les mesures suggérées sont les suivantes :

Mesure 1 : Mettre en place une stratégie en faveur de l'égalité des sexes qui soit énergique et axée sur l'avenir et qui fasse partie intégrante d'une démarche en faveur de la mise en valeur des aptitudes particulières, l'attention à l'égalité des sexes étant intégrée à tous les processus de gestion.

Mesure 2 : Veiller à ce que l'élaboration de la stratégie en faveur de l'égalité des sexes soit confiée à une équipe qui reflète la parité hommes-femmes, notamment au niveau des hauts fonctionnaires qui représentent le Siège et les bureaux extérieurs.

C. Planification en matière d'égalité des sexes : statistiques

23. Il est essentiel de disposer de statistiques globales qui rendent compte de la situation actuelle et des tendances pour suivre les taux de représentation féminine. Les responsables des ressources humaines doivent appeler régulièrement l'attention des chefs de service sur la composition hommes-femmes de leur service, et de l'organisme en général, dans l'optique de la planification stratégique. Par ailleurs, l'efficacité de processus de gestion, tels que le recrutement, la sélection, le suivi des résultats et la promotion, doit pouvoir être mesurée au moyen de statistiques, et non pas seulement sur la base de perceptions individuelles.

24. Tous les organismes compilent des statistiques ventilées par sexe, selon la classe, le service, le poste et la zone géographique. L'âge du départ à la retraite fait également l'objet d'un suivi sexospécifique. À l'inverse du Secrétariat, les organismes et institutions ne disposent pas de données détaillées et informatisées ventilées par sexe pour chaque étape des processus de recrutement et de sélection. Des données ventilées par sexe sont disponibles pour les promotions, même si elles ne sont pas toujours informatisées. À l'heure actuelle, la plupart des rapports statistiques concernant la représentation féminine dans le système des Nations Unies sont des photographies de la situation à un moment donné. Or l'on veut examiner l'évolution relative des carrières des hommes et des femmes dans le système, une analyse longitudinale permettant de suivre les écarts dans les taux de promotion et de maintien en fonction s'impose.

25. Pour que les chefs de service disposent des informations globales nécessaires pour suivre les progrès accomplis et planifier de manière stratégique la réalisation de la parité, et sa pérennisation, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 3 : Créer un dispositif de suivi trimestriel ou semestriel, qui intégrerait toutes les données ayant trait à la parité dans un rapport global de planification des effectifs, au niveau de la direction de l'organisme et des services.

Mesure 4 : Intégrer dans des rapports de suivi des données empiriques globales notamment sur la représentation féminine à chaque étape du processus de recrutement et de sélection et sur les écarts hommes-femmes pour ce qui est de la notation du comportement professionnel et des taux de promotion, afin de mettre en évidence les domaines où des mesures préférentielles sont requises.

D. Recrutement

26. Les méthodes de recrutement varient d'un organisme à l'autre, les critères d'âge et d'ancienneté étant différents. Trois principaux points d'entrée ont été étudiés : débutant, moyen et supérieur.

27. Le recrutement des débutants se fait notamment grâce au Programme des administrateurs auxiliaires et aux concours nationaux de recrutement au Secrétariat. Ce groupe comporte en général autant de femmes que d'hommes, ou même davantage de femmes. Même si ce constat est encourageant, l'étude dont il est question ici montre que la parité, pourtant bien réelle au niveau débutant, ne se retrouve pas aux niveaux supérieurs, la raison étant qu'il est difficile de retenir les femmes jusqu'à la fin de leur carrière.

28. En ce qui concerne le recrutement aux postes d'administrateur de rang moyen, la deuxième phase de l'analyse, comme la première, a permis de constater que le système d'affichage des vacances de poste et les critères d'évaluation retenus pouvaient déboucher sur une discrimination indirecte à l'égard des femmes à cause des difficultés d'accès et de l'inadéquation entre leurs parcours scolaire et professionnel et les critères retenus. Pour élargir le bassin de candidates qualifiées aux postes d'administrateur de rang moyen, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 5 : Attirer un plus grand nombre de candidates qualifiées; pour ce faire, il est proposé de mener les activités suivantes :

a) **Communiquer les vacances de poste à paraître aux administrations chargées de la condition de la femme, aux organisations féminines nationales, à des associations professionnelles pour les femmes et aux universités;**

b) **Créer une base de données ventilées par sexe où figureraient des renseignements sur les consultants, les sous-traitants et le personnel engagés pour des affectations hors siège de courte durée et communiquer les vacances de poste à ce groupe;**

c) **Encourager les responsables hiérarchiques à examiner, en consultation avec les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes, la formulation des critères relatifs à la formation et à l'expérience professionnelle, ainsi que des critères d'évaluation, qui figurent dans les vacances de poste afin de veiller à ce qu'ils soient suffisamment diversifiés;**

d) **Encourager les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes à travailler en concertation avec les responsables hiérarchiques dans les services où les professions masculines prédominent afin d'obtenir des données démographiques concernant le bassin de main-d'œuvre au niveau mondial et de cibler les efforts de recrutement.**

29. Dans les organismes et les institutions du système des Nations Unies, le recrutement aux échelons supérieurs est la prérogative du chef de l'organisme. Même si l'on constate, comme c'était le cas dans la première phase, que dans la plupart des organismes, le chef a pris l'initiative de solliciter des candidatures féminines afin de pourvoir des postes aux échelons supérieurs, il importe au plus haut point de systématiser l'obtention de données sur des candidates qualifiées, notamment de ressortissantes de pays en développement, non représentés et sous-représentés. De l'avis de fonctionnaires ayant participé à des entretiens, les femmes recrutées grâce au système en place pourraient avoir du mal à se faire accepter. Il est donc impératif que toutes les femmes recrutées aux échelons supérieurs soient perçues comme hautement qualifiées et qu'elles bénéficient de l'appui nécessaire pour réussir leur intégration dans l'organisme. Pour attirer les candidatures féminines à des postes de la classe D-1 et des classes supérieures, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 6 : Réorganiser les ressources humaines et budgétaires au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines comme suit :

a) **S'associer avec des sites Web de recrutement au niveau mondial afin de chercher dans les bases de données des femmes qui répondent à des critères précis;**

b) **Recueillir systématiquement l'information relative aux candidates hautement qualifiées pour des postes à responsabilités;**

c) **Prévoir les délais nécessaires pour trouver des candidates qualifiées en planifiant à temps les successions aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures;**

d) **Communiquer avec les administrations nationales chargées de la condition de la femme et avec d'autres organismes pour trouver des candidates hautement qualifiées dans des pays ciblés.**

E. Sélection

30. Tous les organismes ont recours à un système de sélection officiel pour les postes d'administrateur de rang moyen. Quatre grands sujets de préoccupation ont été recensés en ce qui concerne ce système. Il s'agit premièrement de l'importance accordée, dans le cadre du processus d'évaluation, aux critères techniques et au nombre d'années d'expérience. Le deuxième porte sur l'application inégale des pratiques exemplaires en ce qui concerne la sélection de membres du jury conscients des objectifs fixés en matière de représentation féminine et des mesures spéciales pertinentes pour les atteindre, la formation des membres du jury à un mode d'évaluation des candidats prenant en compte les spécificités de chaque sexe, ainsi que le respect de la parité au sein du jury. Le troisième concerne l'absence de rôle bien défini pour les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes dans le processus de sélection. Enfin, le quatrième concerne le recours systématique dans le cadre du processus de sélection aux relations et aux pressions, au détriment des femmes.

31. Pour veiller à ce que le processus de sélection fonctionne dans l'ensemble du système de manière juste et transparente en vue de réaliser les objectifs fixés en matière de parité, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 7 : Adopter des mesures spéciales contraignantes pour privilégier les candidatures féminines, à compétences égales ou supérieures, jusqu'à ce que la parité soit atteinte.

Mesure 8 : Renforcer les procédures de sélection pour faire en sorte que l'on accorde la même importance aux compétences en matière d'encadrement qu'aux compétences techniques pour les postes de la classe P-5 et des classes supérieures. Évaluer l'expérience en fonction de l'acquisition de compétences, pas en fonction de l'ancienneté ou du lieu d'affectation.

Mesure 9 : Définir un mandat solide légitimant le rôle des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes, leur garantissant l'accès aux informations pertinentes et aux responsables hiérarchiques et assurant leur participation aux processus de sélection pour qu'ils veillent au respect des politiques en matière d'égalité des sexes.

Mesure 10 : S'intéresser davantage aux compétences dans le cadre de la sélection, notamment en ayant recours aux centres d'évaluation.

F. Progrès réalisés au sein des organismes

1. Promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs

32. Même si la promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs ne s'est pas toujours faite par voie de concours, comme cela a été le cas au Secrétariat, il semble qu'il y ait eu peu de promotions de cet ordre dans les organismes et les institutions étudiés. Trois importants facteurs ont nui aux progrès dans ce domaine : a) le fait de devoir la plupart du temps être titulaire d'un diplôme de haut niveau pour occuper un poste d'administrateur; b) le fait que les postes d'administrateur sont soumis à une rotation importante, ce qui constitue un obstacle pour les fonctionnaires ayant des contraintes familiales; et c) le manque de possibilités d'avancement, qui fait que les agents des services généraux ont des difficultés à répondre aux critères fixés pour les postes d'administrateur en matière d'expérience. Il est donc suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 11 : Repérer les agents des services généraux particulièrement capables grâce au système d'évaluation et de notation des fonctionnaires et à la définition de plans de carrière.

2. Avancement du personnel de la catégorie des administrateurs et au-delà

33. L'avancement dans la catégorie des administrateurs concerne à la fois la mutation latérale et la promotion, ce qui implique des processus officiels et officieux pouvant avoir des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes. Un système qui offre des possibilités d'avancement sans qu'il soit nécessaire de changer de lieu d'affectation, comme il en existe dans certains organismes, favorise l'équilibre entre les effectifs des deux sexes dans le cadre de l'évolution professionnelle.

