Nations Unies A/53/376

Assemblée générale

Distr. générale
14 septembre 1998
Français
Original: anglais

**Cinquante-troisième session**
Points 106 et 122 de l'ordre du jour provisoire*
**Promotion de la femme**
**Gestion des ressources humaines**

# Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

## Rapport du Secrétaire général

Table des matières


| | | Paragraphes | Page |
|---|---|---|---|
| I. | Introduction | 1–6 | 4 |
| II. | Aperçu de la situation actuelle | 7–23 | 5 |
| | A. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat | 7–16 | 5 |
| | B. Nominations et promotions des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat | 17–21 | 7 |
| | C. Femmes occupant des postes de la catégorie des agents des services généraux et catégories apparentées | 22 | 7 |
| | D. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies | 23 | 8 |
| III. | Mesures prises pour assurer l'égalité entre les sexes | 24–51 | 8 |
| | A. Mesures spéciales en faveur des femmes | 24–30 | 8 |
| | B. Publication d'avis de vacance externes des postes de la classe P-5 et des classes supérieures | 31 | 9 |
| | C. Activités de défense et d'information | 32–37 | 10 |
| | D. Système de mobilité des organisations participantes | 38–39 | 11 |


* A/53/150.

98-26835 (F) 051098 061098

E. Visite de la Responsable des questions relatives aux femmes auprès des missions de maintien de la paix dans l'ex-Yougoslavie ..... 40–43 11

F. Formation axée sur la sensibilisation aux sexospécificités et à leur intégration ..... 44–47 12

G. Services d'orientation destinés aux fonctionnaires de sexe féminin ..... 48–49 13

H. Les femmes dans la catégorie des services généraux et catégories apparentées ..... 50 13

I. Questions diverses ..... 51 14

IV. Conclusions ..... 52–63 14

Tableaux

1. Répartition par sexe des fonctionnaires de la classe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour une période d'un an ou plus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par organe ou unité administrative et par classe, au 30 juin 1998 ..... 18

2. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par organe ou unité administrative et par classe, au 30 juin 1998 ..... 20

3. Répartition par sexe des fonctionnaires de la classe D-1 et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par organe ou unité administrative et par classe, au 30 juin 1998 ..... 22

4. Comparaison entre les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique et l'ensemble des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par sexe et par classe au 30 juin 1998 ..... 24

5. Comparaison du nombre et du pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, au 30 juin 1988 et au 30 juin 1998 ..... 25

6. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par région, au 30 juin 1998 ..... 26

7. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1996 et le 30 juin 1998 ..... 27

8. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies promus entre le 1er juillet 1996 et le 30 juin 1998 ..... 28

Annexes

I. Déclaration du Comité administratif de coordination sur l'égalité entre les sexes et l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les travaux des organismes des Nations Unies : un engagement d'agir ..... 29

II. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies, au 31 décembre 1996 ..... 30

# Abréviations

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

# I. Introduction

1. Dans sa résolution 52/96 du 12 décembre 1997, l'Assemblée générale a réaffirmé que l'objectif était d'atteindre la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000 dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et en tenant compte du fait que, dans le cas de certains pays, en particulier les pays en développement et les pays en transition, les femmes n'étaient pas représentées ou étaient insuffisamment représentées. Par ailleurs, elle a noté avec préoccupation que la représentation des femmes aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures restait beaucoup trop faible et demandé au Secrétaire général d'appliquer intégralement le plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000)[1] et d'en suivre la mise en oeuvre, de manière que soit atteint d'ici à l'an 2000 l'objectif de la parité entre les sexes, en particulier aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures.

2. Le partage inégal du pouvoir et des responsabilités de décision à tous les niveaux est l'un des domaines critiques recensés dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing adoptés par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes[2]. À l'appui du Programme d'action, le Comité administratif de coordination a adopté, en mars 1998, une déclaration sur l'égalité entre les sexes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les activités des organismes des Nations Unies (ACC/1998/4). Ce texte, reproduit à l'annexe I du présent rapport, exprime une volonté résolue de considérer l'égalité entre les sexes comme un objectif stratégique de la communauté internationale et des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

3. À sa quarante-septième session, tenue au printemps 1998, la Commission de la fonction publique internationale a examiné la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun[3]. Elle a noté que des progrès avaient effectivement été accomplis au cours des 12 dernières années en vue de renforcer la représentation des femmes, mais qu'ils avaient été trop lents, la féminisation des effectifs ayant progressé à un rythme inférieur à 1 % par an en moyenne entre 1984 et 1996. Les conclusions auxquelles était parvenue la commission allaient dans le même sens que celles figurant dans le rapport que le Secrétaire général avait établi en 1996 sur la composition du Secrétariat, à savoir qu'au rythme actuel et si tous les autres facteurs demeuraient constants, l'égalité entre les sexes ne pourrait pas être réalisée au Secrétariat avant 2006 pour la catégorie des directeurs ou 2007 pour les administrateurs[4].

4. Vu la lenteur des progrès, une action concertée et des initiatives nouvelles s'imposent si l'on veut que l'objectif de l'égalité entre les sexes à l'échelle globale et à chaque classe de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur soit atteint d'ici à l'an 2000. La définition de responsabilités clairement hiérarchisées en vue de la réalisation de cet objectif est un élément essentiel de la stratégie du Secrétaire général. Conformément à la politique de réforme menée par celui-ci sur le plan de la gestion de l'Organisation, c'est aux chefs de départements et de bureaux qu'il incombe principalement de veiller à la réalisation de l'égalité entre les sexes dans leurs services (voir plus bas, par. 29).

5. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale comme suite à la demande que celle-ci a formulée dans sa résolution 52/96. Il se divise en trois parties. La première (section II) contient un aperçu de la représentation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. La deuxième (section III) passe en revue les mesures prises pour réaliser l'objectif de l'égalité entre les sexes au Secrétariat et la troisième (section IV) présente des conclusions et des stratégies visant à améliorer la représentation des femmes au Secrétariat.

6. Pour que les États Membres disposent de données plus complètes, les rapports statistiques figurant à la section I ont été étoffés pour tenir compte, en plus des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, de tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'engagements d'au moins un an.

# II. Aperçu de la situation actuelle

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

7. Comme suite à la décision de l'Assemblée générale de réaliser d'ici à l'an 2000 l'égalité entre les sexes dans toutes les catégories de postes soumis à la répartition géographique, on a montré dans le tableau 1 la répartition par sexe de tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an. On y a inclus les fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, ainsi que les fonctionnaires dont le poste exige des connaissances linguistiques spéciales et ceux qui sont recrutés exclusivement pour une affectation à un bureau, une mission, un fonds ou un programme particulier. Ces deux derniers groupes ne sont pas soumis au système des «fourchettes souhaitables» qui sert de critère pour déterminer la représentation de chaque État Membre. Le tableau 2 donne la répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique uniquement. On trouvera de plus amples informations sur la composition des effectifs du Secrétariat dans le rapport du Secrétaire général sur cette question.

8. Au 30 juin 1998, la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique était de 36,9 %, soit 885 femmes pour 2 400 fonctionnaires. La répartition de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an était légèrement plus faible, 34,6 %, soit 1 441 femmes pour 4 164 fonctionnaires.

### Représentation des femmes dans les départements et bureaux du Secrétariat

9. Compte tenu de la décision de l'Assemblée générale de réaliser l'égalité entre les sexes dans toutes les catégories de postes, et non pas seulement dans les postes soumis à la répartition géographique, il convient d'examiner la répartition des femmes par département telle qu'elle apparaît au tableau 1, qui couvre tous les fonctionnaires titulaires d'engagements d'au moins un an.

10. Au 30 juin 1998, la majorité des départements avait atteint une masse critique de femmes, deux bureaux ayant dépassé l'objectif de la parité complète (le Département de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département de l'information). En revanche, les femmes continuent de représenter moins de 30 % de la totalité des effectifs dans les huit unités administratives ci-après[5] : PNUE, CESAO, Département de la coordination des affaires humanitaires, CEE, Centre de prévention de la criminalité internationale, CNUEH, CNUCED et CEA. La répartition par sexe des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique dans chaque département présente les mêmes caractéristiques (voir tableau 2). Comme l'indique le tableau 3, les seules unités administratives ayant assuré la parité aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures au 30 juin 1998 étaient le Département de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines (5 femmes pour 3 hommes) et le Centre de prévention de la criminalité internationale (1 femme pour 1 homme).

### Représentation par classe des femmes au Secrétariat

11. Comme l'indiquent le tableau 4 et le diagramme qui l'accompagne, la représentation des femmes à des postes soumis à la répartition géographique à chaque classe, à l'exception de la classe de secrétaire général adjoint, est plus importante que les pourcentages correspondants des femmes par rapport à l'ensemble des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an. Les statistiques relatives à ces deux groupes montrent toutefois que, si la parité des sexes est presque réalisée à la classe P-2, c'est encore loin d'être le cas aux classes les plus élevées. Par ailleurs, l'effectif féminin est le plus important à la classe P-3, alors que la plus forte concentration d'hommes se rencontre à la classe P-4.

12. Les femmes continuent d'occuper principalement des postes appartenant aux classes les moins élevées, mais des progrès notables ont été accomplis en vue d'améliorer leur représentation aux classe P-5 et D-2, comme il ressort du tableau 5 et du diagramme qui l'accompagne. C'est ainsi qu'à la classe P-5, le nombre de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est passé de 59, en juin 1988, à 139, en juin 1998, soit une augmentation de 18,9 %. À la classe D-1, le nombre de femmes occupant de tels postes est passé de 19 à 60 pendant la même période.

13. Depuis la parution du dernier rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes, le nombre de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique à la classe D-1 et aux classes supérieures a sensiblement augmenté, passant de 62 à 79. Il s'agit là d'une augmentation notable de la représentation des femmes à ces classes, qui est passée de 20,1 % en juin 1997 à 25,2 % en juin 1998.

#### Représentation des femmes au Secrétariat par région d'origine

14. Le tableau 6 et le diagramme qui l'accompagne font apparaître la représentation par région d'origine des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique. Les femmes occupant de tels postes, dont le nombre total se chiffre à 885, continuent de se recruter majoritairement dans deux régions, l'Amérique du Nord et les Caraïbes (253 fonctionnaires) et l'Europe occidentale (207 fonctionnaires). On retrouve la même tendance dans l'ensemble du système des Nations Unies. Au Secrétariat, les femmes originaires de ces régions représentent également la plus forte proportion de femmes par rapport aux hommes. Par rapport à l'ensemble des effectifs féminins, les fonctionnaires originaires d'Europe orientale (35) et du Moyen-Orient (36) sont les moins nombreuses. L'Europe orientale est la région la plus faiblement représentée au niveau des effectifs féminins par rapport aux effectifs masculins (14,2 %), suivie de l'Afrique (23,1 %).

