



# Assemblée générale

Distr. générale  
15 octobre 2001  
Français  
Original: anglais

---

## Cinquante-sixième session

Points 112 et 126 de l'ordre du jour

### 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*

Conformément à la résolution 55/69 de l'Assemblée générale en date du 4 décembre 2000, le présent rapport contient des renseignements sur la représentation des femmes au Secrétariat et dans les autres organismes du système des Nations Unies. Au 30 juin 2001, 40,2 % des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique au Secrétariat étaient occupés par des femmes. Les femmes représentaient 34,6 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du groupe plus important de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an. Dans l'ensemble du système des Nations Unies, au 1er janvier 2000, 33,5 % des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur étaient occupés par des femmes. C'était au Fonds des Nations Unies pour la population (50,4 %) que les femmes étaient le plus représentées, suivi de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (45,5 %) et du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (45,1 %).

---

\* La présentation tardive du présent rapport tient au retard dans le traitement des données relatives aux ressources humaines.



## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction .....	1–4	5
II. Aperçu de la situation actuelle .....	5–27	5
A. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat .....	5–17	5
B. Nominations et promotions des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat .....	18–23	8
C. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et catégories apparentées .....	24–25	8
D. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun .....	26–27	9
III. Évolution de la situation depuis septembre 2000 .....	28–48	9
A. Application de plans d'action visant à assurer l'équilibre entre les sexes dans les départements et bureaux .....	28–31	9
B. Formation axée sur la sensibilisation aux sexes et à leur intégration .....	32–35	10
C. Vie professionnelle et vie familiale .....	36–41	10
D. Politiques et procédures concernant le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel .....	42–43	12
E. Rôle des femmes dans la consolidation de la paix et le maintien de la paix ..	44–48	12
IV. Conclusions .....	49–51	13
Tableaux		
1. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2001 .....		15
2. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2001 .....		16
3. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique, au 30 juin 2000 et au 30 juin 2001 .....		18
4. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, au 30 juin 2000 et au 30 juin 2001 .....		18
5. Nombre et pourcentage de femmes occupant un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1991 et au 30 juin 2001 ..		19
6. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2001 ..		20

---

7. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant bénéficié d'une promotion au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2001 . . . . .	21
8. Départements et bureaux ayant atteint ou dépassé l'objectif de parité entre les sexes dans la sélection de candidats aux postes vacants, 1er juillet 2000-30 juin 2001 . . . . .	22
9. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux) au 1er janvier 2000 . . . .	23

**Sigles**

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

## I. Introduction

1. Le présent rapport, demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/69 du 4 décembre 2000, se compose d'une introduction et de trois sections, qui présentent un aperçu de la représentation des femmes au Secrétariat et dans le système des Nations Unies, l'évolution de la situation depuis la présentation du dernier rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale (A/55/399 et Corr.1) et des conclusions et stratégies propres à améliorer la représentation des femmes au cours de l'année à venir.

2. Si l'on envisage l'année écoulée, le bilan est mitigé. Des progrès sensibles continuent d'être enregistrés dans l'amélioration de la représentation des femmes aux postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur soumis à la répartition géographique, dont, pour la première fois, plus de 40 % sont occupés par des femmes. Dans le groupe plus large des fonctionnaires de cette catégorie titulaires d'un engagement d'au moins un an, la proportion de femmes a toutefois baissé de près de deux points de pourcentage, pour se situer à 34,6 %. Cette baisse tient essentiellement à l'augmentation du nombre de fonctionnaires engagés pour un an ou plus qui sont affectés à des missions de maintien de la paix et autres missions spéciales. Les hommes continuent de dominer ce segment, où ils représentent quelque 75 % du personnel affecté aux missions, encore que le nombre de femmes affectées aux missions de maintien de la paix dans le cadre d'engagements de ce type ait presque triplé depuis juin 2000, grâce aux efforts particuliers du Département des opérations de maintien de la paix du Secrétariat de l'ONU et de certains représentants spéciaux du Secrétaire général. Si l'on exclut du groupe des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an ceux qui sont affectés à des missions de maintien de la paix, la représentation des femmes au cours de l'année écoulée présente une légère amélioration, passant de 37,7 à 38 %.