34. Beaucoup estiment que la vague de départs à la retraite qui touchera un grand nombre d'organismes du système des Nations Unies au cours des cinq ou six prochaines années sera l'occasion de nommer davantage de femmes à des postes des

classes P-5 et D-1. D'après les entretiens réalisés, on a constaté que les hommes occupant des postes d'administrateur avaient le sentiment que, si l'on tentait d'augmenter la représentation des femmes à la classe P-5 et au-delà, cela se ferait au détriment du personnel masculin méritant, ce qui produirait une très vive réaction. Pour tirer le meilleur parti des occasions offertes par la vague de départs à la retraite qui se produira au cours des cinq prochaines années, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 12 : Planifier les successions à tous les postes qui seront libérés par des départs à la retraite.

Mesure 13 : Mettre en place des processus de sélection transparents, notamment des procédures d'évaluation pour les postes de haut niveau.

G. Perspectives et planification de carrière

35. L'étude réalisée a permis de constater que l'absence de planification de carrière était un problème considérable pour les hommes comme pour les femmes. Les facteurs qui y contribuent sont l'absence d'un dispositif efficace de suivi du comportement professionnel et les possibilités très limitées d'avancement. Dans ce contexte, la nécessité de faire partie de réseaux informels et de faire jouer ses relations pour obtenir un poste peut nuire à l'avancement professionnel des femmes. Même si les préoccupations susmentionnées touchent aussi bien les hommes que les femmes, les études montrent que la carrière des femmes pâtit davantage de leur exclusion des réseaux informels et des préjugés courants concernant l'aptitude des femmes à occuper des postes de direction et à se faire accepter à ce niveau. Il est donc suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 14 : Préparer des plans de carrière personnalisés dans le cadre du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires.

Mesure 15 : Fournir des conseils spécialisés concernant les perspectives de carrière et l'orientation professionnelle.

Mesure 16 : Faire en sorte que les bureaux des ressources humaines et les responsables hiérarchiques recensent les fonctionnaires, surtout les femmes pour qui il est difficile d'obtenir une mutation latérale ou une promotion et leur donnent des conseils.

Mesure 17 : Créer des modèles de parcours professionnels à l'intention de différentes catégories de personnel, notamment en ce qui concerne les postes de direction et de haut niveau.

Mesure 18 : Instituer un programme de tutorat et, s'il y a lieu, un cours de perfectionnement, à tous les niveaux, réservé aux femmes présentant de grandes capacités.

H. Mobilité

36. Dans le droit fil des conclusions de la première phase, il est à signaler que l'un des principaux éléments de l'avancement, qui prend de plus en plus d'importance, est la mobilité entre les fonctions, les services et les lieux d'affectation. S'agissant de la mobilité, la deuxième phase de l'analyse a révélé que les femmes étaient

particulièrement désavantagées à cause des facteurs suivants : nécessité d'avoir un réseau de relations, nécessité d'être parrainée, absence d'organisation dynamique de la carrière et contraintes familiales. Pour que la mobilité favorise l'avancement professionnel, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 19 : Examiner les conditions de la mobilité de sorte qu'elles répondent aux besoins des fonctionnaires et qu'elles ne désavantagent pas les femmes.

Mesure 20 : Favoriser et suivre la mobilité interinstitutions.

Mesure 21 : Créer un système de « crédit mobilité » offrant aux fonctionnaires une certaine souplesse dans le déroulement de leur carrière aux différentes étapes de leur vie.

Mesure 22 : Créer un système de soutien à distance et de conseils aux fonctionnaires travaillant dans des lieux d'affectation difficiles.

Mesure 23 : Améliorer les accords avec les pays hôtes, afin de permettre aux conjoints de fonctionnaires de travailler dans ces pays.

I. Conditions de travail et culture d'entreprise

37. Des formules de travail souples sont indispensables pour attirer et conserver un personnel féminin de qualité. Cependant, l'analyse a révélé que, malgré les progrès accomplis, ces arrangements sont considérés, dans la conception de la gestion actuellement en faveur dans tous les organismes, comme un obstacle à la productivité et à l'efficacité, comme incompatible avec la promotion professionnelle et l'exercice des fonctions d'encadrement et comme applicables uniquement aux femmes. Il faudrait adopter des moyens efficaces d'appliquer ces formules de travail flexibles qui satisfassent à la fois les fonctionnaires et leurs supérieurs tout en répondant aux besoins du service. À cet effet, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 24 : Élaborer et adopter de multiples mesures de productivité, axées sur les résultats, dans lesquelles les facteurs temps et lieu d'affectation n'entrent pas en ligne de compte.

Mesure 25 : Promouvoir une culture d'entreprise, soutenue ouvertement par l'équipe de direction, qui préconise l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle pour tous les fonctionnaires, et pour les cadres en particulier.

Mesure 26 : Intégrer au système de suivi du comportement professionnel des indicateurs différenciés selon le sexe concernant l'aptitude à instaurer un cadre de travail sain permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Mesure 27 : Intégrer dans les entretiens avec des fonctionnaires démissionnaires des indicateurs différenciés selon le sexe concernant la cessation de service et la rétention du personnel, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que le style d'encadrement.

J. Obligation de rendre compte

38. L'obligation de rendre compte est un facteur essentiel de la réalisation de la parité hommes-femmes. L'analyse a révélé qu'aucun des organismes étudiés ne

disposait d'un mécanisme obligeant les directeurs à rendre des comptes dans ce domaine. Afin de favoriser la responsabilisation en la matière dans le système des Nations Unies, il est suggéré de prendre les mesures suivantes :

Mesure 28 : Établir dans les organismes un système de responsabilités clairement définies concernant la parité des sexes à tous les échelons.

Mesure 29 : Demander des comptes aux cadres supérieurs en matière de parité et prévoir des mesures s'ils ne réussissent jamais à atteindre les objectifs fixés.

Mesure 30 : Intégrer des indicateurs relatifs notamment à la parité et à la sensibilisation aux comportements sexistes dans le système d'évaluation et de notation de tous les responsables hiérarchiques.

V. Aperçu du taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat

39. L'analyse présentée ci-après se fonde sur la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (6 334 fonctionnaires) et dans la catégorie des services généraux et les autres catégories, y compris le Service mobile, le Service de la sécurité et de la sûreté et la catégorie des agents des corps de métier (11 769 fonctionnaires), au Siège et sur le terrain, pour des affectations d'au moins un an. Le précédent rapport (A/59/357) portait sur la période allant du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004. La présente analyse intéresse la période de deux ans allant du 30 juin 2004 au 30 juin 2006. On trouvera de plus amples informations dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du personnel au Secrétariat (A/61/257)

A. Représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an

40. La section V.A analyse les tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an. L'annexe IV renseigne sur la répartition par sexe et par classe du personnel titulaire d'un engagement d'au moins un an, ventilée par département ou par bureau.

41. La proportion de femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a augmenté de 0,06 % entre le 30 juin 2004 et le 30 juin 2006, passant de 37,37 % à 37,43 % (soit 2 371 femmes sur 6 334 fonctionnaires).

Tableau 3
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires
de rang supérieur nommés pour un an au moins,
au 30 juin 2004 et au 30 juin 2006**

Classe	30 juin 2004			30 juin 2006			Changement en pourcentage (2004-2006)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	30	6	16,70	33	6	15,40	-1,28
SSG	29	6	17,10	41	11	21,20	4,01
D-2	92	35	27,60	80	35	30,40	2,88
D-1	216	103	32,30	274	93	25,30	-6,95
Total partiel	367	150	29,00	428	145	25,30	-3,71
P-5	602	271	31,00	705	313	30,70	-0,30
P-4	1 088	563	34,10	1 272	713	35,90	1,82
P-3	984	698	41,50	1 184	838	41,40	-0,05
P-2	293	303	50,80	374	359	49,00	-1,86
P-1	1	5	83,30	0	3	100,00	16,67
Total partiel	2 968	1 840	38,30	3 535	2 226	38,60	0,37
Total	3 335	1 990	37,37	3 963	2 371	37,43	0,06

Source : Base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 15.A.

1. Femmes occupant des postes de responsabilité

42. Au 30 juin 2006, la représentation des femmes à la classe D-1 et au-delà avait diminué de 3,71 % (145 sur 573). La plus forte baisse, 6,95 %, a été enregistrée à la classe D-1 (93 sur 367). De plus, au rang de secrétaire général adjoint, la représentation des femmes a baissé de 1,28 % au cours de la période considérée, passant de 16,7 % à 15,4 % (6 sur 39). Des augmentations de 4,01 % et de 2,88 % ont été enregistrées aux rangs de sous-secrétaire général et à la classe D-2, respectivement.

2. Les femmes administrateurs

43. La représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs a augmenté de 0,37 %, passant de 38,3 % à 38,6 % (2 226 sur 5 761), accroissement dû en grande partie à la progression de 1,82 % enregistrée à la classe P-4. Les classes P-5, P-3 et P-2 ont connu un déclin de 0,3 %, 0,05 % et 1,86 %, respectivement.

3. Les femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an dans les départements et bureaux comptant au moins 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs

44. Le nombre de départements et de bureaux comptant moins de 30 % de femmes à la classe D-1 et au-delà est passé de 13 à 16. En 2004, les départements et bureaux

comptant plus de 20 fonctionnaires mais aucune femme aux postes de prise de décisions étaient le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, la Commission d'indemnisation des Nations Unies et l'Office des Nations Unies à Nairobi. Au 30 juin 2006, il s'agissait de la Direction du Comité contre le terrorisme, du Bureau du Secrétaire général adjoint chargé du Département de la gestion et de l'Office des Nations Unies à Nairobi.