#### Représentation des femmes à des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales

15. La répartition par sexe des fonctionnaires qui occupent des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales montre que la proportion de femmes a légèrement augmenté, passant de 36,1 % (317 fonctionnaires) en juin 1997 à 37 % (318 fonctionnaires) en juin 1998.

#### Représentation des femmes à des postes de projet

16. Au 30 juin 1998, la proportion de femmes occupant des postes de projet s'élevait à 26,6 % (195 fonctionnaires), contre 23,3 % (177 fonctionnaires) en juin 1997.

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

17. Le tableau 7 et le diagramme qui l'accompagne indiquent le nombre de femmes et d'hommes nommés au cours des deux dernières années à des postes des classes P-2 à D-1 soit à l'issue de concours nationaux et d'examens de langue soit par les organes chargés des nominations et des promotions. Le tableau 8 et le diagramme qui l'accompagne indiquent le nombre de femmes promues au cours des deux dernières années à des postes des classes P-3 à D-1.

18. Depuis juin 1997, cinq hommes et huit femmes (61,5 %) ont été promus de la catégorie des agents des services généraux à la classe P-2 à l'issue d'un concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs.

19. Comme le montre le tableau 7, le pourcentage de femmes engagées pendant la période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998 (43,9 %) a augmenté par rapport à l'année précédente (41 %). Toutefois, si l'on exclut les nominations de lauréats des concours nationaux et des examens de langue, ce pourcentage accuse une forte diminution tombant de 42,5 % à 37,9 %. La baisse est particulièrement forte aux classes P-5 et D-1. De la même façon, alors que le nombre des fonctionnaires promus est passé de 144 à 265, la proportion de femmes a légèrement diminué, tombant de 47,9 % à 46 %. À la classe D-1, en revanche, le pourcentage de femmes promues a augmenté sensiblement, passant de 31,3 % à 56 %.

20. Il importe de noter que le nombre de recrutements auxquels il est procédé chaque année est faible par rapport à l'ensemble des effectifs et que, de ce fait, les possibilités d'accroître la représentation générale des femmes au Secrétariat se trouvent limitées. Compte tenu des données qui précèdent, il faut s'attacher en priorité à établir un plan intégré de recrutement pour les femmes, qui tienne compte des besoins de personnel prévus par chaque département et bureau ainsi que de l'incidence de ces besoins sur les effectifs de l'Organisation dans son ensemble.

21. La diminution, enregistrée entre juin 1997 et juin 1998, des pourcentages de femmes promues à la classe P-5 (de 56,8 % à 35,6 %) et de femmes nommées à la classe P-5 (de 55,6 % à 31,6 %) est particulièrement préoccupante. On s'attachera donc tout spécialement à trouver suffisamment de candidates internes et externes possédant les qualifications requises pour être recrutées aux postes vacants de la classe P-5.

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

22. Les femmes constituent la majorité des agents des services généraux et du personnel des catégories apparentées (4 162 contre 3 539 hommes). Mais alors qu'elles représentent 56,7 % des agents des services généraux, elles sont sous-représentées dans la catégorie des agents du Service de sécurité et celle des corps de métiers, où elles ne constituent que 4,5 % et 3,2 % des effectifs, respectivement.

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

23. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 52/96, on a présenté, à l'annexe II, des statistiques sur la répartition par sexe, au 31 décembre 1996,

des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Ces statistiques proviennent des tableaux statistiques que le secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) publie tous les ans[6]. On trouvera de plus amples informations sur la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun dans le récent rapport sur la question publié par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)[3].

# III. Mesures prises pour assurer l'égalité entre les sexes

## A. Mesures spéciales en faveur des femmes

24. Pour donner suite aux directives de l'Assemblée générale concernant la situation des femmes au Secrétariat, le Secrétaire général a mis en place une série de mesures spéciales applicables en matière de recrutement, de promotion et d'affectation des femmes. Ces mesures, qui visent à réaliser l'objectif de la parité entre les sexes au Secrétariat, resteront en vigueur tant que le Secrétaire général n'aura pas constaté que des progrès appréciables ont été accomplis dans la réalisation de cet objectif.

25. Pour renforcer davantage l'applicabilité de ces mesures, un groupe de travail, présidé par la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, a examiné et modifié les mesures spéciales visant à assurer la parité qui figurent dans la circulaire administrative ST/AI/412. Le texte révisé de cette circulaire précise et renforce les dispositions qui étaient envisagées et prévoit des mécanismes plus efficaces pour en suivre l'application, y compris des systèmes visant à responsabiliser les superviseurs.

26. Les mesures spéciales régissant la sélection et l'affectation des candidates s'appliquent dans l'ensemble du Secrétariat et doivent permettre de pourvoir tous les postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans chaque département et bureau n'ayant pas atteint l'objectif de la parité à l'échelle globale et dans chaque classe.

27. Les directives régissant l'examen et la sélection des candidatures de femmes dont les qualifications sont égales ou supérieures à celles d'hommes postulant au même poste ont été renforcées, et il est à présent spécifié que pour comparer les qualifications et l'expérience des candidats, il faut se fonder sur les seules qualifications essentielles requises pour le poste vacant, à l'exclusion de considérations secondaires. Lorsqu'ils recommandent la candidature d'un homme pour des postes relevant de départements et bureaux n'ayant pas réalisé la parité entre les sexes, les directeurs de programme doivent en outre préciser ce en quoi les qualifications et l'expérience de l'intéressé sont nettement supérieures à celles de candidates n'ayant pas été recommandées. Pour améliorer les perspectives de carrière des femmes, ces directives s'appliquent également à l'examen des candidatures des femmes qui sollicitent une affectation temporaire à un poste de rang élevé.

28. D'aucuns s'étant inquiété de l'inégalité dont les hommes seraient victimes, il importe de souligner que les hommes et les femmes sont traités sur un pied d'égalité dans l'Article 101 de la Charte, qui stipule que la considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la compétence, l'intégrité et le travail. Ainsi qu'il a été indiqué dans les paragraphes 19 à 21 et les tableaux 7 et 8 du présent document, on a recruté et promu un plus grand nombre d'hommes que de femmes au cours des deux dernières années. Dans plusieurs départements et lieux d'affectation, les hommes constituent encore plus de 60 % des effectifs.

29. En vertu des mesures spéciales, le Bureau de la gestion des ressources humaines doit aider les départements et bureaux à identifier des candidates qualifiées et faire en sorte que

des femmes possédant les qualifications requises fassent partie de la réserve de candidats pouvant être recrutés pour pourvoir des postes vacants. Par ailleurs, le Bureau doit suivre la représentation des femmes par profession et recenser et renforcer les sources de recrutement afin d'étoffer la réserve de candidates pouvant être nommées à des postes correspondant à des professions où les femmes sont sous-représentées. En tant que de besoin, et en consultation avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, le Bureau fixe des objectifs pour le recrutement, l'affectation et la promotion de femmes dans certaines professions.

30. Conformément à la stratégie suivie par le Secrétaire général pour réformer la gestion de l'Organisation, c'est aux chefs des départements et bureaux qu'il incombe principalement d'appliquer ces mesures spéciales, et ce sont eux qui en sont comptables. Selon les nouvelles mesures, ils sont chargés d'établir des plans d'action assortis d'objectifs précis pour assurer la parité entre les sexes dans leurs services, y compris aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures. Les plans doivent prévoir une analyse de la répartition par sexe dans chaque bureau à toutes les classes et l'évaluation, par les directeurs de programme, des facteurs ayant facilité ou entravé les efforts entrepris pour réaliser la parité dans les départements. L'application des plans d'action, y compris la mise en oeuvre intégrale des mesures spéciales en faveur des femmes, sera suivie et évaluée par le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, qui rendront compte à ce sujet au Secrétaire général. Celui-ci tiendra chaque chef de département responsable de la réalisation du plan d'action dans son département.

## B. Publication d'avis de vacance externes des postes de la classe P-5 et des classes supérieures

31. Il existe deux principaux moyens d'atteindre l'objectif de la parité entre les sexes. L'un consiste à recruter des femmes, l'autre à nommer et promouvoir des femmes. Alors qu'en augmentant le rythme des promotions et affectations, on peut effectivement renforcer la représentation des femmes à chaque classe, seul le recrutement permettra d'atteindre l'objectif de la parité complète. Pour améliorer les perspectives de recrutement des femmes et accroître la représentation géographique de tous les fonctionnaires du Secrétariat, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a décidé, en février 1998, d'exiger qu'un avis de vacance externe soit publié pour tous les postes de la classe P-5 et des classes supérieures, à l'exception des postes linguistiques de la classe P-5[7]. Il s'agit là d'une heureuse initiative qui contribuera à élargir la réserve de candidates pouvant être recrutées à des postes de rang élevé et à des postes de direction. Il convient de noter que, conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel, sous réserve des dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation.

## C. Activités de défense et d'information

32. L'objectif de la parité signifie non seulement assurer une représentation équitable des deux sexes dans les effectifs mais aussi créer un milieu de travail porteur, où le harcèlement n'existe pas et qui soit propice à la participation pleine et égale des femmes et des hommes aux travaux de l'Organisation. Une des principales fonctions du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme est de faire davantage

connaître et soutenir les initiatives visant aussi bien à assurer la parité entre les sexes qu'à créer un environnement de travail qui tienne davantage compte des femmes.

33. La Conseillère spéciale et la Responsable des questions relatives aux femmes se sont rendues en visite officielle dans un certain nombre de lieux d'affectation hors Siège, dont l'ONUG, l'ONUV, la CESAP, la CEPALC et des missions de maintien de la paix, afin de s'entretenir directement avec le personnel et l'administration de la situation réelle sur le terrain, d'examiner les progrès réalisés en vue d'assurer la parité entre les sexes, d'analyser les conditions d'emploi des femmes dans ces régions et d'informer les responsables et le personnel des mesures prises pour promouvoir la parité et l'égalité entre les sexes au Secrétariat.

34. Le bulletin trimestriel *Network*, publié par le Bureau de la Conseillère spéciale, est l'organe de diffusion et d'échange de données sur les questions relatives aux femmes. On y trouve des mises à jour périodiques des statistiques par sexe, les dernières résolutions, les circulaires administratives et d'autres mesures et décisions concernant les femmes. Par ailleurs, il contient des articles abordant des sujets comme l'organisation des carrières, la communication en réseau, les femmes et le maintien de la paix et la pratique du «mentorat». Le bulletin est disponible sur support papier et sous forme électronique. Il est largement diffusé auprès du personnel du Secrétariat, d'autres organisations appliquant le régime commun et des missions permanentes.