3. Dans l'ensemble du système des Nations Unies, la représentation des femmes s'est légèrement améliorée, la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étant passée de 32,4 % en décembre 1998 à 33,5 % en janvier 2000. Le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) reste en tête (50,4 %), ayant atteint l'objectif d'une répartition égale entre les sexes en 1999. Les organismes ci-après ont atteint ou dépassé

la barre des 40 % : Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) (45,1 %), Organisation panafricaine de la santé (OPS) (44,9 %), Programme alimentaire mondial (PAM) (42,9 %), Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (41,6 %) et le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) (40,9 %).

4. Depuis la présentation du dernier rapport à l'Assemblée générale, le Secrétaire général a nommé une femme aux quatre postes de direction suivants : Directrice exécutive du FNUAP; Directrice exécutive adjointe du FNUAP; Secrétaire exécutive de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESEAO) (la deuxième femme à diriger une commission régionale des Nations Unies); et la Secrétaire exécutive adjointe de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP). Des femmes ont également été nommées aux postes suivants : Haut Commissaire adjoint pour les réfugiés; Directrice générale adjointe de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI); Administratrice assistante et Directrice régionale pour les États arabes au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD); Sous-Directrice générale et Directrice régionale pour l'Afrique à l'Organisation internationale du Travail (OIT); Directrice générale adjointe aux affaires des Nations Unies et Représentante spéciale du Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI); et Directrice exécutive adjointe du PAM. Une femme a également été nommée chef de mission adjoint de la Mission de vérification des Nations Unies au Guatemala (MINUGUA).

## II. Aperçu de la situation actuelle

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

5. La répartition par sexe de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an est présentée au tableau 1. Ce tableau englobe le personnel occupant des postes soumis à la répartition géographique, le personnel occupant des postes

linguistiques et les fonctionnaires titulaires d'engagements limités à un bureau, à une mission, ou à un fonds ou programme particulier. Les deux derniers groupes de fonctionnaires ne sont pas soumis au système des fourchettes souhaitables qui sert de critère pour évaluer la représentation relative des ressortissants de chaque État Membre. La répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur appartenant au groupe moins important des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique figure au tableau 2. On trouvera des renseignements complémentaires sur la composition des effectifs dans le rapport annuel du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat.

#### **Fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique**

6. Le tableau 3 montre qu'au 30 juin 2001, on comptait 983 femmes (40,2 %) sur un total de 2 445 fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, alors qu'au 30 juin 2000, elles étaient 936 (39,2 %) sur un total de 2 389 fonctionnaires. Cet accroissement correspond au rythme annuel moyen de 1 % auquel la représentation féminine progresse depuis 1989.

7. Bien que la représentation des femmes n'ait augmenté globalement qu'à un taux modeste, leur représentation à la classe D-1 continue de progresser sensiblement. En effet, le nombre de femmes occupant un poste de cette classe est passé de 73 en juin 2000 à 82 en juin 2001, ou de 35,8 à 38,3 %. Pendant la même période, la proportion de femmes occupant des postes de rang élevé et de décision (D-1 et au-delà) soumise à la répartition géographique a augmenté de 30,9 à 32,7 %.

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

8. Dans la catégorie plus large des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'un an au moins, la proportion de femmes a baissé, passant de 36,5 % en juin 2000 à 34,6 % au 30 juin 2001 (voir tableau 4). Cette baisse est imputable essentiellement à l'augmentation sensible du nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an affectés aux opérations de maintien de la paix, comme mentionné au paragraphe 2 ci-dessus. Entre le 1er juillet 2000 et le 30 juin 2001, le nombre de

fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an affectés à des missions de maintien de la paix ou autres missions spéciales a augmenté de 471 à 1 415<sup>1</sup>. Les 944 fonctionnaires supplémentaires entrant dans cette catégorie se répartissaient comme suit : 718 (soit 76,1 %) hommes et 226 (23,9 %) femmes.