Tableau 4

Nombre de départements et bureaux comptant au moins 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, par pourcentage de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an, au 20 juin 2004 et au 30 juin 2006

Pourcentage de femmes	<i>Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</i>		<i>Femmes à la classe D-1 et au-delà</i>		<i>Classe D1 et au-delà – 2006 (départements et bureaux)</i>
	<i>(Nombre de départements et bureaux)</i>				
	2004	2006	2004	2006	
Au moins 50	5	5	6	4	ONUG, Département des affaires de désarmement, Département de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines, Département de la gestion/Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité
30 à 49	22	20	12	12	CNUCED, ONU-Habitat, COCOVINU, DAES, DAP, Département de l'information, Département de la sûreté et de la sécurité, Commission d'indemnisation des Nations Unies, HCDH, BSCI, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, ONUV
1 à 29	4	7	10	13	Bureau des affaires juridiques, Groupe d'appui opérationnel, PNUE, ONUDC, Département de la gestion/Bureau des services centraux d'appui, DPKO, CEA, CEE, CEPALC, CESAP, CESA0, administration des missions sur le terrain (DPKO), Bureau de la coordination des affaires humanitaires
Aucune	0	0	3	3	Direction du Comité contre le terrorisme, Département de la gestion/Bureau du Secrétaire général adjoint, ONUV
Total	31	32	31	32	

Source : Base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 15.A.

B. Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an, 1998-2006

45. Les tendances statistiques présentées ci-après concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an visent à aider les délégations et le Secrétariat à évaluer les succès remportés et les difficultés rencontrées dans la réalisation de l'objectif de parité entre hommes et femmes au Secrétariat par classe.

46. Globalement, la croissance observée au cours de la période de huit ans allant de juin 1998 à juin 2006 a été de 2,8 %, soit une progression de 34,6 % (1 141 sur 4 164) en 1998 à 37,43 % (2 371 sur 6 334) en 2006. Cette croissance annuelle moyenne de 0,35 % par an est très lente (voir tableau 5). La croissance enregistrée entre le 30 juin 2004 et le 30 juin 2006 a été pratiquement nulle (0,06 %).

Tableau 5

Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an, du 30 juin 1998 au 30 juin 2006

(En pourcentage)

Classe	30 juin 1998	30 juin 1999	30 juin 2000	30 juin 2001	30 juin 2002	30 juin 2003	30 juin 2004	30 juin 2005	30 juin 2006	Changement en pourcentage (2004-2006)	Changement cumulé (1998-2006)	Changement moyen par an
SGA	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,9	16,7	16,2	15,4	-1,3	4,3	0,54
SSG	13,0	14,3	11,5	10,8	12,5	15,0	17,1	18,8	21,2	4,0	8,2	1,03
D-2	18,8	21,6	20,8	17,9	21,6	24,7	27,6	26,7	30,4	2,9	11,6	1,45
D-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,7	28,9	32,3	29,9	25,3	-6,9	1,6	0,20
P-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,3	30,1	31,0	31,4	30,7	-0,3	1,4	0,18
P-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	34,1	34,6	35,9	1,8	3,6	0,45
P-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,9	41,5	41,0	41,4	-0,1	2,0	0,25
P-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,7	50,1	50,8	50,8	49,0	-1,9	3,6	0,45
P-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,2	63,6	83,3	100,0	100,0	16,7	35,7	4,46
Total	34,60	35,80	36,50	34,60	34,90	35,70	37,37	37,10	37,43	0,06	2,83	0,35

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

1. Tendances concernant les femmes occupant des postes de responsabilité au Secrétariat

47. Par rapport à la croissance globale observée pour la période 1998-2006, le tableau 5 montre qu'aux rangs de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général ainsi qu'à la classe D-2, où les fonctionnaires sont nommés directement par le Secrétaire général, la progression annuelle moyenne du nombre de femmes représentées a été légèrement plus stable quoique très faible, soit 0,54 % au rang de secrétaire général adjoint, 1,03 % au rang de sous-secrétaire général et 1,45 % à la

classe D-2. Cependant, à la classe D-1, pour la période 1998-2006, elle a atteint le chiffre cumulé de 0,2 % seulement.

2. Tendances concernant les femmes occupant des postes d'administrateur au Secrétariat

48. Dans la catégorie des administrateurs, qui concentre la plupart des postes, les tendances reflètent un progrès quasi-imperceptible ou très faible. Entre 1998 et 2006, à la classe P-5, le nombre de femmes représentées a progressé au total de seulement 1,4 %. Aux classes P-4 et P-3, pour la même période, l'augmentation totale n'a atteint que 3,6 % et 2 %, respectivement.

C. Représentation des femmes appartenant à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans les services linguistiques

49. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006, dans la catégorie des postes exigeant des connaissances linguistiques, la proportion de femmes a diminué de 0,3 %, passant de 41,6 % à 41,3 % (349 sur 845). L'objectif de parité n'a été atteint qu'à la classe P-2. La représentation dans les autres classes va de 40 et 39,1 % seulement aux classes P-5 et P-4 à 42,6 % à la classe P-3. La plus forte augmentation (3,6 %) a concerné la classe P-2, où la proportion de femmes est passée de 53,6 à 57,1 % (20 sur 35). La classe P-4 a enregistré une hausse de 1,3 % (142 sur 363) tandis que les classes P-5 et P-3 ont connu une baisse de 4,1 % (54 sur 135) et 1 % (133 sur 312), respectivement.

D. Proportion de femmes occupant des postes d'expert

50. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006, la proportion de femmes occupant des postes d'expert (dispositions 200 et suivantes du Règlement du personnel) a progressé de 0,3 %, passant de 36 à 36,3 % (393 sur 1 083). Comme l'indique le tableau ci-après, au 30 juin 2006, la parité n'avait été atteinte qu'à la classe L-2. La représentation dans les autres classes va de 14,3 % seulement à la classe L-7 à 39,5 % à la classe L-3. La plus forte hausse (6,2 %) a été enregistrée à la classe L-6, où la représentation est passée de 15 à 21,2 % (11 sur 53), tandis que la proportion de femmes aux classes L-5 (-0,7 %), L-4 (-2,9 %), L-3 (-1,9 %) et L-1 a diminué.

Tableau 6
Personnel occupant des postes d'expert, 1^{er} juillet 2004 et 30 juin 2006

Classe	1 ^{er} juillet 2004				30 juin 2006				Changement en pourcentage (2004-2006)
	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	
L-7	6	1	7	14,3	6	1	7	14,3	0,0
L-6	51	9	60	15,0	41	11	52	21,2	6,2
L-5	142	29	171	17,0	139	27	166	16,3	-0,7
L-4	113	42	155	27,1	163	52	215	24,2	-2,9

Classe	1 ^{er} juillet 2004				30 juin 2006				Changement en pourcentage (2004-2006)
	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	
L-3	139	98	237	41,4	193	126	319	39,5	-1,9
L-2	102	125	227	55,1	134	169	303	55,8	0,7
L-1	12	14	26	53,8	14	7	21	33,3	-20,5
Total	565	318	883	36,0	690	393	1 083	36,3	0,3

Source : Base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 15.C.

E. Fonctionnaires affectés aux missions d'appui à la paix administrées par le Département des opérations de maintien de la paix

51. Au 30 juin 2006, le nombre total d'administrateurs engagés pour au moins un an affectés à des opérations d'appui à la paix était de 1 566⁶ contre 949 en juin 2004. La proportion globale de femmes était de 30 % contre 27,5 % en 2004. À la classe D-1 et au-delà, elle était de 10 % (14 sur 120) contre 12 % en juin 2004 et 13 % en 2005. Sur les 33 missions de maintien de la paix, y compris les missions politiques et les missions de consolidation de la paix, 13 étaient dotées d'au moins 20 administrateurs; 7 d'entre elles comptaient au moins 30 % de femmes⁷, 4 en comptaient entre 20 et 30 %⁸ et 1 en comptait moins de 20 %⁹. S'agissant de la représentation des femmes à la classe D-1 et au-delà, sur les 13 missions dotées d'au moins 20 administrateurs, 1 comptait 40 % de femmes¹⁰, 1 en comptait 25 %¹¹ et 5 en avaient entre 19 et 12 %¹². Les six autres missions¹³ ne comptaient aucune femme aux postes de prise de décisions. En juin 2004, deux missions étaient dirigées par des représentantes spéciales et trois étaient dotées de représentantes spéciales adjointes. Au 30 juin 2006, aucune mission n'était dirigée par des représentantes spéciales et il n'y avait qu'une Représentante spéciale adjointe, en Afghanistan. Huit missions de maintien de la paix sont dotées d'un groupe consultatif sur l'égalité des sexes.

F. Nominations, promotions, mutations et cessations de service d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an

52. Dans sa résolution 58/144, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer à suivre de près les progrès des départements et bureaux dans le sens de

⁶ Base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 17.B.

⁷ BUNUTIL, 38 %; MINUS, 37 %; MINUSTAH, 35 %; ONUB, 32 %; MANUA, 32 %; MONUC, 31 %; MINUL, 30 %.

⁸ MONUG, 28 %; ONUCI, 27 %; MINUK, 25 %; MINUEE, 20 %.

⁹ MANUI, 19 %.

¹⁰ MONUG.

¹¹ MINURSO.

¹² MONUC, 19 %; MANUA, 17 %; MINUL, 15 %; MINUS, 13 %; MINUK, 12 %.

¹³ BUNUTIL, MANUA, MINUEE, MINUSTAH, ONUB, ONUCI.

l'équilibre entre hommes et femmes et de veiller à ce que la proportion de nominations et de promotions de femmes possédant les qualifications requises soit au moins égale à 50 % du total jusqu'à ce que l'objectif de la parité soit atteint.

1. Nominations

53. Pendant la période examinée, le pourcentage de femmes nommées à des postes d'administrateur titulaires d'un engagement d'au moins un an allait de 26,5 % seulement à la classe P-5 à un maximum de 41,7 % à la classe P-2. S'agissant des postes de décision, la proportion allait de 13,6 % au rang de secrétaire général adjoint à 30 % au rang de sous-secrétaire général et de 15,4 % à la classe D-2 à 22 % à la classe D-1.