35. La Responsable des questions relatives aux femmes fait partie du réseau ORIGIN qui regroupe des spécialistes de la gestion des ressources humaines et des questions relatives aux femmes appartenant tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies. Le réseau sert de cadre à l'échange d'idées et de données d'expérience sur des questions d'intérêt commun se rapportant aux femmes. On y a recours également pour publier des avis de vacance de poste et identifier des femmes possédant les qualifications voulues pour occuper des postes de haut niveau dans les organisations participantes. À leur réunion annuelle, tenue en juillet 1998, les membres d'ORIGIN ont décidé que le réseau recenserait les pratiques optimales de chaque organisation en matière de gestion des ressources humaines, en vue d'un examen commun.

36. Le site WomenWatch (http://www.un.org/womenwatch), lancé par la Division de la promotion de la femme, UNIFEM et l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, propose une sélection d'avis de vacance de poste au Secrétariat de l'ONU et permet de se connecter aux différents sites, gérés par le Secrétariat et d'autres organisations appliquant le régime commun, où peuvent être trouvées des informations sur tous les avis de vacance externes. Parce qu'il vise à offrir des données à jour sur les activités de l'Organisation en faveur des femmes et qu'il servira, le moment venu, d'interface pour toutes les informations relatives aux questions féminines à l'échelle du système des Nations Unies, WomenWatch est perçu comme un moyen très efficace de toucher un public large et ciblé.

37. En coopération avec l'UNICEF, le PNUD, le FNUAP, UNIFEM, le Comité du personnel et le Groupe de l'égalité des droits pour les femmes, le Secrétariat a organisé, le 23 avril 1998, la troisième commémoration annuelle de la Journée «Amenez vos filles au travail», dont le thème, au lendemain du cinquantième anniversaire de la Déclaration des droits de l'homme, était «Imagine une journée au cours de laquelle toutes les fillettes exercent leurs droits». Cette année, la manifestation a réuni plus de 800 fillettes, qui ont ainsi eu l'occasion de dialoguer avec des femmes qui exercent des fonctions importantes – ambassadrices, personnalités connues de la vie publique et fonctionnaires de l'Organisation – et dont elles pourront s'inspirer. Par ailleurs, on leur a présenté les activités de fond de l'ONU et le milieu de travail dans une organisation internationale et pluriculturelle.

## D. Système de mobilité des organisations participantes

38. Le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA), en concertation avec le Comité de coordination des systèmes d'information du Comité administratif de coordination, élabore actuellement une base de données, appelée Système de mobilité des organisations participantes, en vue de faciliter la mobilité des fonctionnaires entre les différents organismes. Le système, qui vise à encourager la mobilité des femmes en particulier, permettra aux fonctionnaires intéressés des organisations appliquant le régime commun d'introduire leur curriculum vitae (C. V.) dans une base de données, où les administrateurs du personnel des organisations participantes pourront rechercher des candidats répondant à leurs besoins. Il facilitera également le recrutement des conjoint(e)s et des compagnes/compagnons, dont le C. V. pourra également être saisi dans la base de données.

39. La première phase du projet, qui doit permettre aux fonctionnaires de remplir un formulaire de C. V. électronique et de l'adresser aux organisations de leur choix, en est au dernier stade de l'élaboration du logiciel. La deuxième phase a pour objectif de créer une banque de C. V. interrogeable, qui pourra être consultée par les services de recrutement des organisations participantes. Si, comme il est prévu, le système des Nations Unies et d'autres organisations internationales participent à cette entreprise, on obtiendra un fichier international interinstitutions de candidats.

## E. Visite de la Responsable des questions relatives aux femmes auprès des missions de maintien de la paix dans l'ex-Yougoslavie

40. À l'invitation du Département des opérations de maintien de la paix, la Responsable des questions relatives aux femmes a effectué en juin 1998 une visite officielle des missions de maintien de la paix dans l'ex-Yougoslavie. Cette visite avait pour objet d'évaluer sur place la situation particulière des femmes dans les opérations de maintien de la paix, de définir les problèmes particulièrement préoccupants et d'examiner les possibilités d'améliorer la parité entre les sexes. La Responsable a rencontré les représentants spéciaux du Secrétaire général, le personnel militaire et civil, la direction et l'ensemble du personnel pour les informer de la politique de l'Organisation concernant l'égalité et la parité entre les sexes et recueillir leurs suggestions quant aux mesures à prendre pour créer un cadre de travail plus soucieux des sexospécificités.

41. À son retour, la Responsable des questions relatives aux femmes a rencontré le Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix et ses proches collaborateurs pour passer en revue les conclusions de la mission et examiner des propositions et initiatives susceptibles d'améliorer la situation des femmes dans les opérations de maintien de la paix. Ces opérations ayant un caractère multidisciplinaire et supposant un contact direct avec de nombreux secteurs de la société civile, on a jugé que les perspectives et expériences diverses des femmes conféraient une dimension et une dynamique nouvelles au processus de maintien et de consolidation de la paix. En conséquence, il a été convenu que l'amélioration de la représentation des femmes à tous les niveaux et dans toutes les professions aurait des répercussions positives à la fois sur les opérations de maintien de la paix et sur les conditions de travail dans les missions. La faible représentation des femmes aux postes de responsabilité et de décision a été jugée particulièrement préoccupante. Il a été convenu que le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme apporterait une assistance au Département des opérations de maintien de la paix dans les efforts qu'il

ne cessait de déployer pour trouver des femmes qualifiées pouvant être affectées en mission, notamment à des postes de décision de rang élevé.

42. Comme suite à la mission de la Responsable, le Département des opérations de maintien de la paix est en train de revoir le programme de formation destiné au personnel en mission pour faire en sorte que ce dernier soit sensibilisé aux problèmes des femmes et conscient des buts et politiques de l'Organisation en matière d'égalité entre les sexes. Le Département sollicitera également les conseils et la coopération des États Membres en vue d'arrêter des méthodes communes de formation axées sur la sensibilisation aux sexospécificités.

43. En juin 1998, la Conseillère spéciale et la Responsable des questions relatives aux femmes, à son retour de l'ex-Yougoslavie, ont participé à un séminaire extrêmement utile organisé par l'UNICEF sur le thème de la protection des droits des enfants dans le contexte des opérations internationales de maintien de la paix : une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes.

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

44. Une formation visant à faire prendre conscience de la nécessité d'assurer l'égalité entre les sexes est prévue dans les programmes de perfectionnement du personnel en matière de direction, de gestion et d'administration. Lors de ces stages de formation, la question de la parité entre les sexes est examinée au moyen de monographies et dans le cadre de groupes de discussion le but étant de faire en sorte que les participants soient plus attentifs aux attitudes et aux conceptions concernant les différences entre les sexes et à leur influence sur le lieu de travail. Outre ces stages, qui traitent des grandes questions de gestion, un programme de formation valorisant la diversité qui examinait notamment les problèmes spécifiques des hommes et des femmes a été organisé à l'intention de 188 fonctionnaires du Service de la sécurité et de la sûreté en novembre et décembre 1997.

45. L'intégration des sexospécificités et les problèmes particuliers aux hommes et aux femmes sur le lieu de travail ont fait l'objet d'une série d'ateliers organisés en mai 1998 à l'intention de 168 fonctionnaires du Département des affaires politiques. Ces ateliers visaient à faire participer la direction et le personnel à tous les niveaux à un débat sur les réformes susceptibles de donner une expression plus concrète à une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les activités du Département et ses méthodes de gestion. Les participants ont examiné les pratiques les plus satisfaisantes à cet égard et formulé des recommandations visant à promouvoir une telle démarche. À l'issue de ces ateliers, le Secrétaire général adjoint aux affaires politiques a créé au sein de son Département un groupe consultatif de gestion composé d'un échantillon de fonctionnaires dont la représentation par classe et par sexe était équilibrée et chargé de le conseiller sur les questions de sexospécificités et de gestion.

46. La Commission économique pour l'Afrique a lancé un programme de sensibilisation aux sexospécificités et à leur intégration en novembre 1997. Ce programme, auquel ont participé 79 administrateurs et directeurs s'est attaché à faire prendre mieux conscience de la nécessité de tenir compte des sexospécificités, à faire comprendre la notion d'intégration de ces sexospécificités et à appliquer l'analyse des problèmes propres à chaque sexe à l'examen des programmes et projets dans différents secteurs. La Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique a également organisé en juin 1998 une formation destinée à sensibiliser 40 administrateurs aux sexospécificités. À l'Office des Nations Unies à Vienne un programme de formation sur ces questions sera offert à environ 200 fonctionnaires à compter de novembre 1998.

47. Des programmes de formation sur l'intégration des sexospécificités et les questions de parité entre les sexes sur le lieu de travail seront organisés pour d'autres départements et bureaux. Chaque programme sera adapté aux besoins particuliers de chaque département et bureau compte tenu des enseignements tirés du programme initial mis en oeuvre par le Département des affaires politiques.

## G. Services d'orientation destinés aux fonctionnaires de sexe féminin

48. Une fonction importante du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme consiste à apporter des conseils et une assistance aux fonctionnaires de sexe féminin pour les questions relatives aux contrats, à l'organisation des carrières et au cadre de travail. Depuis 1996, plus de 200 femmes de divers départements et lieux d'affectation se sont adressées à la Responsable des questions relatives aux femmes et à la Conseillère spéciale pour solliciter une orientation et des conseils.

49. Les questions portées à l'attention du Bureau de la Conseillère spéciale peuvent être classées comme suit : nominations et promotions dans le cadre des mesures spéciales en faveur des femmes; transferts dans d'autres lieux d'affectation pour des raisons familiales; harcèlement sur le lieu de travail; harcèlement sexuel; affectations dans le cade du programme de redéploiement du personnel; lenteur des procédures de recours. Plusieurs affaires ont été réglées avec succès par le Bureau de la Conseillère spéciale en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et les départements intéressés.

## H. Les femmes dans la catégorie des services généraux et catégories apparentées

50. Les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et catégories apparentées qui, pour la plupart sont des femmes, apportent une contribution importante aux travaux et au fonctionnement de l'Organisation. Toutefois, cette contribution n'est pas toujours entièrement reconnue ni leurs talents pleinement exploités. Ainsi, les responsabilités de transfert à la catégorie des administrateurs sont limitées par le nombre de postes réservés pour l'examen de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs. En outre, on constate une absence notable de mobilité des agents des services généraux entre départements : sur 168 agents promus entre le 1er janvier 1997 et le 30 juin 1998, quatre seulement ont été transférés dans un autre département ou bureau. Il faudrait donc prendre des dispositions pour faciliter le transfert de fonctionnaires vers d'autres postes, professions ou départements. Le chef de département devrait prendre l'initiative de faciliter la formation et l'organisation des carrières des fonctionnaires de ces catégories, grâce notamment à un système de rotation entre les postes et les affectations, les transferts au sein d'un même groupe professionnel ou vers d'autres et l'acquisition de compétences dans différents domaines.