9. Malgré la baisse du pourcentage global de femmes titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an enregistrée au cours de l'année écoulée, la représentation des femmes dans ce groupe s'est également améliorée à la classe D-1. En effet, le nombre de femmes occupant des postes de cette classe est passé de 81 (29,3 %) au 30 juin 2000 à 97 (30,1 %) au 30 juin 2001. Si le pourcentage de femmes occupant un poste de classe D-1 a atteint la masse critique, l'augmentation globale de la proportion de femmes occupant des postes de haut niveau et de décision (D-1 et au-delà) a été négligeable, passant de 24,7 à 24,8 %.

10. On retiendra en particulier la baisse de la représentation des femmes aux classes P-5 et P-3. Le tableau 4 montre que la proportion de femmes occupant des postes P-5 a baissé, passant de 32,6 % en juin 2000 à 29,5 % au 30 juin 2001. Par ailleurs, la proportion de femmes à la classe P-3 a baissé de 40,2 à 36,9 %. Cette baisse tient à une augmentation sensible du nombre d'hommes occupant des postes de cette classe.

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

11. On trouvera au tableau 1 ci-après la proportion de femmes et d'hommes titulaires d'un engagement d'une durée d'un an au moins, par département et bureau. Depuis la présentation du dernier rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale, la parité a été maintenue dans trois départements et bureaux comptant un effectif d'au moins 20 personnes : le Département de la gestion<sup>2</sup> (51,4 %), le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (51 %) et le Département de l'information (50,9 %). La représentation des femmes au Bureau de la gestion des ressources humaines est par contre tombée de 54,3 à 49,3 %. Deux autres organes [la CESAP et le Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat)] ont atteint ou dépassé l'objectif de 30 % de femmes, à la différence des cinq autres suivants : la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) (29,9 %), la Commission

économique pour l'Europe (CEE) (29,3 %), le Bureau de services centraux d'appui (27,2 %), la Commission économique pour l'Afrique (CEA) (27,1 %) et la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (COCOVINU) (20 %).

12. Au 30 juin 2001, trois départements et bureaux avaient atteint ou dépassé l'objectif de la parité entre les sexes pour ce qui est des postes de classe D-1 et de rang supérieur : le Bureau de la gestion des ressources humaines (57,1 %), le Centre des Nations Unies pour les établissements humains (50 %) et l'Office des Nations Unies à Vienne (50 %).

13. Les 12 départements et bureaux ci-après ont une masse critique de femmes (30 % ou plus) occupant un poste de rang élevé ou de direction (D-1 et au-delà) :

Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) (46,2 %);

CESAO (44,4 %);

Département de l'information (42,9 %);

Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (42,9 %);

Bureau des services de contrôle interne (42,9 %);

Cabinet du Secrétaire général (42,9 %);

CEE (40 %);

Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence (36,8 %);

Département des affaires économiques et sociales (36,6 %);

Office des Nations Unies à Genève (35,7 %);

Bureau des affaires juridiques (33,3 %);

Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (30 %).

14. Sur les cinq départements et bureaux comptant au moins 20 personnes de la classe D-1 et au-delà [Département des affaires économiques et sociales, Département des affaires politiques, Département de l'information, CNUCED et Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)], c'est la CNUCED qui a la plus faible représentation de femmes à ces classes (9,5 %), suivie par le PNUE (14 %).

S'agissant des opérations de maintien de la paix et autres missions spéciales des Nations Unies (Division de l'administration et de la logistique des missions, Département des opérations de maintien de la paix), les femmes représentent moins de 10 % du personnel à la classe D-1 et au-delà (7,2 %)<sup>3</sup>.