Tableau 7

Nominations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat, du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
SGA	19	3	22	13.6
SSG	7	3	10	30.0
D-2	11	2	13	15.4
D-1	32	9	41	22.0
Total partiel	69	17	86	19.8
P-5	72	26	98	26.5
P-4	115	71	186	38.2
P-3	128	85	213	39.9
P-2	7	5	12	41.7
P-1	0	2	2	100.0
Total partiel	322	189	511	37.0
Total	391	206	597	34.5

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

54. Les tendances concernant les nominations sur la période de huit ans allant du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 2006 (voir tableau 8) montrent que dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, les nominations de femmes au Secrétariat ont reculé de 2,3 %, passant de 40,1 % (1999) à 37,8 % (2006). La plus forte chute a été enregistrée à la classe D-2, où ces nominations ont baissé de 49,3 %, passant de 55,6 % en 1999 à 6,3 % en 2006. De même, à la classe P-5, la représentation des femmes a baissé de 5,3 %, passant de 31,8 % à 26,5 %. Une augmentation de 7,1 %, soit de 26,2 à 33,3 %, a cependant été enregistrée entre 1999 et 2006 à la classe P-4. La parité dans les nominations n'a été maintenue qu'à la classe P-2.

Tableau 8
Tendances concernant les nominations de femmes à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat

Année	Classe								Total	Changement par rapport à l'année précédente
	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		
Juillet 1998 à juin 1999	0,0	0,0	55,6	27,3	31,8	26,2	31,8	64,5	40,1	
Juillet 1999 à juin 2000	0,0	0,0	42,9	31,3	35,3	20,0	44,6	51,5	40,5	0,4
Juillet 2000 à juin 2001	20,0	0,0	0,0	20,0	14,6	32,1	45,6	55,8	40,7	0,2
Juillet 2001 à juin 2002	9,1	10,0	21,4	19,2	12,1	22,7	34,9	56,6	33,2	-7,2
Juillet 2002 à juin 2003	20,0	28,6	11,8	13,6	31,3	24,8		61,9	38,5	5,3
Juillet 2003 à juin 2004	14,3	33,3	20,8	31,0	14,5	32,7	41,9	52,9	37,2	-1,3
Juillet 2004 à juin 2005	11,1	33,3	20,0	18,1	30,7	39,5	36,2	51,0	38,2	1,0
Juillet 2005 à juin 2006	14,3	12,5	6,3	24,0	26,5	33,3	44,2	52,9	37,8	-0,4
Changements entre 1998/99 et 2005/2006	14,3	12,5	-49,3	-3,3	-5,3	7,1	2,4	-11,6	-2,3	

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

2. Nomination des lauréats aux concours de recrutement nationaux

55. Pendant la période à l'examen, les femmes ont représenté 51 % (74 sur 145)¹⁴ des lauréats des concours nationaux de recrutement engagés contre 49,3 % au cours de la période précédente.

3. Promotions à des postes d'administrateur et de fonctionnaires de rang supérieur

56. S'agissant des promotions, l'objectif de parité n'a été atteint que pour les classes P-2 et P-3.

57. Pendant la période considérée, les femmes des classes P-2 à D-2 ont représenté 46,3 % (317 sur 685) de l'ensemble des fonctionnaires promus contre 45,9 % pour la période précédente, soit une légère hausse de 0,4 %. Cependant, les promotions aux classes D-2 et D-1 ont connu une forte chute : 8,9 % et 9,4 % respectivement. La proportion de femmes à la classe D-2 s'élevait à 46,7 % (7 sur 15), contre 55,6 % pour la période précédente, et atteignait 29,5 % (18 sur 61) à la classe D-1, contre 38,9 % en 2003/2004 (A/59/357, par. 48). Du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006, à la classe P-5, les femmes représentaient 37,7 % des fonctionnaires promus.

¹⁴ Source : Base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 18.A.

Tableau 9
**Promotions par sexe et par classe à des postes d'administrateur
 et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat,
 du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006**

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
D-2	8	7	15	46,7
D-1	43	18	61	29,5
Total partiel	51	25	76	32,9
P-5	99	60	159	37,7
P-4	143	131	274	47,8
P-3	66	84	150	56,0
P-2	9	17	26	65,4
Total partiel	317	292	609	47,9
Total	368	317	685	46,3

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

4. Mutations

58. Sur les 430 fonctionnaires occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur ayant été mutés, 49,1 % étaient des femmes. À la classe D-1, aucune femme n'avait été mutée lors de la période précédente tandis que pendant la période à l'examen, 38,5 % des fonctionnaires bénéficiant d'une mutation ont été des femmes. La plus faible proportion de mutations de femmes a été enregistrée à la classe P-5 (22 sur 69), soit 31,9 %. Pour toutes les classes, hormis les classes P-5 et D-1, plus de femmes que d'hommes ont été mutées pendant la période à l'examen.

Tableau 10
**Mutations par sexe et par classe à des postes d'administrateur
 et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat,
 du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006**

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
D-2	2	4	6	66,7
D-1	24	15	39	38,5
Total partiel	26	19	45	42,2
P-5	47	22	69	31,9
P-4	53	55	108	50,9
P-3	52	64	116	55,2

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
P-2	41	51	92	55,4
Total partiel	193	192	385	49,9
Total	219	211	430	49,1

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

5. Cessations de service

59. Pendant la période à l'examen, 794 fonctionnaires ont quitté l'Organisation. Les quatre causes principales de cessation de service pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont été le départ à la retraite (37,4 %), l'expiration du contrat (30,8 %), la démission (15,7 %) et le licenciement amiable (11 %). Les femmes ont représenté 36,6 % de l'ensemble des fonctionnaires ayant quitté l'Organisation (291 sur 794) et 29,4 % des fonctionnaires de la classe D-1 et au-delà. Les femmes ont représenté 47,2 % de l'ensemble des fonctionnaires ayant démissionné contre 39 % pour la période précédente, soit une augmentation de 7 %. Pour la période allant de 2004 à 2006, les femmes ont représenté 32 % des départs à la retraite (95 sur 297), contre 25 % au cours de la période précédente, et 32,2 % des fonctionnaires dont le contrat était arrivé à expiration (79 sur 245) contre 24 % pendant la période précédente. L'augmentation du pourcentage de départs à la retraite (7 et 8 % respectivement) signifie qu'il faut faire preuve de davantage de rigueur si l'on veut parvenir à l'objectif de la parité plus rapidement.

60. La hausse la plus marquée pour les périodes 2003/04 et 2004-2006 a été enregistrée dans la catégorie des licenciements amiables. Les femmes ont représenté 46,6 % (41 sur 88) des fonctionnaires ayant bénéficié d'un licenciement amiable en 2004-2006 contre 20 % (11 sur 59) durant la période précédente.

61. Une analyse plus approfondie des entretiens de fin de contrat sur les causes des mutations interorganisations ou internes, des démissions et des licenciements amiables aiderait à mieux comprendre les paramètres de la longévité professionnelle des femmes en tant que catégorie de personnel et à trouver des moyens de mieux les retenir. Celles qui quittent l'Organisation pour cause d'expiration de leur contrat peuvent constituer un important vivier de femmes qualifiées dans lequel puiser pour accroître la représentation des femmes au sein de l'Organisation.

Tableau 11

Fonctionnaires occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ayant quitté l'Organisation, par type, catégorie et sexe, du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2006

<i>Raison de la cessation de service</i>	<i>SGA</i>			<i>SSG</i>			<i>D</i>			<i>P</i>			<i>Nombre total de femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>			
Abandon de poste										1	1	0	1	0,0	
Licenciement amiable		1	1				1	6	7	40	40	80	41	88	46,6
Expiration du contrat		10	10	1	1	2	4	16	20	74	139	213	79	245	32,2

Raison de la cessation de service	SGA			SSG			D			P			Nombre total de femmes		Pourcentage de femmes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Total		
Décès										2	5	7	2	7	28,6
Démission	3	2	5	1	1	2	3	7	10	52	56	108	59	125	47,2
Départ à la retraite		1	1		4	4	24	45	69	71	152	223	95	297	32,0
Renvoi sans préavis							1	1	2				1	2	50,0
Santé							1		1	4	3	7	5	8	62,5
Mutation dans d'autres organismes du système des Nations Unies							1	1	2	8	11	19	9	21	42,9
Total	3	14	17	2	6	8	35	76	111	251	407	658	291	794	36,6
Pourcentage de femmes par catégorie	17,6			25,0			31,5			38,1					

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

62. Dans sa résolution 58/144, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter des statistiques sur les taux d'érosion des effectifs selon le sexe pour tous les services et à tous les niveaux. L'information dont on dispose ne concerne que les départs à la retraite.

63. D'après les prévisions du Bureau de la gestion des ressources humaines, 1 759 fonctionnaires nommés pour une période d'un an au moins dont le statut est régi par la série 100 du Règlement du personnel atteindront l'âge de départ obligatoire à la retraite au cours des cinq prochaines années (14,8 % du groupe) (voir A/61/257, par. 54). En moyenne, 352 fonctionnaires prendront leur retraite chaque année, le chiffre le plus faible devant être atteint en 2006 (222) et le plus élevé en 2009 (435). En tout, 151 directeurs partiront à la retraite au cours de cette période, représentant 8,6 % de l'ensemble des départs à la retraite, de même que 560 administrateurs (31,8 %) et 1 048 (59,6 %) fonctionnaires de la catégorie des services généraux et de catégories apparentées.

64. Pour la période 2006-2010, plus de femmes que d'hommes prendront leur retraite (935 femmes contre 824 hommes). Cependant, dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (P-2 à D-2), 62,3 % des retraités seront des hommes.