## I. Questions diverses

51. Les progrès touchant les questions liées à la vie professionnelle familiale, une meilleure prise en compte des sexospécificités dans le système de notation, l'établissement d'un répertoire des compétences du personnel et l'état d'avancement de l'enquête sur le harcèlement au sein de l'Organisation des Nations Unies sont autant de questions traitées

dans les rapports du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines.

# IV. Conclusions

52. Depuis la présentation du dernier rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/52/408), des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne la représentation des femmes à la classe D-1 et au-dessus. Si les progrès sont encourageants aux niveaux les plus élevés, le rythme auquel la représentation générale des femmes s'est amélioré constitue une source de préoccupation. Le faible accroissement de la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est en grande partie dû aux faibles mouvements de personnel : le nombre relativement peu élevé de nominations chaque année par rapport aux effectifs limite les possibilités d'améliorer sensiblement la représentation des femmes.

53. Comme on l'a vu à la section II du rapport, des stratégies ont été mises en place pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes au Secrétariat. Toutefois, l'expérience a montré que la détermination et la responsabilité de l'administration à cet égard sont indispensables pour assurer le succès des mesures visant à faire en sorte que les femmes soient mieux représentées. Cela est particulièrement vrai dans une structure où les possibilités de nomination et de promotion sont peu nombreuses. Dans un tel climat, les progrès dépendent d'une planification rigoureuse et ciblée.

54. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme étudie actuellement la représentation des femmes en général et par classe et profession dans chaque département et bureau. Sur la base de ces études, le Secrétaire général demandera aux directeurs de programmes d'élaborer des plans d'action comportant des objectifs précis pour assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans leurs départements. Ces plans seront adaptés aux besoins en personnel de chaque bureau compte tenu des postes qui devraient devenir vacants d'ici à l'an 2000, dont les départs à la retraite par sexe, et de l'existence de femmes qualifiées en vue de leur inscription sur les listes de candidats. Chaque plan mesurera l'écart entre la représentation actuelle des femmes et le nombre requis pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes. Les possibilités d'améliorer la représentation des femmes variant selon les départements, des objectifs précis pour la nomination de femmes seront fixés dans chaque bureau. Ces objectifs seront à leur tour examinés et affinés compte tenu de leur impact sur les recrutements et les effectifs dans l'ensemble du Secrétariat.

55. Un plan d'action type a été élaboré pour illustrer différentes stratégies pouvant être envisagées pour améliorer la représentation des femmes. Ce plan est fondé sur le tableau d'effectifs d'un département qui, bien qu'hypothétique, présente un grand nombre de caractéristiques typiques des départements et bureaux du Secrétariat. Le département type est une entité de petite taille s'occupant de l'analyse de faits sociaux dans certains secteurs. Au total, 109 postes ont été approuvés dans le budget-programme de 1998-1999. Sur ces 109 postes, 10 sont actuellement vacants et six ne sont approuvés qu'à compter du 1er janvier 1999. Les hommes et les femmes occupent 26 et 67 des 93 postes restants (28 % de femmes). Outre les 16 postes actuellement vacants sur le tableau d'effectifs, 10 autres postes deviendront vacants par suite de départs à la retraite d'ici à l'an 2000. Sur ces 10 postes, un seul est occupé par une femme.

56. Sur la base du profil des effectifs établi plus haut, les scénarios suivants ont été élaborés pour illustrer l'impact de différents objectifs de recrutement et de promotion sur la

représentation des femmes. Selon un scénario, 50 % des 26 postes qui devraient devenir vacants d'ici l'an 2000 seraient pourvus par des femmes. Le pourcentage de femmes dans le département passerait alors de 28 % à 35 %. Si tous les postes vacants étaient pourvus par des femmes, leur représentation atteindrait 47 %, ce qui correspondrait toujours à trois points de pourcentage de moins que l'objectif à atteindre pour assurer l'égalité entre les sexes. Si ces scénarios sont utiles pour définir les possibilités d'améliorer la représentation générale des femmes dans un département et les contraintes à cet égard, il faut aussi tenir compte de facteurs tels que la répartition des fonctionnaires par sexe, classe et profession lors de l'établissement de plans réalistes et concrets visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans chaque département.

57. Comme indiqué dans la section I du présent rapport, on continue de trouver le plus grand nombre de femmes aux échelons inférieurs de la catégorie des administrateurs, la majorité d'entre elles à la classe P-3. Il y aura en principe suffisamment de femmes qualifiées pour être promues à la classe P-3; toutefois, ce nombre diminue avec chaque classe successive en raison de la représentation plus faible des femmes à ces niveaux ainsi que des différences de représentation selon les groupes professionnels. Dans le cas du département type, c'est dans la classe P-4 et dans les classes supérieures que se trouvent la plupart des postes vacants pour les professions où les femmes sont sous-représentées. En outre, un certain nombre de femmes qui pourraient prétendre à une promotion aux classes P-5 et D-1 n'ont été que récemment promues à leur classe actuelle, ce qui réduit encore le nombre de candidates internes remplissant les conditions requises.

58. Compte tenu de la répartition par sexe des fonctionnaires dans chaque classe et profession dans le département type, plusieurs stratégies pourraient être mises en oeuvre pour assurer une représentation plus équilibrée. Elles consisteraient notamment à évaluer à l'avance les candidatures potentielles de femmes à l'intérieur du département en regard des qualifications, compétences et connaissances requises pour les postes à pourvoir. On pourrait ensuite pallier à l'insuffisance des qualifications des candidates éventuelles sur le plan technique ou en matière d'encadrement grâce à des programmes de formation ciblés, à la révision des plans de travail en vue d'élargir les compétences et l'expérience des femmes ou à la rotation des femmes entre les emplois et les unités administratives. Afin de disposer d'une réserve plus importante de candidates, on pourrait aussi s'efforcer de trouver des femmes qualifiées dans d'autres départements et bureaux du Secrétariat et dans d'autres organismes des Nations Unies. En dernier ressort, on pourrait rechercher des candidates à l'extérieur.

59. Les femmes du département type étant sous-représentées dans les principales professions directement liées au programme de travail du département, des objectifs par profession pourraient aussi être fixés. De même, la diffusion à l'extérieur des vacances de poste de la classe P-4 pourrait être autorisée pour atteindre ces objectifs au cas où il n'y aurait pas suffisamment de candidates internes de la classe P-3.

60. Afin d'accroître au maximum les possibilités d'améliorer la représentation des femmes dans l'ensemble du Secrétariat, les départements et bureaux doivent faire en sorte que le taux de recrutement et de promotion des femmes soit supérieur à 50 % de tous les postes vacants. Comme le confirment les statistiques pour la période allant du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998, des taux de nomination et de promotion de l'ordre de 41 à 46 % ne permettent pas d'améliorer sensiblement la représentation des femmes dans l'ensemble du Secrétariat. Le Secrétaire général priera donc les chefs de département d'établir, dans leurs plans d'action visant à assurer l'égalité entre les sexes, des objectifs précis en matière de nomination et de promotion des femmes qui soient supérieurs à 50 % jusqu'à ce que la parité soit réalisée.

61. Compte tenu de la répartition actuelle des effectifs par âge et par sexe, un nombre plus grand d'hommes que de femmes atteindra l'âge de la retraite en 1998 et dans les années à venir. Près de 400 fonctionnaires, pour la plupart des hommes, prendront leur retraite d'ici le 31 décembre 2000. Ces départs à la retraite offriront des possibilités fort attendues d'améliorer la représentation des femmes au Secrétariat, notamment aux échelons supérieurs. L'accroissement du taux de rotation dû aux départs à la retraite met en évidence la nécessité d'une planification dynamique des ressources humaines, dont certains éléments figureront dans les plans d'action visant à assurer l'égalité entre les sexes de chaque département.

62. Non seulement des plans d'action sont élaborés et mis en oeuvre, mais les stratégies actuelles visant à atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes continuent d'être appliquées. Elles consistent à exécuter et à suivre scrupuleusement les mesures spéciales révisées en faveur des femmes, à poursuivre les efforts de publicité, de plaidoyer et d'information pour faire mieux connaître les problèmes spécifiques aux femmes ainsi que les moyens d'assurer l' et de développer les moyens de formation dans les domaines de la sensibilisation aux sexospécificités et l'intégration des questions s'y rapportant, comme indiqué dans la section II du présent rapport. Les initiatives visant à concilier les obligations professionnelles et familiales continueront d'être examinées dans le cadre de la réforme de la gestion des ressources humaines, le but étant d'améliorer les conditions d'emploi et de rendre ainsi le Secrétariat mieux à même d'attirer des candidats et de les conserver.

63. Le Secrétaire général est résolu à atteindre l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat et demandera à tous les responsables de répondre de la réalisation des objectifs énoncés dans la déclaration du Comité administratif de coordination sur l'égalité entre les sexes et l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les travaux des organismes des Nations Unies. L'engagement et le soutien actif des États membres est également essentiel. Trop rares sont encore les possibilités, pour les femmes et les hommes, de représenter dans des conditions d'égalité les gouvernements à l'échelon international et de participer aux activités des organisations internationales. En conséquence, la tâche du Secrétaire général serait grandement facilitée si les États Membres proposaient davantage de candidates provenant d'un éventail plus large de professions pour siéger dans les organes intergouvernementaux et organes d'experts et occuper des postes au Secrétariat.

*Notes*

[1] A/49/587 et corr.1, sect. IV.

[2] A/49/587 et corr.1, sect. IV.

[3] ICSC/47/CRP.6/Add.11.

[4] A/52/580, par. 56.

[5] À l'exclusion du Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions et des organes interinstitutions. Le Département comprend tous les fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an affectés à des opérations de maintien de la paix. Les organes interinstitutions sont le Corps commun d'inspection (CCD), le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA), le Centre international de calcul (CIC) et le Comité de coordination des systèmes d'information (CCSI).

[6] ACC/1998/PER/R.9.

[7] Les postes linguistiques étant exclusivement pourvus par voie de concours par des fonctionnaires ayant été reçu à des examens de langues, il n'est pas possible de les offrir à des candidats extérieurs.