15. On trouvera des données sur la représentation des États Membres au Secrétariat par nationalité, classe et sexe dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat. En juin 2001, 44 États Membres n'étaient représentés par aucune femme au Secrétariat<sup>4</sup>. Sur ces 44 États, 13 n'étaient pas représentés au Secrétariat. Trente-sept États Membres, par contre, y étaient représentés par 50 % de femmes ou plus<sup>5</sup>.

#### **Personnel occupant des postes linguistiques**

16. La répartition par sexe des fonctionnaires qui occupent des postes exigeant des connaissances linguistiques montre que la proportion de femmes a légèrement augmenté, passant de 37,9 % (318 fonctionnaires) en juin 2000 à 38,4 % (330 fonctionnaires) en juin 2001. À la classe P-5, le pourcentage de femmes demeure inchangé à 43,4 % (62 femmes pour 81 hommes) depuis juin 2000.

#### **Fonctionnaires occupant des postes de projet**

17. Durant l'année écoulée, la proportion de femmes occupant des postes de projet (séries 200) est tombée de 30,4 % (242 femmes sur un total de 797 fonctionnaires) en juin 2000 à 29,8 % (249 femmes sur 836 fonctionnaires) en juin 2001. Bien que la parité entre hommes et femmes ait été atteinte ou dépassée aux classes L-1 (73,9 %) et L-2 (49,4 %), la représentation féminine aux classes supérieures est nettement plus faible, une masse critique de femmes n'ayant été atteinte qu'à la classe L-3 (35,6 %). Sur les 138 fonctionnaires de la classe L-4, il n'y a que 27 femmes, soit 19,6 %. À la classe L-5, il y a 17 femmes sur un total de 185 fonctionnaires et, à la classe L-6, elles sont 7 sur un total de 72 personnes, soit respectivement 9,2 % et 9,7 %. Pour ce qui est de la classe L-7, le pourcentage est de 12,5 %, soit 1 femme sur un total de 8 fonctionnaires.

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

### **Nominations**

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

19. Quarante-huit des 84 fonctionnaires (57,1 %) recrutés depuis le 1er juillet 2000 par voie de concours nationaux et 29 des 58 fonctionnaires (50 %) recrutés à l'issue d'examens de langue sont des femmes.

20. Comme le montre le tableau 6, la proportion de femmes nommées au Secrétariat entre le 1er juillet 2000 et le 30 juin 2001 est demeurée stable à 40,7 % en dépit d'une augmentation considérable des nominations durant cette période par rapport à l'année précédente (378 nominations contre 279 entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2000). L'objectif de l'équilibre entre les sexes dans la nomination du personnel continue d'être atteint à la classe P-2, mais à tous les autres niveaux, sauf la classe P-1, le Secrétariat continue de recruter sensiblement plus d'hommes que de femmes. Le déséquilibre est particulièrement notable à la classe P-5 et au-delà en raison de l'augmentation du nombre d'hommes nommés à ces classes.

### **Promotions**

21. Comme il est indiqué au tableau 7, il y a eu une augmentation notable de pourcentage de femmes promues pendant la période du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001 par rapport à l'année précédente (47,1 % contre 43,1 %). Si la proportion globale de femmes promues est toujours inférieure à 50 %, cet objectif a été atteint à la classe P-3 (53,8 %) et, pour la première fois, à la classe P-4 (51,3 %). L'augmentation du nombre et du pourcentage de femmes nommées et promues à la classe P-4 doit être accueillie avec une satisfaction particulière car cette classe ouvre la voie à la structure de gestion du Secrétariat et c'est la classe

qui compte le plus grand nombre de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs.