65. Les prochains départs à la retraite sont l'occasion d'améliorer sensiblement la répartition des sexes. Les taux de départ à la retraite au sommet de la hiérarchie (P-5, D-1 et D-2) seront importants dans nombre de départements. Sur les départements et bureaux dotés d'au moins 20 fonctionnaires de rang supérieur, huit ont de faibles besoins en matière de personnel à remplacer (moins de 25 % de leurs

effectifs actuels)¹⁵, 13 des besoins moyens (de 25 à 40 % de leurs effectifs actuels)¹⁶ et 4 des besoins élevés (plus de 40 % de leurs effectifs actuels)¹⁷.

66. Plus précisément, c'est aux classes P-5 à D-2 que l'on sera le plus susceptible d'être à même de réaliser l'objectif de parité. Les besoins en matière de personnel à remplacer pour les classes D-2/D-1 et P-5 au cours des cinq prochaines années s'élèvent à 38,8 % et 25,4 %, respectivement.

G. Répartition des sexes dans la catégorie des agents du Service mobile

67. Dans la catégorie des agents du Service mobile, les femmes représentaient 25,1 % (573 sur 2 283) au 30 juin 2006, contre 23,4 % en 2004. La plupart appartenaient aux classes FS-2 et FS-3 où elles représentaient 41,9 % et 33,9 % des effectifs, respectivement. Sur les 21 fonctionnaires de la classe FS-7, on ne comptait aucune femme. Les femmes ne constituaient que 9,5 % (11 sur 116) des effectifs à la classe FS-6¹⁸.

H. Répartition des sexes dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées

68. Au 30 juin 2006, les femmes constituaient toujours la majorité des effectifs des services généraux, où elles représentaient 60,6 % (3 852 sur 6 348)¹⁹ contre 62 % au 30 juin 2004. Pendant la période à l'examen, 46,7 % des fonctionnaires engagés ont été des femmes (470 sur 1 006) contre 55 % au cours de la période précédente. S'agissant des promotions dans les services généraux, les femmes représentaient 59,5 % des fonctionnaires promus (821 sur 1 378) contre 55,9 % pendant la période précédente. Elles constituaient 71,6 % (401 sur 560) des mutations latérales contre 70,3 % au cours de la période précédente. Pour ce qui était des cessations de service, elles représentaient 59,9 % de l'ensemble des fonctionnaires ayant quitté l'Organisation (557 sur 929) contre 60,8 % durant la période précédente. Ces chiffres sont représentatifs de la proportion totale de femmes dans cette catégorie.

¹⁵ Département des opérations de maintien de la paix, 11,1 %; Cabinet du Secrétaire général, 11,5 %; Département de la sûreté et de la sécurité, 14,3 %; ONUDC, 17,4 %; PNUE, 20,4 %; CEPALC, 21,2 %; BSCI, 21,7 %; et HCDH, 23,3 %.

¹⁶ Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, 25 %; Département des affaires politiques, 27,5 %; Bureau des services de conférence et services d'appui, Bureau des affaires juridiques et ONU-Habitat, 27,6 % chacun; Département de la gestion/Bureau du Secrétaire général adjoint, 27,8 %; CNUCED, 27,9 %; Bureau de la coordination des affaires humanitaires, 28,1 %; administration des missions sur le terrain (DPKO), 29,2 % chacune; CESAP, 31,6%; Département des affaires de désarmement, 33,3 %; Département de l'information, 34,7 %; CEA, 34,9 %; DAES, 36 %; ONUV, 36,4 %; et CEE, 40 %.

¹⁷ Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, 42,4 %; ONUG, 45,5 %; Bureau de la gestion des ressources humaines, 48 %; et CESAO, 48 %.

¹⁸ Base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 15.D.

¹⁹ Base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 15.E. Les fonctionnaires de l'administration des missions sur le terrain du Département des opérations de maintien de la paix ne sont pas compris dans le calcul aux fins de la comparaison au 30 juin 2004. Quand ils sont compris (6 691 hommes pour 1 984 femmes), la représentation des femmes est de 38,85 %.

69. Dans la catégorie des agents de sûreté et de sécurité et dans celle des agents des corps de métier, les femmes continuaient d'être largement sous-représentées, ne constituant que 11,5 % (34 sur 295) et 2,4 % (4 sur 168) des effectifs, respectivement.

VI. Activités menées récemment pour atteindre la parité des sexes au Secrétariat

A. Système de sélection du personnel

70. Comme l'illustrent les données ci-dessus, les efforts déployés pour atteindre l'objectif de la représentation paritaire des hommes et des femmes au Secrétariat n'ont pas été fructueux dans le cadre du système de sélection du personnel en vigueur (ST/AI/2002/4). Si les mesures spéciales faisaient auparavant partie des règles régissant le processus de sélection, en vertu du système actuel, les chefs de département doivent examiner attentivement les candidatures émanant de femmes. Dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255), le Secrétaire général a proposé les mesures supplémentaires ci-après pour accélérer les progrès vers la réalisation de la parité des sexes : a) mieux cibler les stratégies de prospection et de recrutement; b) mettre en œuvre des mécanismes de responsabilisation renforcés, en vertu desquels les chefs de département ou de bureau qui projettent de sélectionner un candidat alors qu'il existe une candidate tout aussi qualifiée doivent obtenir l'approbation du Bureau de la gestion des ressources humaines [à l'exception des postes se trouvant dans une mission ou dans un bureau, fonds ou programme auquel a été délégué le pouvoir de nomination et de promotion, comme c'est le cas au Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) ou encore au Bureau des services de contrôle interne (BSCI)]; c) confier au Bureau de la gestion des ressources humaines la gestion centralisée de l'affectation des candidats retenus à l'issue des concours nationaux de recrutement.

B. Plans d'action en matière de ressources humaines

71. Le lancement du système de plans d'action en matière de ressources humaines a rendu systématique l'examen des résultats obtenus par un département dans les domaines clés de la gestion des ressources humaines. Les directeurs de programme doivent rendre compte au Secrétaire général de la réalisation des objectifs fixés dans les plans d'action. Le non-respect des obligations en la matière pourrait entraîner la limitation à titre rétroactif de la délégation de pouvoirs accordée à un département, voire sa suppression.

72. Le quatrième cycle de planification des ressources humaines (1^{er} janvier 2005-31 décembre 2006) comporte deux objectifs en termes de responsabilisation dans le domaine de la parité, qui resteront valables tant que cette dernière n'aura pas été atteinte et maintenue : a) sélectionner des candidates pour 50 % au moins de tous les postes vacants, en particulier dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur; b) accroître chaque année de deux points de pourcentage au moins la représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Se fondant sur son examen des fiches de résultats des départements à

mi-parcours du cycle, le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires a constaté que, si certains départements avaient progressé dans la réalisation des objectifs fixés, les résultats d'ensemble laissaient encore à désirer, en particulier dans les domaines de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes (A/61/257, par. 84).

C. Politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale

1. Emploi des conjoints

73. La question de l'emploi des conjoints demeure extrêmement épineuse et préoccupante, tant pour les femmes que pour les hommes, et elle a de profondes répercussions sur la mobilité, la fidélisation et le recrutement du personnel. En 2004, l'ONU est devenue membre de *partnerjob.com*, organisation autofinancée à but non lucratif qui vise à faciliter la mobilité des employés de ses membres en aidant à trouver des emplois pour les conjoints. *Partnerjob.com* offre une base de données en ligne sur les offres d'emploi proposées dans le monde entier par les organisations membres et d'autres organisations autorisées ainsi que les curriculum vitae des conjoints ou partenaires des employés des membres. En juillet 2006, 182 conjoints ou partenaires de fonctionnaires de l'ONU s'étaient inscrits dans cette base de données. En outre, le Secrétariat a le statut d'observateur auprès de la Permits Foundation, association d'entreprises internationales qui collaborent pour encourager les gouvernements à assouplir leur réglementation relative aux permis de travail afin de faciliter l'insertion professionnelle des conjoints expatriés. Le Bureau du Conseiller du personnel a organisé des cours sur les possibilités d'emploi à New York et contribué à la création de réseaux de conjoints.

2. Formules plus souples d'organisation du travail

74. Le Secrétariat a introduit, à compter du 1^{er} février 2003 (ST/SGB/2003/4), à l'issue d'une période d'essai de six mois, des formules d'organisation du travail plus souples. À la discrétion du Directeur du programme, les options suivantes sont offertes : horaires de travail décalés; horaire de travail comprimé (temps de travail de 10 jours réparti sur neuf); interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur, et télétravail. Le Bureau de la gestion des ressources humaines²⁰ a constaté qu'en juin 2004, 2 410 fonctionnaires dans tout le Secrétariat bénéficiaient de ces formules (1 084 au Siège et 1 326 dans les bureaux extérieurs), dont 55,1 % de femmes et 44,9 % d'hommes. Une équipe spéciale interorganisations sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, présidée par le Bureau de la gestion des ressources humaines, a établi que, si la situation était relativement encourageante, de nombreux directeurs et fonctionnaires n'étaient pas suffisamment informés du programme et des directives pertinentes. L'équipe a également signalé que, lorsque le volume de travail était particulièrement important, les formules plus souples d'organisation du travail n'étaient pas toujours bien accueillies par les directeurs de programmes et les collègues. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est en train de mener une nouvelle enquête, qui

²⁰ « Formules plus souples d'organisation du travail au Secrétariat de l'ONU : rapport d'exécution », Bureau de la gestion des ressources humaines, Division de la valorisation des ressources humaines, juin 2004, non publié.

devrait être achevée en août 2006, et dont les résultats seront présentés dans le prochain rapport.

D. Administration de la justice

75. Il est essentiel de disposer d'un système solide d'administration de la justice si l'on entend améliorer la condition de la femme sur le lieu de travail. Les problèmes de discrimination et de harcèlement, notamment sexuel, touchent les femmes de manière disproportionnée, du fait tant des attitudes traditionnelles à leur égard que des postes plutôt subalternes qu'elles occupent et de la relative faiblesse de leur représentation. Dans ce contexte, plusieurs politiques et programmes portant sur ces questions ont été adoptés récemment. Il convient de citer notamment la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité au travail (ST/SGB/2005/20), la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2005/21), la création du Bureau de la déontologie (ST/SGB/2005/22), et la mise en place par le Département des opérations de maintien de la paix d'équipes Déontologie et discipline au Siège (octobre 2005) et dans certaines missions de maintien de la paix (Burundi, Côte d'Ivoire, Haïti, Libéria, République démocratique du Congo, Sierra Leone, Timor-Leste et Soudan).

E. Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme

76. La Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme est membre du Groupe consultatif de haut niveau, et fournit au Secrétaire général le nom de candidates qualifiées aux postes de rang élevé. Les femmes hauts fonctionnaires qualifiées sont invitées à remettre leur curriculum vitae afin qu'il soit répertorié dans une liste que tient le Bureau de la Conseillère spéciale pour pourvoir des postes de direction (D-2 et au-dessus). Par l'intermédiaire du Bureau de la Coordinatrice pour les questions relatives aux femmes, le Bureau de la Conseillère spéciale collabore également avec un réseau mondial de 60 interlocuteurs et suppléants en poste dans différents départements et bureaux du Secrétariat pour promouvoir la parité des sexes. Il coopère en outre avec les entités du système des Nations Unies chargées de renforcer l'élaboration et l'application de politiques dans tous les domaines ayant une incidence sur l'amélioration de la situation des femmes, notamment les questions se rapportant aux conditions d'emploi, au milieu de travail, à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la sensibilisation et à la mobilisation, ainsi qu'au recrutement et à la fidélisation du personnel.

77. S'agissant en particulier de la représentation équilibrée des hommes et des femmes, le Bureau de la Coordinatrice pour les questions relatives aux femmes contrôle les progrès accomplis par le système des Nations Unies sur la voie de l'instauration de la parité à toutes les classes et dans toutes les catégories de personnel, en particulier aux postes de rang supérieur et de décision. Le Bureau participe en tant que membre *ès qualités* aux organes centraux de contrôle pour veiller à ce que les objectifs en matière de représentation des femmes, tels que prescrits par l'Assemblée générale, soient pris en compte dans le processus de sélection. De plus, des listes mensuelles des postes vacants de cadre (P-5 et au-

dessus) sont diffusées par voie électronique aux organisations non gouvernementales, aux universités et au grand public, ainsi qu'aux entités du système des Nations Unies. En mars 2006, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a pris part, avec des pays fournissant des contingents militaires et des effectifs de police, à une consultation sur les politiques organisée pendant deux jours par le Département des opérations de maintien de la paix. Le but était d'examiner les stratégies visant à renforcer la parité parmi les agents en tenue dans les missions de maintien de la paix, et plusieurs recommandations ont été adoptées. En mai 2006, le Bureau de la Conseillère spéciale a convié à une réunion des ambassadrices auprès de l'Organisation des Nations Unies pour débattre des stratégies et mécanismes destinés à inciter les États Membres à participer plus activement aux efforts déployés par le Secrétaire général pour accroître la représentation des femmes parmi le personnel de l'ONU, en particulier aux postes de direction.

78. Au sein du Bureau de la Conseillère spéciale, le Bureau de la Coordonnatrice pour les questions relatives aux femmes continue de collaborer avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, l'Ombudsman et le Groupe des conseils pour fournir conseils et orientations et répondre aux demandes de renseignements émanant de membres féminins du personnel, notamment aux doléances liées à des questions de parité.

79. Le Bureau de la Coordonnatrice pour les questions relatives aux femmes publie un bulletin trimestriel intitulé Network – The UN Women's Newsletter, qui est distribué par voie électronique et sur support papier à l'intérieur et en dehors du système des Nations Unies, et est également disponible en ligne. Ce bulletin offre des informations actualisées sur l'évolution de la situation des femmes, les politiques mises en œuvre par les organismes des Nations Unies pour atteindre les objectifs en matière de représentation des femmes et des questions d'intérêt général se rapportant aux femmes sur le lieu de travail.

VII. Conclusions

80. Du fait de l'absence de progrès, voire de la régression, constatée depuis le précédent rapport (A/59/357), il est nécessaire de repenser sérieusement les politiques en vigueur afin de permettre aux organismes des Nations Unies d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés en matière de parité et de veiller à ce que les directeurs de programme tiennent véritablement leurs engagements à cet égard.

81. S'agissant des organismes des Nations Unies et du Secrétariat, l'augmentation de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur y a été négligeable. En ce qui concerne plus particulièrement le Secrétariat, entre le 30 juin 2004 et le 30 juin 2006, la représentation des femmes aux postes de décision (de Secrétaire général adjoint à D-1) a diminué de 3,71 %, le plus fort recul (6,95 %) ayant été enregistré au niveau D-1. Dans la catégorie des administrateurs, un accroissement négligeable de 0,37 % a été enregistré. En outre, la tendance observée en matière de croissance globale pour cette catégorie du personnel est particulièrement décourageante, puisqu'on a enregistré en moyenne une hausse marginale de 0,35 % entre 1998 et 2006. La croissance annuelle moyenne enregistrée pendant cette période de huit années, qui représente le pourcentage négligeable de 0,18 % au niveau P-5, est particulièrement

préoccupante. L'analyse des facteurs qui entravent la promotion des femmes dans le système des Nations Unies a permis de mettre au jour plusieurs problèmes et de dégager des mesures à prendre pour s'y attaquer dans les neuf domaines énumérés au chapitre IV ci-dessus.

82. L'influence de l'atmosphère et de la culture de travail sur les perspectives de carrière et la productivité est évidente. L'analyse a révélé que l'objectif consistant à mettre en place des formules conciliant la vie professionnelle et la vie privée en vue d'attirer et de conserver du personnel de qualité, en particulier des femmes, n'avait pas encore eu d'effet positif sur le style de gestion en vigueur, dans le cadre duquel ces formules continuent d'être considérées comme un obstacle à l'efficacité et à la productivité et comme étant incompatibles avec la promotion professionnelle et l'exercice des fonctions d'encadrement. Cette attitude appelle un changement. Lorsque des politiques sont en place, elles doivent être appliquées et contrôlées plus rigoureusement, y compris au moyen de l'introduction dans les rapports d'évaluation des directeurs d'un critère se rapportant à la sensibilisation aux comportements sexistes. Dans le cas contraire, il faut en promulguer dans le but d'instaurer progressivement un noyau dur de fonctionnaires de carrière à l'échelle du système et de conserver des effectifs modernes et productifs.

83. La mobilité entre les emplois, les départements et les lieux d'affectation peut aider les femmes à faire carrière, mais il devient impératif de planifier efficacement les carrières et les successions. La mobilité des fonctionnaires de sexe féminin serait facilitée si leur conjoint avait la possibilité de trouver un emploi et si les femmes avaient accès aux réseaux informels et au système de patronage. L'analyse donne à penser qu'il faut concevoir la mobilité de manière plus souple, en la renforçant entre les institutions et entre les départements, et prévoir un crédit-mobilité qui permettrait de concevoir la mobilité comme une démarche progressive, échelonnée sur toute la carrière.

84. La responsabilisation est particulièrement primordiale. En vertu du système de dotation en effectifs, les chefs de département et de bureau ont la responsabilité d'atteindre les objectifs liés aux ressources humaines, y compris pour ce qui est de la répartition géographique et de la représentation des femmes. Les plans d'action en matière de ressources humaines comportent des indicateurs se rapportant à la parité des sexes. Le Secrétariat dispose désormais de mesures supplémentaires pour veiller à ce que les cadres répondent de leurs décisions en lien avec les objectifs en matière de représentation des femmes. Si ces mesures marquent un progrès, elles ne constituent toutefois en partie qu'une évaluation a posteriori de la conformité, et ne prévoient aucune réparation lorsque des possibilités d'avancement ont été perdues entretemps. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme exercent d'importantes fonctions de conseil et de contrôle, mais il est essentiel que les départements, et en particulier les directeurs de programme, soient tenus de rendre compte régulièrement de leurs décisions en matière de parité.

85. La transparence ainsi que la mise en œuvre et le suivi systématiques tout au long de l'année des mesures spéciales prises en faveur de l'égalité des sexes dans les départements sont essentiels. Si un réseau d'observateurs et de facilitateurs issus des départements et des bureaux participait activement et officiellement au processus de présélection, les directeurs disposeraient d'un dispositif d'appui utile.

Dans le cadre d'un tel système, des interlocuteurs devraient être désignés pour contrôler et encourager la parité des sexes.

86. De même, si les organes délibérants ont offert de nombreux recours s'agissant du recrutement, la proportion globale de femmes entrant à l'Organisation reste nettement en deçà de ce qu'elle devrait être pour qu'il y ait parité. Le système en place de dotation en effectifs n'est ni dynamique ni suffisamment ciblé, et il repose dans une large mesure sur les avis de vacance de poste affichés en ligne. Les données actuelles montrent que les hommes sont plus nombreux que les femmes à se porter candidats à des postes de décision. De plus, comme indiqué dans l'analyse ci-dessus, la réserve d'agents des services généraux qualifiés dans laquelle on pourrait puiser demeure fâcheusement limitée en raison des restrictions imposées par le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des fonctionnaires des autres catégories.

87. En vue de recruter et de retenir davantage de femmes, de nombreuses initiatives et stratégies nouvelles visant à instaurer la parité, comme celles évoquées plus haut, ont été lancées à l'échelle du système. Les mesures spéciales prises pour favoriser et contrôler ces innovations sont essentielles. De plus, le grand nombre de départs à la retraite qui va se produire dans l'ensemble du système offre une occasion unique de combler le fossé entre les hommes et les femmes. Il faudra cependant fixer des objectifs pour toutes les classes, car l'augmentation du nombre de femmes dans une classe ne signifie pas que ce nombre augmente dans d'autres classes.