Tableau 1

**Répartition par sexe des fonctionnaires de la classe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour une période d'un an ou plus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par organe ou unité administrative et par classe, au 30 juin 1998**[a]

| | *SGA* | | *SSG* | | *D-2* | | *D-1* | | *P-5* | | *P-4* | | *P-3* | | *P-2* | | *P-1* | | *Total* | | **Total général** | *Pourcentage de femmes* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Organe/unité administrative* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | | |
| Bureau de la communication et de l'information | | | | | 1 | | | 1 | 2 | | 4 | | 2 | 2 | | | | | 9 | 3 | **12** | 25,0 |
| Département des affaires de désarmement | 1 | | | | 1 | | 2 | | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | | | | 12 | 8 | **20** | 40,0 |
| Département des affaires économiques et sociales | 1 | | 1 | 1 | 9 | 2 | 24 | 7 | 35 | 26 | 48 | 39 | 27 | 22 | 16 | 17 | | | 161 | 114 | **275** | 41,5 |
| Division des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 8 | 4 | 65 | 36 | 130 | 74 | 110 | 94 | 11 | 16 | | | 328 | 225 | **553** | 40,7 |
| Département de la gestion | 1 | | | | | | 4 | 3 | 6 | 1 | 3 | 6 | | 2 | 1 | 2 | | | 15 | 14 | **29** | 48,3 |
| Bureau des services de conférence et services d'appui | | | 1 | | 1 | | 7 | 1 | 14 | 3 | 24 | 10 | 23 | 16 | 7 | 4 | | | 77 | 34 | **111** | 30,6 |
| Bureau de la gestion des ressources humaines | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 6 | 11 | 10 | 9 | 10 | 8 | 2 | 7 | | | 31 | 40 | **71** | 56,3 |
| Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité | | | 1 | | 4 | | 2 | 2 | 6 | 6 | 16 | 16 | 14 | 10 | 9 | 7 | | | 52 | 41 | **93** | 44,1 |
| Département des affaires politiques | 1 | | 2 | | 4 | 1 | 7 | 6 | 14 | 7 | 21 | 7 | 11 | 12 | 5 | 3 | | | 65 | 36 | **101** | 35,6 |
| Département de l'information | 1 | | | | 4 | 1 | 9 | 6 | 17 | 16 | 35 | 35 | 30 | 38 | 24 | 30 | | | 120 | 126 | **246** | 51,2 |
| Département des opérations de maintien de la paix | 1 | | 2 | | 2 | | 11 | 2 | 11 | 4 | 28 | 10 | 18 | 15 | 8 | 5 | | | 81 | 36 | **117** | 30,8 |
| Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions | 1 | 1 | 5 | | 9 | | 15 | | 23 | 4 | 79 | 12 | 79 | 32 | 40 | 25 | 2 | 7 | 253 | 81 | **334** | 24,3 |
| Commission économique pour l'Afrique | 1 | | | | | 1 | 6 | 4 | 27 | 4 | 35 | 8 | 38 | 13 | 18 | 7 | | | 125 | 37 | **162** | 22,8 |
| Commission économique pour l'Europe | 1 | | | | | | 7 | 2 | 14 | 2 | 17 | 7 | 22 | 11 | 6 | 4 | | | 67 | 26 | **93** | 28,0 |
| Commission économique pour l'Amérique latine | 1 | | | | 1 | | 6 | 3 | 13 | 4 | 36 | 14 | 23 | 13 | 21 | 12 | | | 101 | 46 | **147** | 31,3 |
| Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique | 1 | | | | | 1 | 8 | 2 | 19 | 3 | 31 | 12 | 31 | 12 | 12 | 15 | | | 102 | 45 | **147** | 30,6 |
| Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale | 1 | | | | | 1 | 6 | | 13 | 3 | 22 | 4 | 6 | 11 | 6 | 3 | | | 54 | 22 | **76** | 28,9 |
| Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme/ Centre pour les droits de l'homme | | 1 | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 10 | 6 | 21 | 4 | 22 | 15 | 17 | 9 | 1 | 1 | 75 | 37 | **112** | 33,0 |

| Organe/unité administrative | SGA | | SSG | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | Total | | Total général | Pourcentage de femmes |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | | |
| Organes interorganisations | | | | | 12 | | 3 | | 3 | 1 | 1 | 2 | | 1 | | 1 | | | 19 | 5 | **24** | 20,8 |
| Bureau de la coordination des affaires humanitaires | 1 | | | | 3 | | 3 | | 13 | 4 | 25 | 6 | 12 | 10 | 3 | 4 | 2 | 1 | 62 | 25 | **87** | 28,7 |
| Bureau des services de contrôle interne | 1 | | | | | 1 | 2 | 1 | 9 | 3 | 17 | 9 | 11 | 2 | 4 | 5 | | | 44 | 21 | **65** | 32,3 |
| Bureau du Conseiller juridique | 1 | | 1 | | 3 | | 5 | 3 | 11 | 6 | 8 | 6 | 9 | 8 | 7 | 10 | | | 45 | 33 | **78** | 42,3 |
| Bureau du Secrétaire général | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | | | 19 | 12 | **31** | 38,7 |
| Commission d'indemnisation des Nations Unies | | | 1 | | 2 | | 4 | | 2 | | 6 | 4 | 17 | 6 | 11 | 10 | | | 43 | 20 | **63** | 31,7 |
| Centre des Nations Unies pour les établissements humains | | | | | 1 | | 2 | 1 | 5 | 2 | 15 | 3 | 8 | 3 | 1 | 1 | | | 32 | 10 | **42** | 23,8 |
| CNUCED | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 15 | 2 | 37 | 4 | 38 | 8 | 34 | 22 | 20 | 8 | | | 147 | 45 | **192** | 23,4 |
| PNUCID | 1 | | | | 3 | | 6 | 2 | 16 | 4 | 13 | 8 | 15 | 13 | 4 | 9 | | | 58 | 36 | **94** | 38,3 |
| PNUE | 1 | | 1 | | 6 | 3 | 25 | 4 | 40 | 5 | 51 | 21 | 34 | 26 | 11 | 10 | | | 169 | 69 | **238** | 29,0 |
| Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies | | | | | 1 | | 2 | 1 | 5 | 3 | 6 | 5 | 7 | 7 | | 1 | | | 21 | 17 | **38** | 44,7 |
| ONUG | 1 | | | | 2 | 1 | 6 | 2 | 25 | 20 | 75 | 48 | 88 | 33 | 16 | 14 | | | 213 | 118 | **331** | 35,6 |
| Bureau du Programme Iraq | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 | | 1 | 2 | | 1 | 1 | | | | 6 | 3 | **9** | 33,3 |
| ONUN | | | | | | | 1 | | 3 | 1 | 16 | 7 | 10 | 7 | 7 | 4 | | | 37 | 19 | **56** | 33,9 |
| ONUV | | | | | 2 | | 3 | 2 | 13 | 4 | 29 | 13 | 20 | 10 | 6 | 5 | | | 73 | 34 | **107** | 31,8 |
| Commission spéciale des Nations Unies | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | | 2 | 1 | 1 | | | | 7 | 3 | **10** | 30,0 |
| **Total** | **24** | **3** | **20** | **3** | **78** | **18** | **209** | **65** | **483** | **200** | **868** | **414** | **737** | **480** | **299** | **249** | **5** | **9** | **2 723** | **1 441** | **4 164** | **34,6** |

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

[a] Y compris 11 inspecteurs du Corps commun d'inspection de la classe D-2, qui sont tous des hommes.

Tableau 2

**Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par organe ou unité administrative et par classe, au 30 juin 1998**

| *Organe/unité administrative* | *SGA* | | *SSG* | | *D-2* | | *D-1* | | *P-5* | | *P-4* | | *P-3* | | *P-2* | | *P-1* | | *Total* | | **Total général** | *Pourcentage de femmes* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | | |
| Commission spéciale des Nations Unies | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | – | 1 | **1** | 100,0 |
| Bureau de la gestion des ressources humaines | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 6 | 11 | 9 | 9 | 10 | 8 | 2 | 7 | | | 30 | 40 | **70** | 57,1 |
| Département de l'information | 1 | | | | 4 | 1 | 9 | 6 | 17 | 16 | 35 | 35 | 30 | 37 | 23 | 30 | | | 119 | 125 | **244** | 51,2 |
| Département de la gestion | 1 | | | | | | 4 | 3 | 6 | 1 | 2 | 6 | | 2 | 1 | 2 | | | 14 | 14 | **28** | 50,0 |
| Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies | | | | | | | 2 | 1 | 4 | 3 | 6 | 5 | 4 | 6 | | 1 | | | 16 | 16 | **32** | 50,0 |
| Bureau du Programme Iraq | 1 | | | | | | | | 1 | | | 2 | | | | | | | 2 | 2 | **4** | 50,0 |
| Division des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 8 | 4 | 8 | 3 | 4 | 8 | 4 | 9 | 1 | 1 | | | 29 | 26 | **55** | 47,3 |
| PNUCID | 1 | | | | 2 | | 2 | 1 | 5 | 1 | 6 | 7 | 7 | 6 | 3 | 6 | | | 26 | 21 | **47** | 44,7 |
| Bureau du Secrétaire général | 1 | 1 | | 1 | 2 | 2 | 2 | | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | | | 14 | 11 | **25** | 44,0 |
| PNUE | 1 | | | | 1 | 1 | 1 | | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | 9 | 7 | **16** | 43,8 |
| Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité | | | 1 | | 4 | | 2 | 2 | 6 | 6 | 15 | 16 | 14 | 7 | 9 | 7 | | | 51 | 38 | **89** | 42,7 |
| ONUG | 1 | | | | 2 | | 5 | 2 | 5 | 7 | 9 | 8 | 19 | 11 | 13 | 12 | | | 54 | 40 | **94** | 42,6 |
| Département des affaires économiques et sociales | 1 | | 1 | 1 | 9 | 2 | 21 | 7 | 35 | 26 | 48 | 39 | 26 | 22 | 16 | 17 | | | 157 | 114 | **271** | 42,1 |
| Bureau du Conseiller juridique | 1 | | 1 | | 3 | | 5 | 3 | 10 | 6 | 7 | 5 | 9 | 6 | 7 | 9 | | | 43 | 29 | **72** | 40,3 |
| Département des affaires de désarmement | 1 | | | | 1 | | 2 | | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | | | | 12 | 8 | **20** | 40,0 |
| Département des opérations de maintien de la paix | 1 | | 2 | | 2 | | 9 | 2 | 5 | 3 | 14 | 8 | 10 | 13 | 6 | 5 | | | 49 | 31 | **80** | 38,8 |
| Département des affaires politiques | 1 | | 2 | | 4 | 1 | 7 | 6 | 13 | 7 | 18 | 7 | 11 | 12 | 5 | 3 | | | 61 | 36 | **97** | 37,1 |
| Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme/Centre pour les droits de l'homme | | 1 | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 9 | 6 | 15 | 4 | 14 | 11 | 5 | 4 | | | 47 | 27 | **74** | 36,5 |
| ONUN | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | | | 11 | 6 | **17** | 35,3 |
| Bureau de la coordination des affaires humanitaires | 1 | | | | 3 | | 2 | | 7 | 4 | 6 | 4 | 5 | 2 | | 3 | | | 24 | 13 | **37** | 35,1 |
| CESAP | 1 | | | | | 1 | 8 | 2 | 18 | 3 | 26 | 10 | 20 | 10 | 12 | 15 | | | 85 | 41 | **126** | 32,5 |
| Bureau des services de contrôle interne | 1 | | | | | | 1 | 1 | 6 | 2 | 13 | 7 | 9 | 2 | 4 | 4 | | | 34 | 16 | **50** | 32,0 |
| ONUV | | | | | 2 | | 2 | 2 | 8 | 2 | 8 | 3 | 8 | 5 | 4 | 2 | | | 32 | 14 | **46** | 30,4 |
| Centre des Nations Unies pour les établissements humains | | | | | 1 | | 1 | 1 | 4 | 2 | 10 | 3 | 6 | 3 | 1 | 1 | | | 23 | 10 | **33** | 30,3 |