88. L'analyse des causes expliquant la lenteur de l'amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies qu'a effectuée le Bureau de la Conseillère spéciale a révélé que la sous-représentation des femmes était un problème multidimensionnel et structurel, nécessitant une intervention systémique et intégrée. Au sein des organismes des Nations Unies, les stratégies de recrutement, les politiques en matière de promotion et de rétention du personnel, le déroulement de la carrière, les politiques relatives à la justice et à la lutte contre le harcèlement, la planification des ressources humaines et des successions, les politiques visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, le style de gestion et les mécanismes de responsabilisation doivent être examinés afin de veiller à ce qu'ils ne défavorisent pas, directement ou indirectement, les femmes.

89. Le système des Nations Unies a mis en place de nombreuses composantes d'un système efficace de parité des sexes, qui doivent cependant être améliorées et renforcées grâce à des mesures spécialement adaptées aux systèmes de sélection du personnel et à la définition claire des responsabilités institutionnelles à tous les niveaux s'agissant de la parité. Le présent rapport pourrait être examiné en même temps que le rapport de suivi du Secrétaire général intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255), en particulier en ce qui concerne les mesures proposées pour améliorer la représentation des femmes à l'ONU. Les mesures énoncées dans le présent rapport pourraient contribuer à la formulation de nouvelles stratégies visant à instaurer la parité des sexes.

90. Le présent rapport est axé sur les politiques de gestion des ressources humaines et les mesures prises par le système des Nations Unies pour promouvoir la parité des sexes. Il faudrait toutefois que les États Membres mettent en place des mécanismes au sein de leurs systèmes respectifs et en assurent la promotion afin d'encourager les femmes qualifiées, issues d'organismes gouvernementaux ou non

gouvernementaux, à se porter candidates à des postes dans les organismes et institutions des Nations Unies.

91. Le Secrétaire général a sans cesse manifesté sa volonté résolue de réaliser la parité des sexes, et il est profondément déçu par la lenteur des progrès accomplis en ce sens. Il espère que le présent rapport constituera un rappel à l'ordre et incitera tous les chefs de département et de bureau, les organes centraux de contrôle et les États Membres à redoubler d'efforts en vue de mettre en œuvre des stratégies et des politiques susceptibles d'accélérer les progrès sur cette voie.

Annexe I

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
dans les organismes des Nations Unies (au Siège, dans les autres bureaux
et dans les postes de projet) au 31 décembre 2004**

Organisme/ entité	Hc ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2004	Pourcentage de femmes (décembre 2004)	Pourcentage de femmes (décembre 2003)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
AIEA	6	1	4	0	28	5	210	23	285	51	218	70	38	27	2	2	791	179	970	18,5	18,6	-0,2
CCI	1	0	1	0	4	0	25	3	22	10	17	9	12	13	0	1	82	36	118	30,5	28,3	2,2
CCPPNU	1	0	1	1	2	1	6	4	9	7	10	5	1	0	0	0	30	18	48	37,5	37,8	-0,3
CFPI	2	0	1	0	2	1	1	0	3	3	3	1	1	2	0	0	13	7	20	35,0	38,1	-3,1
CIJ	1	0	1	0	1	0	3	0	10	2	6	6	6	7	0	0	28	15	43	34,9	33,3	1,6
FAO	13	2	37	8	119	15	322	63	351	106	155	115	92	100	15	14	1 104	423	1 527	27,7	28,1	-0,4
FIDA	4	1	6	1	7	6	46	14	22	19	7	11	8	19	1	2	101	73	174	42,0	39,7	2,3
FNUAP	1	2	7	5	33	15	80	69	41	39	12	22	11	32	4	8	189	192	381	50,4	50,0	0,4
HCR	2	1	13	3	55	17	151	58	294	152	282	246	86	121	4	5	887	603	1 490	40,5	40,7	-0,2
ICAT	0	0	1	0	2	0	13	4	16	10	10	8	6	6	0	0	48	28	76	36,8	33,8	3,1
OACI	2	0	5	0	16	1	102	8	134	33	40	23	13	21	1	2	313	88	401	21,9	24,4	-2,4
OIT	7	4	15	4	54	17	274	95	160	124	88	119	28	53	2	8	628	424	1 052	40,3	37,4	2,9
OMI	1	0	5	2	15	1	35	8	18	13	12	13	9	10	0	0	95	47	142	33,1	35,2	-2,1
OMM	3	0	9	1	10	2	33	11	30	10	6	7	1	1	0	0	92	32	124	25,8	25,9	-0,1
OMPI	6	1	15	2	41	6	66	23	75	48	41	62	21	45	0	1	265	188	453	41,5	41,7	-0,2
OMS	20	5	37	13	153	38	454	187	297	182	131	117	50	58	1	0	1 143	600	1 743	34,4	34,7	-0,3
OMT	0	0	0	0	0	0	2	0	10	3	5	4	5	4	2	3	24	14	38	36,8	35,0	1,8
ONU	68	17	103	34	274	117	753	313	1 312	662	1 203	827	403	444	19	46	4 135	2 460	6 595	37,3	37,0	0,3
ONUDI	1	1	4	1	26	5	73	9	46	21	43	18	20	21	2	2	215	78	293	26,6	22,4	4,2
ONUSIDA	1	2	4	0	10	5	61	28	33	23	1	6	3	16	1	0	114	80	194	41,2	41,1	0,2
OPS	1	2	2	1	12	9	40	32	139	73	26	32	19	20	2	4	241	173	414	41,8	43,8	-2,0
PAM	4	2	25	9	46	17	143	66	175	104	206	152	104	143	6	12	709	505	1 214	41,6	49,9	-8,3
PNUD	8	3	54	18	133	55	219	124	219	131	178	88	101	138	13	16	925	573	1 498	38,3	38,4	-0,2
UIT	5	0	3	0	14	0	72	13	71	15	48	45	24	15	3	3	240	91	331	27,5	26,8	0,7
UNESCO	10	1	22	10	55	16	138	68	124	91	122	130	85	132	19	25	575	473	1 048	45,1	44,0	1,1

Organisme/ entité	Hc ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2004	Pourcentage de femmes (décembre 2004)	Pourcentage de femmes (décembre 2003)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F						
UNICEF	3	3	31	11	76	40	245	170	420	299	230	208	69	184	10	16	1 084	931	2 015	46,2	47,9	-1,7
UNITAR	1	0	0	0	2	2	0	4	5	3	2	2	2	4	0	0	12	15	27	55,6	48,0	7,6
UNOPS	2	0	9	1	25	5	90	17	55	30	37	25	17	17	0	0	235	95	330	28,8	30,4	-1,6
UNRWA	1	1	1	0	14	2	18	5	41	4	11	8	4	9	4	1	94	30	124	24,2	26,8	-2,6
UNU	2	0	3	0	7	0	7	0	12	2	11	3	3	6	0	0	45	11	56	19,6	32,0	-12,4
UPU	0	0	3	0	6	1	7	1	17	5	17	6	2	2	0	0	52	15	67	22,4	20,3	2,1
Total	177	49	422	125	1 242	399	3 689	1 420	4 446	2 275	3 178	2 388	1 244	1 670	111	171	14 509	8 497	23 006	36,9	36,3	0,6

Source : Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat.

^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.

Annexe II

Objectifs, coordonnateurs ou centres de coordination et groupes de femmes (en décembre 2004)^a

<i>Objectif global fixé en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes d'administrateur</i>							
<i>Organisme</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Année au cours de laquelle l'objectif a été fixé</i>	<i>Échéancier</i>	<i>Résolutions pertinentes adoptées par les organes délibérants</i>	<i>Pourcentage de réalisation^b</i>	<i>Coordonnateur ou centre de coordination en ce qui concerne la situation des fonctionnaires femmes</i>	<i>Groupe de défense des fonctionnaires femmes</i>
ONU	50	1995	2000	Résolutions 50/164 et 59/164 de l'Assemblée générale	37	Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité des sexes et la promotion de la femme et Coordonnatrice pour les questions relatives aux femmes	Groupe de l'égalité des droits pour les femmes à l'Organisation des Nations Unies
PNUD	50		2006		38	Conseiller pour la gestion des talents et la planification des effectifs et responsable de la coordination pour la parité entre les effectifs masculins et féminins	Deux réseaux officiels d'entraide et comité consultatif pour les questions sexospécifiques
FNUAP	Pas d'objectif fixé				50	Directeur de la Division des ressources humaines	Groupe de l'égalité des droits pour les femmes à l'Organisation des Nations Unies; Groupe des femmes du PNUD
HCR	50	2003	2010		40	Conseiller spécial du Haut Commissaire pour les questions de genre, administrateur hors classe chargé de l'éthique et de la diversité (Division de la gestion des ressources humaines)	Comité de direction sur la parité des sexes (à vocation plus large qu'un groupe de défense), coordonné par le Conseiller pour les questions de genre
UNICEF	50	1985	2000		46	Division des ressources humaines, Directeur adjoint des services d'organisation des carrières	
UNRWA	40	2003	Réévalué tous les deux ans		24	Responsable de la coordination pour l'égalité des sexes au sein de l'organisation	
OIT	50	1999	2010		40	Coordonnateurs ou points focaux pour l'égalité des sexes dans tous les secteurs/départements au siège et dans tous les bureaux extérieurs	Groupe de travail et sous-commission pour les questions relatives à l'égalité des sexes au sein du Syndicat du personnel de l'OIT
FAO	38	2001	2005		28		

<i>Objectif global fixé en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes d'administrateur</i>							
<i>Organisme</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Année au cours de laquelle l'objectif a été fixé</i>	<i>Échéancier</i>	<i>Résolutions pertinentes adoptées par les organes délibérants</i>	<i>Pourcentage de réalisation^b</i>	<i>Coordonnateur ou centre de coordination en ce qui concerne la situation des fonctionnaires femmes</i>	<i>Groupe de défense des fonctionnaires femmes</i>
PAM	50	1995/96	2001	ST/SGB/252; ST/AI/1999/9	42	Coordonnateurs pour les questions relatives à l'égalité des sexes dans chaque région et chaque pays où l'organisation est présente; Équipe spécialisée à Rome	
UNESCO	40 (D et au-dessus)	2005	2015	Résolution 33C/75 de la Conférence générale (octobre 2005)	23 (D et au-dessus); 45 (administrateurs)	Responsable de la coordination pour le secrétariat (Section de la formation et du développement de carrière, Bureau de la gestion des ressources humaines). Femmes et égalité des sexes (Bureau de la planification stratégique)	Réseau pour le renforcement du pouvoir des femmes; association de femmes pour l'encadrement des jeunes administrateurs
OMS	50	1997	2012	Résolutions 56.17 (2003) et 50.16 (1997) de l'Assemblée mondiale de la santé	34	Coordonnateur (Gestion des ressources humaines, politiques et administration de la justice)	
OACI	Augmentation de 1 % par an à partir de 20 %	1993	2003	Décision 142/2 du Conseil	22		
OMPI	Pas d'objectif fixé				42	Directeur du Département de la gestion des ressources humaines	Conseil du personnel
ONUDI	50	2001	En continu		27	Pas de mécanisme de coordination officiellement créé	Forum des femmes de l'ONUDI (structure officielle)
AIEA	50	1996	–	Résolution OC(40)/RES/19 de la Conférence générale	18	Coordonnateur pour la parité des sexes	Comité consultatif paritaire – Sous-Comité sur les questions concernant les sexes

^a ICSC/63/R.11, tableau 11.