| Organe/unité administrative | SGA | | SSG | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | Total | | Total général | Pourcentage de femmes |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | | |
| CESAO | 1 | | | | | 1 | 6 | | 12 | 3 | 20 | 4 | 4 | 10 | 6 | 3 | | | 49 | 21 | **70** | 30,0 |
| CEPALC | 1 | | | | 1 | | 6 | 3 | 13 | 4 | 35 | 12 | 21 | 11 | 20 | 11 | | | 97 | 41 | **138** | 29,7 |
| Bureau des services de conférence et des services d'appui | | | 1 | | 1 | | 7 | 1 | 13 | 3 | 23 | 8 | 18 | 11 | 7 | 4 | | | 70 | 27 | **97** | 27,8 |
| CEE | 1 | | | | | | 7 | 2 | 14 | 2 | 17 | 7 | 21 | 8 | 6 | 4 | | | 66 | 23 | **89** | 25,8 |
| Bureau de la communication et de l'information | | | | | 1 | | | 1 | 2 | | 4 | | 2 | 2 | | | | | 9 | 3 | **12** | 25,0 |
| Division de l'administration et de la logistique des missions/Département des opérations de maintien de la paix | 1 | | | | 1 | | 4 | | 4 | 1 | 2 | | 1 | 2 | | 1 | | | 13 | 4 | **17** | 23,5 |
| CEA | 1 | | | | | 1 | 6 | 4 | 26 | 4 | 34 | 8 | 33 | 11 | 15 | 7 | | | 115 | 35 | **150** | 23,3 |
| CNUCED | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 15 | 2 | 37 | 4 | 38 | 8 | 34 | 21 | 19 | 8 | | | 146 | 44 | **190** | 23,2 |
| Organes interorganisations | | | | | 1 | | | | 3 | | 1 | | | | | 1 | | | 5 | 1 | **6** | 16,7 |
| Commission d'indemnisation des Nations Unies | | | 1 | | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | | 3 | – | **3** | – |
| **Total** | **22** | **2** | **12** | **3** | **51** | **14** | **149** | **60** | **305** | **139** | **435** | **241** | **348** | **253** | **193** | **173** | | | **1 515** | **885** | **2 400** | **36,9** |

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

Tableau 3

**Répartition par sexe des fonctionnaires de la classe D-1 et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par organe ou unité administrative et par classe, au 30 juin 1998**

| *Organe/ unité administrative* | *SGA* | | *SSG* | | *D-2* | | *D-1* | | **Total** | | **Total général** | *Pourcentage de femmes* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | **H** | **F** | | |
| Commission spéciale des Nations Unies | | | | | | | | 1 | **0** | **1** | **1** | 100,0 |
| Bureau de la gestion des ressources humaines | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | **3** | **5** | **8** | 62,5 |
| Centre de prévention de la criminalité internationale du crime | | | | | 1 | | | 1 | **1** | **1** | **2** | 50,0 |
| Bureau du Secrétaire général | 1 | 1 | | 1 | 2 | 2 | 2 | | **5** | **4** | **9** | 44,4 |
| CEA | 1 | | | | | 1 | 6 | 4 | **7** | **5** | **12** | 41,7 |
| Département de la gestion | 1 | | | | | | 4 | 3 | **5** | **3** | **8** | 37,5 |
| Département des affaires politiques | 1 | | 2 | | 4 | 1 | 7 | 6 | **14** | **7** | **21** | 33,3 |
| Département de l'information | 1 | | | | 4 | 1 | 9 | 6 | **14** | **7** | **21** | 33,3 |
| Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme/Centre pour les droits de l'homme | | 1 | 1 | | 1 | | 2 | 1 | **4** | **2** | **6** | 33,3 |
| Bureau des services de contrôle interne | 1 | | | | | | 1 | 1 | **2** | **1** | **3** | 33,3 |
| Centre des Nations Unies pour les établissements humains | | | | | 1 | | 1 | 1 | **2** | **1** | **3** | 33,3 |
| Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies | | | | | | | 2 | 1 | **2** | **1** | **3** | 33,3 |
| ONUV | | | | | 2 | | 2 | 2 | **4** | **2** | **6** | 33,3 |
| Division des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 8 | 4 | **12** | **5** | **17** | 29,4 |
| CEPALC | 1 | | | | 1 | | 6 | 3 | **8** | **3** | **11** | 27,3 |
| CESAP | 1 | | | | | 1 | 8 | 2 | **9** | **3** | **12** | 25,0 |
| PNUE | 1 | | | | 1 | 1 | 1 | | **3** | **1** | **4** | 25,0 |
| Département des affaires économiques et sociales | 1 | | 1 | 1 | 9 | 2 | 21 | 7 | **32** | **10** | **42** | 23,8 |
| Bureau des affaires juridiques | 1 | | 1 | | 3 | | 5 | 3 | **10** | **3** | **13** | 23,1 |
| Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité | | | 1 | | 4 | | 2 | 2 | **7** | **2** | **9** | 22,2 |
| CEE | 1 | | | | | | 7 | 2 | **8** | **2** | **10** | 20,0 |
| ONUG | 1 | | | | 2 | | 5 | 2 | **8** | **2** | **10** | 20,0 |
| PNUCID | 1 | | | | 2 | | 2 | 1 | **5** | **1** | **6** | 16,7 |
| CNUCED | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 15 | 2 | **18** | **3** | **21** | 14,3 |
| Département des opérations de maintien de la paix | 1 | | 2 | | 2 | | 9 | 2 | **14** | **2** | **16** | 12,5 |
| CESAO | 1 | | | | | 1 | 6 | | **7** | **1** | **8** | 12,5 |

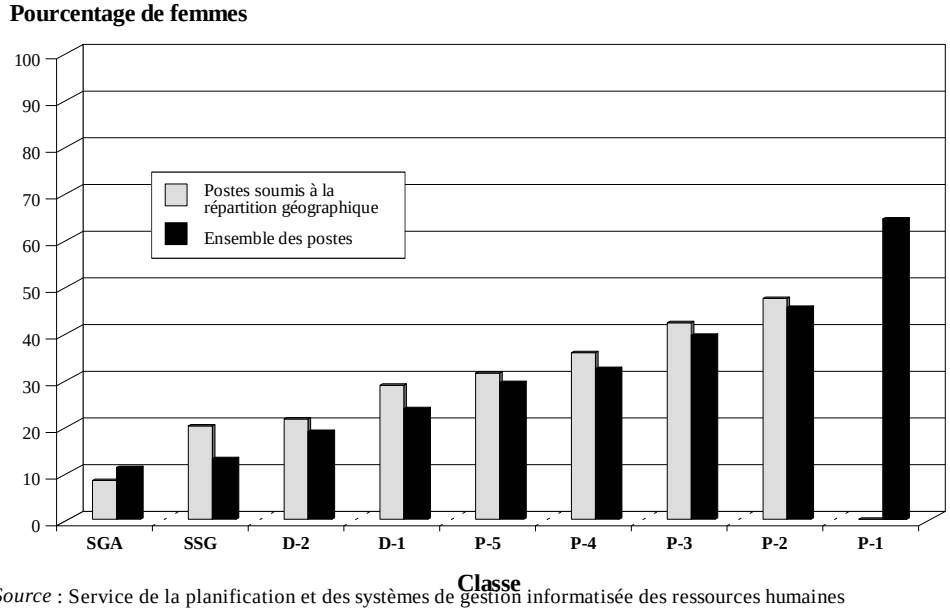
| *Organe/ unité administrative* | *SGA* | | *SSG* | | *D-2* | | *D-1* | | **Total** | | **Total général** | *Pourcentage de femmes* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | **H** | **F** | | |
| Bureau des services de conférence et des services d'appui | | | 1 | | 1 | | 7 | 1 | **9** | **1** | **10** | 10,0 |
| Département des affaires de désarmement | 1 | | | | 1 | | 2 | | **4** | **0** | **4** | 0,0 |
| Division de l'administration et de la logistique des missions/Département des opérations de maintien de la paix | 1 | | | | 1 | | 4 | | **6** | **0** | **6** | 0,0 |
| Organes interorganisations | | | | | 1 | | | | **1** | **0** | **1** | 0,0 |
| Bureau de la coordination des affaires humanitaires | 1 | | | | 3 | | 2 | | **6** | **0** | **6** | 0,0 |
| Commission d'indemnisation des Nations Unies | | | 1 | | 1 | | | | **2** | **0** | **2** | 0,0 |
| Bureau du Programme Iraq | 1 | | | | | | | | **1** | **0** | **1** | 0,0 |
| ONUN | | | | | | | 1 | | **1** | **0** | **1** | 0,0 |
| **Total** | **22** | **2** | **12** | **3** | **51** | **14** | **149** | **60** | **234** | **79** | **313** | **25,2** |

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

Tableau 4

**Comparaison entre les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique et l'ensemble des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par sexe et par classe, au 30 juin 1998**

| | *Postes soumis à la répartition géographique* | | | *Ensemble des postes* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Classe* | *Hommes* | *Femmes* | *Pourcentage de femmes* | *Hommes* | *Femmes* | *Pourcentage de femmes* |
| SGA | 22 | 2 | 8,3 | 24 | 3 | 11,1 |
| SSG | 12 | 3 | 20,0 | 20 | 3 | 13,0 |
| D-2 | 51 | 14 | 21,5 | 78 | 18 | 18,8 |
| D-1 | 149 | 60 | 28,7 | 209 | 65 | 23,7 |
| P-5 | 305 | 139 | 31,3 | 483 | 200 | 29,3 |
| P-4 | 435 | 241 | 35,7 | 868 | 414 | 32,3 |
| P-3 | 348 | 253 | 42,1 | 737 | 480 | 39,4 |
| P-2 | 193 | 173 | 47,3 | 299 | 249 | 45,4 |
| P-1 | — | — | — | 5 | 9 | 64,3 |
| **Total** | **1 515** | **885** | **36,9** | **2 723** | **1 441** | **34,6** |

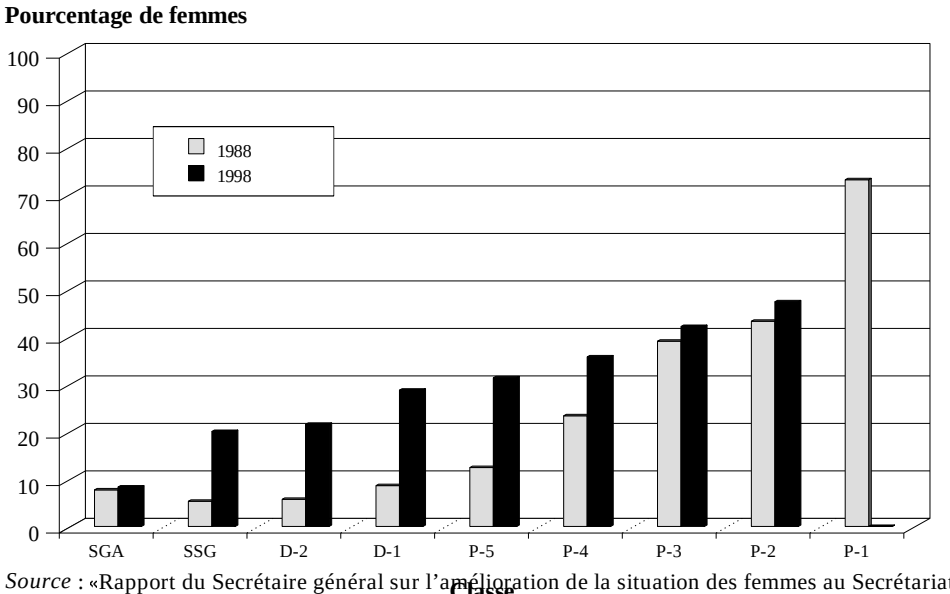



*Source* : Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines).

Tableau 5

**Comparaison du nombre et du pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, au 30 juin 1988 et au 30 juin 1998**

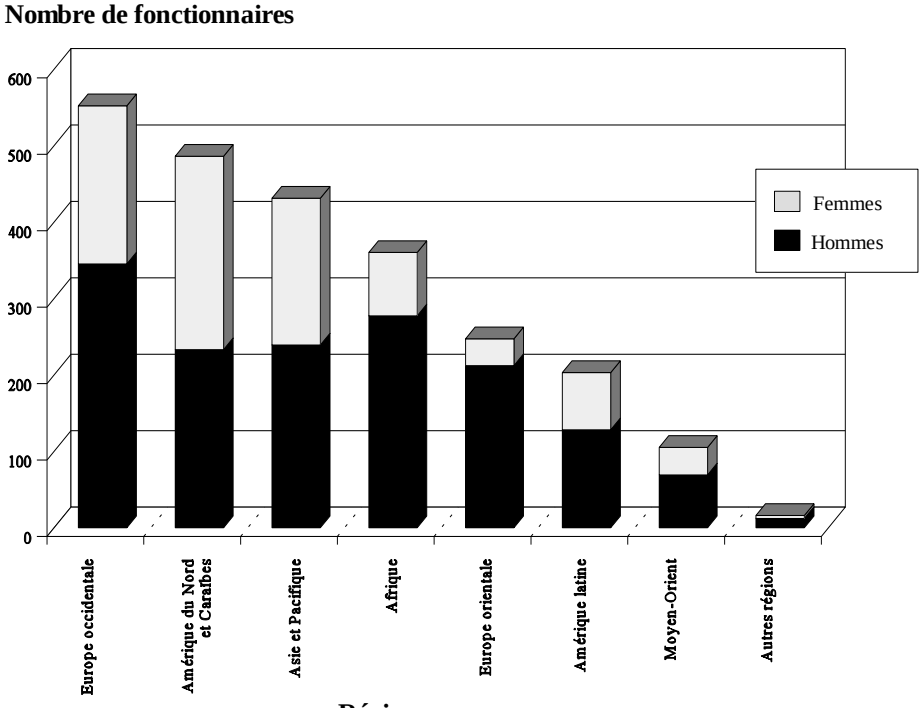
| | *30 juin 1988* | | *30 juin 1998* | |
|---|---|---|---|---|
| *Classe* | *Nombre de femmes* | *Pourcentage de femmes* | *Nombre de femmes* | *Pourcentage de femmes* |
| SGA | 2 | 7,7 | 2 | 8,3 |
| SSG | 1 | 5,3 | 3 | 20,0 |
| D-2 | 5 | 5,7 | 14 | 21,5 |
| D-1 | 19 | 8,6 | 60 | 28,7 |
| P-5 | 59 | 12,4 | 139 | 31,3 |
| P-4 | 162 | 23,3 | 241 | 35,7 |
| P-3 | 251 | 39,0 | 253 | 42,1 |
| P-2 | 137 | 43,2 | 173 | 47,3 |
| P-1 | 27 | 73,0 | — | — |
| **Total** | **663** | **26,3** | **885** | **36,9** |




*Source* : «Rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat» (A/C.5/43/14, 14 octobre 1998); Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines).

Tableau 6
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par région, au 30 juin 1998**

| *Région* | *Hommes* | *Femmes* | **Total** | *Pourcentage de femmes* |
|---|---|---|---|---|
| Afrique | 277 | 83 | **360** | 23,1 |
| Asie et Pacifique | 239 | 192 | **431** | 44,5 |
| Europe orientale | 212 | 35 | **247** | 14,2 |
| Europe occidentale | 345 | 207 | **552** | 37,5 |
| Amérique latine | 128 | 75 | **203** | 36,9 |
| Moyen-Orient | 69 | 36 | **105** | 34,3 |
| Amérique du Nord et Caraïbes | 233 | 253 | **486** | 52,1 |
| Autres régions | 12 | 4 | **16** | 25,0 |
| **Total général** | **1 515** | **885** | **2 400** | **36,9** |



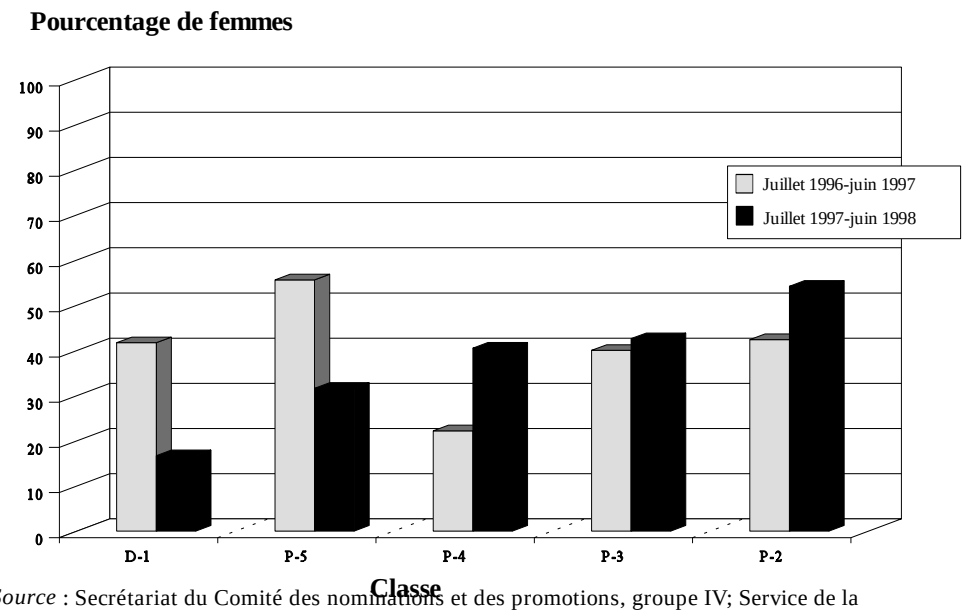

*Source* : Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines).

Tableau 7

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1996 et le 30 juin 1998**

| | *Nominations entre le 1er juillet 1996 et le 30 juin 1998* | | | *Nominations entre le 1er juillet 1997 et le 30 juin 1998* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Classe* | *Hommes* | *Femmes* | *Pourcentage de femmes* | *Hommes* | *Femmes* | *Pourcentage de femmes* |
| D-1 | 7 | 5 | 41,7 | 5 | 1 | 16,7 |
| P-5 | 4 | 5 | 55,6 | 13 | 6 | 31,6 |
| P-4 | 7 | 2 | 22,2 | 22 | 15 | 40,5 |
| P-3[a] | 12 | 8 | 40,0 | 35 | 26 | 42,6 |
| P-2 | 19 | 14 | 42,4 | 27 | 32 | 54,2 |
| **Total** | **49** | **34** | **41,0** | **102** | **80** | **43,9** |

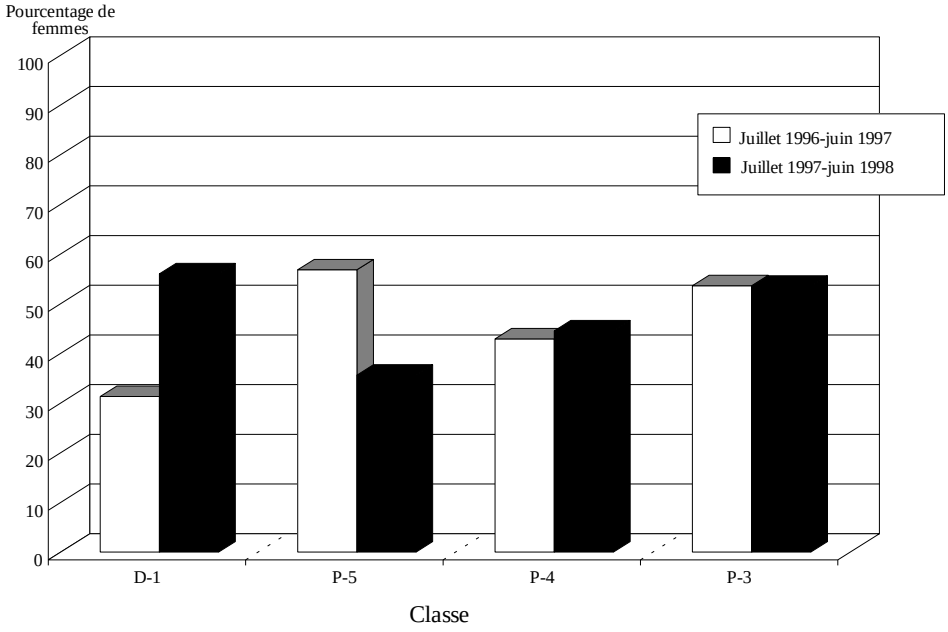
[a] Les chiffres pour les classes P-2 et P-3 comprennent les fonctionnaires recrutés dans le cadre des concours nationaux et des examens linguistiques organisés par les services.