^b Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat, au 31 décembre 2004; voir annexe I du présent document.

Annexe III

Adoption de politiques et de mesures en faveur de la parité des sexes dans le système des Nations Unies

<i>Politique/mesure</i>	<i>ONU</i>	<i>PNUD</i>	<i>FNUAP</i>	<i>HCR</i>	<i>UNICEF</i>	<i>UNRWA</i>	<i>OIT</i>
A. Recrutement							
1. Mesures spéciales visant à assurer la parité des sexes	x ^a	x		x	x	x	
2. Mesures de planification des ressources humaines concernant la parité des sexes	x		x	x	x	x	
3. Autres dispositions – coopération des États Membres par l'intermédiaire d'interlocuteurs							
B. Promotions							
4. Mesures spéciales visant à assurer la parité des sexes	x	x		x	x	x	x
5. Mesures de planification des ressources humaines concernant la parité des sexes	x		x	x	x		
C. Fidélisation-conciliation vie professionnelle/vie privée							
6. Formules d'organisation du travail modulables	x	x	x	x	x		x
7. Horaires décalés fixes	x	x	x	x	x		
8. Congé de maternité	x	x	x	x	x	x	x
9. Congé de paternité	x	x	x	x	x	x	x
10. Crèches et garderies	x						x
11. Politique d'encouragement à l'allaitement maternel	x			x	x		x
12. Congé pour motif familial (soins à donner aux enfants, adoption, problème familial grave)	x		x	x	x	x	x
13. Travail à temps partiel	x			x	x		x
14. Travail à temps partagé	x				x		x
15. Emploi du conjoint	x	x		x	x		
D. Sensibilisation à la question de l'égalité des sexes							
16. Prise en compte systématique de la question de l'égalité des sexes dans les programmes et les politiques	x	x	x	x	x		x
17. Programmes de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes (y compris la formation antisexiste)	x	x	x		x	x	x
18. Mesures de lutte contre le harcèlement, notamment sexuel	x	x	x	x	x	x	x
19. Autres dispositions – mesures spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles	x						

<i>Politique/mesure</i>	<i>ONU</i>	<i>PNUD</i>	<i>FNUAP</i>	<i>HCR</i>	<i>UNICEF</i>	<i>UNRWA</i>	<i>OIT</i>
20. Autres dispositions – mise en place d'un mécanisme de médiation pour régler les cas de harcèlement							
E. Suivi et responsabilisation							
21. Audits annuels portant sur l'application des règles relatives à l'égalité des sexes							X
22. Présentation d'un rapport annuel à l'organe directeur	x	x			x	x	X
23. Organes/instruments de suivi		x	x		x		
Nombre total de mesures	19	12	11	14	18	9	14

Source : ICSC/63/R.11, tableau 10.

^a Le signe « x » signifie qu'une politique ou une mesure particulière a été adoptée par l'organisation.

<i>FAO</i>	<i>PAM</i>	<i>CEE</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>UPU</i>	<i>UIT</i>	<i>OMPI</i>	<i>ONUDI</i>	<i>AIEA</i>	<i>OMT</i>	Nombre total d'organismes
x	x		x	x	x			x	x		12
		x	x	x	x			x	x		11
									x		1
	x			x			X				9
		x		x							6
X	x		x		x	x	X	x			13
X	x		x			x			x		10
X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18
X	x	x	x		x	x	x		x	x	16
		x						x	x		5
x	x	x	x				x	x	x	x	12
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		16
X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	15
	x		x			x					6
X	x		x	x	x		x		x		11
x	x	x				x		x			11
x	x	x	x			x			x		12
x	x	x	x	x		x	x	x	x		16
											1

<i>FAO</i>	<i>PAM</i>	<i>CEE</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>UPU</i>	<i>UIT</i>	<i>OMPI</i>	<i>ONUDI</i>	<i>AIEA</i>	<i>OMT</i>	Nombre total d'organismes
									x		1
				x							2
x	x	x	x	x	x	x		x	x		14
	x					x	x				6
13	16	12	14	11	9	12	10	11	15	4	

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
au sein du système des Nations Unies, par département ou bureau et par classe,
au 30 juin 2006**

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											
BSCI		1			1		3		1		16		7		40		12		21		24		3		4			83	50	133	37,59
CEA	1						10		3		26		4		32		17		45		23		19		9		133	56	189	29,63	
CEE	1				1		7		2		15		5		21		9		20		10		10		6		75	32	107	29,91	
CEPALC	1						9		1		17		6		22		11		17		18		22		11		88	47	135	34,81	
CESAO		1					6		1		16		2		13		13		10		12		3		9		48	38	86	44,19	
CESAP	1						9		2		16		11		38		10		31		10		14		13		109	46	155	29,68	
CNUCED	1		1		1	1	11		7		31		10		27		15		28		25		15		11		115	69	184	37,50	
COCOVINU			1				3		2		7		1		10		4		6		1		1				28	8	36	22,22	
Com. rég. ^e							1								1												2		2		
CTED ^d			1		1		2				6		3		5		6		1		2						16	11	27	40,74	
DDA	1				1	1		2		9		2		7		2		2		2		1		2		1		22	10	32	31,25
DESA	1		2	1	7	3	19	10	27	20	41	43	28	26	20	22											145	125	270	46,30	
DGACM	1		1		2	2	6	7	62	39	112	88	101	80	14	13											299	229	528	43,37	
DM	1				2		3			8	5	2	5	1	3									1			17	14	31	45,16	
DM/CMP							1			1	1				1								1				4	1	5	20,00	
DM/OCSS			1		1	1	6			18	3	28	5	33	12	12	9										99	30	129	23,26	
DM/OHRM				1		3	2	2	8	10	13	16	6	11	6	5											35	48	83	57,83	
DM/OPPBA			1		1	2	3	4	9	5	18	20	19	19	6	6											57	56	113	49,56	
DPA	1		1	1	1	2	8	5	11	13	15	11	9	13	2	4											48	49	97	50,52	
DPI	1				2	1	8	7	17	14	34	30	32	43	13	25											107	120	227	52,86	
DPKO	1		1	1	6	1	9	2	20	12	87	33	74	39	10	10											208	98	306	32,03	
DSS	1				2	1	1	1	15	1	20	5	3	2	2	2											44	12	56	21,43	
EOSG	2	1	1	1	3	2	6			9	6	1	6	2	6	2	3										26	25	51	49,02	
Ethics							1						1															2		2	100,00
FMADPKO ^b	11		26	2	27	2	70	9	158	48	382	129	439	216	144	103			2	1	257	511				1 768	28,90				

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			
FNUI					1		1		2		2	1	1							3	6	9	66,67
HCDH		1		1	1	1	3	1	12	12	27	30	45	51	5	16				93	113	206	54,85
INTERORG ^c					1					1	2	2	1	1						4	4	8	50,00
OCHA	1			1	2	1	6		13	10	10	20	7	14	1	3				40	49	89	55,06
OHRLLS	1					1	1		2	1	1	1				1				6	4	10	40,00
OLA	1		1		3	1	6	3	11	5	6	12	9	10	7	7				44	38	82	46,34
Ombudsman				1				1													2	2	100,00
ONUDC	1				1	2	12	2	24	5	19	23	11	22	2	10				70	64	134	47,76
ONUG	1				1	2	4	4	32	23	92	41	75	58	12	22				217	150	367	40,87
ONU-Habitat		1		1	2		5	2	17	3	22	8	10	6	2	7				58	28	86	32,56
ONUN					1		1		6	2	19	13	15	16	6	4				48	35	83	42,17
ONUV					2		2	2	9	7	30	17	19	11	4	4				66	41	107	38,32
OSAA	1				1		1		1	2				4						4	6	10	60,00
OSRSG/CAAC ^d		1											2							2	1	3	33,33
PNUE	1		2		6	4	28	6	53	11	70	50	55	42	14	17				229	130	359	36,21
TANU ^f										1				1							2	2	100,00
UNCC			1				1	1	3		4	4	5	5		1				14	11	25	44,00
Total	33	6	41	11	80	35	274	93	705	313	1 272	713	1 184	838	374	359	3	3	963	2 371	6 334	37,43	

Source : D'après la base de données du Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 15 A.

^a Direction du Comité contre le terrorisme.

^b Administration des missions (Département des opérations de maintien de la paix).

^c Organes interorganisations, dont le Corps commun d'inspection.

^d Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés.

^e Bureau des commissions régionales à New York.

^f Tribunal administratif des Nations Unies.