*Source* : Secrétariat du Comité des nominations et des promotions, groupe IV; Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines).

Tableau 8
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies promus entre le 1er juillet 1996 et le 30 juin 1998**

| | *1er juillet 1996-30 juin 1997* | | | *Promotion dans le même département/ bureau* | *Promotion dans un autre département/ bureau* | *1er juillet 1997-30 juin 1998* | | | *Promotion dans le même département/ bureau* | *Promotion dans un autre département/ bureau* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Classe* | *H* | *F* | *Pourcentage de femmes* | | | *H* | *F* | *Pourcentage de femmes* | | |
| D-1 | 11 | 5 | 31,3 | 12 | 4 | 11 | 14 | 56,0 | 23 | 2 |
| P-5 | 19 | 25 | 56,8 | 39 | 5 | 38 | 21 | 35,6 | 55 | 4 |
| P-4 | 32 | 24 | 42,9 | 52 | 4 | 61 | 49 | 44,5 | 104 | 6 |
| P-3 | 13 | 15 | 53,6 | 25 | 3 | 33 | 38 | 53,5 | 56 | 15 |
| **Total** | **75** | **69** | **47,9** | **128** | **16** | **143** | **122** | **46,0** | **238** | **27** |




*Source* : Secrétariat du Comité des nominations et des promotions (Bureau de la gestion des ressources humaines).

# Annexe I

## Déclaration du Comité administratif de coordination sur l'égalité entre les sexes et l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les travaux des organismes des Nations Unies : un engagement d'agir [a]

1. La Charte des Nations Unies proclame «... [la] foi [des peuples] dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droit des hommes et des femmes...»

2. Nous réaffirmons notre ferme volonté d'oeuvrer de concert avec tous les membres de la communauté internationale à la défense des principes de la Charte en favorisant l'égalité entre les sexes.

3. Nous sommes fermement convaincus que les objectifs prioritaires de l'Organisation des Nations Unies que sont la paix, le développement durable et les droits de l'homme ne pourront être atteints tant que ne seront pas éliminées toutes les formes de discrimination sexuelle. Le système des Nations Unies est idéalement placé pour faire évoluer la situation et offre une tribune pour assurer efficacement l'égalité entre les sexes.

4. L'égalité entre les sexes est un grand objectif stratégique de la communauté internationale. Les conférences mondiales des Nations Unies, en particulier celles consacrées aux femmes qui ont eu lieu à Nairobi et à Beijing, ont défini un vaste programme mondial en vue d'atteindre cet objectif.

5. Nous nous engageons à appuyer énergiquement les efforts déployés aux échelons national, régional et international pour mettre en oeuvre la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ainsi que d'autres accords internationaux.

6. Le système des Nations Unies a déjà accompli des progrès considérables dans la promotion de la situation des femmes et de leurs droits fondamentaux. Nous sommes déterminés à accélérer ces progrès et nous nous engageons à intégrer une perspective sexospécifique dans tous nos programmes, institutions et politiques en donnant effet aux recommandations relatives à l'intégration d'une perspective sexospécifique énoncées par le Conseil économique et social dans les Conclusions concertées qu'il a adoptées en 1997.

7. Nous sommes résolus à veiller à ce que la culture institutionnelle soit sensible au rôle spécifique des femmes et réponde à leurs préoccupations et à leurs besoins et que la politique du personnel, les budgets-programmes et les allocations de ressources traduisent notre attachement aux objectifs de l'égalité entre les sexes.

[a] ACC/1998/4.

# Annexe II

## Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies, au 31 décembre 1996

| | *P-1* | | *P-2* | | *P-3* | | *P-4* | | *P-5* | | *D-1* | | *D-2* | | *Hc*[a] | | **Total** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Organisme* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | *H* | *F* | **H** | **F** | **Total général** | *Pourcentage de femmes* |
| FNUAP | 1 | 6 | 18 | 19 | 12 | 18 | 33 | 36 | 57 | 28 | 16 | 8 | 8 | 6 | 1 | 1 | **146** | **122** | **268** | 45,5 |
| UNAIDS | – | – | – | – | 3 | 2 | 11 | 16 | 27 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | – | **45** | **34** | **79** | 43,0 |
| UNICEF | – | 5 | 31 | 37 | 132 | 114 | 214 | 128 | 104 | 45 | 22 | 10 | 12 | 4 | – | 2 | **515** | **345** | **860** | 40,1 |
| CFPI | – | – | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | – | – | 1 | 1 | – | – | – | **9** | **6** | **15** | 40,0 |
| OPS | 4 | 3 | 7 | 10 | 14 | 19 | 20 | 21 | 48 | 10 | 15 | 4 | 1 | – | 1 | 1 | **110** | **68** | **178** | 38,2 |
| PNUD | 24 | 15 | 97 | 111 | 77 | 86 | 141 | 88 | 174 | 63 | 104 | 19 | 35 | 10 | 8 | 1 | **660** | **393** | **1 053** | 37,3 |
| UNITAR | – | – | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | – | – | 2 | 1 | – | – | – | – | – | **7** | **4** | **11** | 36,4 |
| UNESCO | 18 | 23 | 59 | 86 | 103 | 105 | 168 | 72 | 194 | 48 | 74 | 12 | 26 | 6 | 13 | 2 | **655** | **354** | **1 009** | 35,1 |
| PAM | – | 2 | 13 | 17 | 37 | 27 | 52 | 23 | 30 | 10 | 22 | 6 | 5 | 1 | 2 | 1 | **161** | **87** | **248** | 35,1 |
| HCR | 1 | 6 | 142 | 139 | 294 | 153 | 222 | 87 | 98 | 28 | 38 | 9 | 12 | 1 | 2 | 1 | **809** | **424** | **1 233** | 34,4 |
| ONU | 20 | 38 | 324 | 283 | 801 | 492 | 862 | 398 | 499 | 199 | 231 | 49 | 80 | 15 | 49 | 2 | **2 866** | **1 476** | **4 342** | 34,0 |
| OMI | – | – | 3 | 8 | 9 | 15 | 19 | 13 | 32 | 1 | 7 | 1 | 5 | – | 1 | – | **76** | **38** | **114** | 33,3 |
| OMC | – | – | 12 | 18 | 40 | 24 | 41 | 21 | 34 | 12 | 17 | 1 | 5 | – | 5 | – | **154** | **76** | **230** | 33,0 |
| FIDA | – | 1 | 6 | 5 | 4 | 10 | 29 | 17 | 36 | 5 | 9 | 3 | 7 | – | 4 | – | **95** | **41** | **136** | 30,1 |
| OIT | – | – | 9 | 15 | 61 | 63 | 144 | 68 | 172 | 35 | 51 | 8 | 14 | 2 | 11 | 3 | **462** | **194** | **656** | 29,6 |
| CPPT | – | – | 1 | 3 | 10 | 8 | 16 | 6 | 14 | 1 | – | – | 2 | – | – | – | **43** | **18** | **61** | 29,5 |
| CIJ | – | – | – | 4 | 4 | – | 5 | 1 | – | – | 1 | – | 1 | – | 1 | – | **12** | **5** | **17** | 29,4 |
| OMS | 1 | 1 | 29 | 34 | 91 | 63 | 159 | 80 | 291 | 80 | 111 | 15 | 40 | 4 | 14 | 4 | **736** | **281** | **1 017** | 27,6 |
| OMPI | – | – | 6 | 13 | 18 | 17 | 51 | 17 | 35 | 5 | 16 | 1 | 12 | – | 6 | – | **144** | **53** | **197** | 26,9 |
| ONUDI | – | – | 10 | 15 | 36 | 20 | 84 | 22 | 55 | 12 | 25 | – | 4 | – | 1 | – | **215** | **69** | **284** | 24,3 |
| CCI | – | – | 2 | 2 | 9 | 5 | 18 | 5 | 9 | 1 | 6 | – | – | – | – | – | **44** | **13** | **57** | 22,8 |
| OACI | – | – | 9 | 18 | 37 | 21 | 121 | 17 | 44 | 6 | 15 | – | 4 | 1 | 2 | – | **232** | **63** | **295** | 21,4 |
| UNU | – | – | – | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | – | 4 | – | – | – | 2 | – | **15** | **4** | **19** | 21,1 |
| UPU | – | – | – | – | 30 | 10 | 14 | 5 | 8 | 1 | 5 | – | 3 | – | 2 | – | **62** | **16** | **78** | 20,5 |
| OMM | – | – | 4 | 2 | 6 | 8 | 36 | 10 | 29 | 4 | 10 | – | 8 | – | 3 | – | **96** | **24** | **120** | 20,0 |
| FAO | – | 4 | 89 | 43 | 124 | 81 | 295 | 72 | 306 | 24 | 123 | 6 | 45 | 4 | 15 | – | **997** | **234** | **1 231** | 19,0 |
| UIT | 1 | – | 8 | 8 | 39 | 19 | 76 | 14 | 51 | 4 | 18 | – | – | – | 5 | – | **198** | **45** | **243** | 18,5 |
| UNOPS | – | 1 | 11 | 7 | 31 | 9 | 38 | 11 | 63 | 10 | 32 | 3 | 5 | – | 1 | – | **181** | **41** | **222** | 18,5 |
| AIEA | 4 | 1 | 37 | 24 | 170 | 67 | 233 | 35 | 197 | 11 | 23 | 5 | 8 | – | 9 | – | **681** | **143** | **824** | 17,4 |
| UNRWA | – | – | 7 | 4 | 26 | 5 | 45 | 1 | 21 | 2 | 7 | 2 | 1 | – | 2 | – | **109** | **14** | **123** | 11,4 |
| **Total** | **74** | **106** | **936** | **929** | **2 224** | **1 465** | **3 156** | **1 287** | **2 634** | **659** | **1 005** | **165** | **345** | **56** | **161** | **18** | **10 535** | **4 685** | **15 220** | **30,8** |

*Source* : Statistiques du personnel (ACC/1998/PER/R.9), 7 avril 1998.

[a] HC désigne les fonctionnaires hors classe, à savoir les secrétaires généraux adjoints, les sous-secrétaires généraux, les directeurs généraux adjoints, les directeurs généraux assistants, les directeurs généraux, les secrétaires généraux, selon la nomenclature utilisée dans les différents organismes.