22. L'objectif fixé dans la résolution 55/69 de l'Assemblée générale, à savoir que la proportion de nominations et de promotions de femmes possédant les qualifications requises ne doit pas être inférieure à 50 % du total des nominations et promotions, a été atteint par 14 départements et bureaux (tableau 8), ce qui représente une augmentation de quatre bureaux par rapport à l'année précédente. Dans certains cas, les possibilités de sélection de candidates étaient très limitées. Le Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux, par exemple, a sélectionné des femmes pour pourvoir ses deux postes vacants (100 %). Dans d'autres départements plus importants, comme le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, qui a sélectionné des femmes pour pourvoir 47 des 78 postes vacants (60,3 %), les possibilités étaient nettement plus larges. En ce qui concerne les départements et bureaux qui n'ont pas atteint l'objectif de 50 % dans la sélection de fonctionnaires pour les postes vacants, les femmes représentaient moins de 30 % des candidats sélectionnés dans les cinq bureaux ci-après : le Bureau des services centraux d'appui, la COCOVINU, la CEA, le Département des affaires de désarmement et le Bureau de la coordination des affaires humanitaires.

### **Mobilité**

23. La mobilité des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur reste faible. Sur les 331 dossiers de promotion, 34 supposaient le transfert de fonctionnaires entre des départements et bureaux (10,3 %). Plus de femmes (24) que d'hommes (10) ont changé de département à la suite d'une promotion. Au cours de la période considérée, 55 dossiers de transfert latéral ont été examinés, dont 29 étaient présentés par des femmes (52,7 %). Plus de femmes que d'hommes ont également changé de lieu d'affectation : 29 (58 %) des 50 fonctionnaires mutés étaient des femmes.

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

24. Les femmes sont majoritaires dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées (4 169 femmes contre 2 807 hommes). Toutefois, si les

femmes représentent 63 % des agents des services généraux (4 129 femmes sur un total de 6 558 agents), elles sont sous-représentées parmi les agents du Service de sécurité et ceux des corps de métier, dont elles ne constituent respectivement que 9,2 % (19 sur 206 agents) et 3,1 % (6 sur 193 agents) respectivement. Dans la catégorie du Service mobile, elles représentent 21,1 % (312 sur 1 480 agents).

25. Au cours de la période considérée, 94 agents des services généraux seulement (73 femmes et 21 hommes) ont changé de département ou de bureau au Secrétariat. Sur les 519 dossiers de promotion de la classe G-2 à la classe G-7, 25 seulement (concernant 19 femmes et 6 hommes) ont entraîné un mouvement de personnel entre les départements et les bureaux.

#### **D. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun**

26. Des statistiques sur la répartition par sexe, au 1er janvier 2000 (date de référence la plus récente pour les données couvrant l'ensemble du système), des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de toutes les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont présentées au tableau 9. Elles proviennent des tableaux que le secrétariat du Comité administratif de coordination (CAC) publie chaque année. Depuis le 31 décembre 1998, la proportion de femmes titulaires d'un contrat d'au moins un an au Siège et dans les bureaux permanents des organisations appliquant le régime commun est passée de 32,4 % à 33,5 %. Aux postes de rang élevé et de direction (D-1 et classes supérieures), la proportion de femmes était passée de 17,8 % à 20,1 % au 1er janvier 2000. Parmi les organisations qui emploient au moins 100 personnes, c'est le FNUAP qui avait la plus forte proportion de femmes (50,4 %), suivi par l'UNICEF (45,1 %).

27. Sur les 18 organisations ayant au moins 20 personnes à la classe D-1 et aux classes supérieures, seulement trois ont une masse critique de femmes à ces classes : le PAM (37 %), le FNUAP (34,6 %) et l'UNICEF (34,1 %).

### **III. Évolution de la situation depuis septembre 2000**

#### **A. Application de plans d'action visant à assurer l'équilibre entre les sexes dans les départements et bureaux**

28. La première série de plans d'action visant à assurer l'équilibre entre les sexes dans les départements et bureaux du Secrétariat a été mise en oeuvre pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2000. Ces plans développaient le volet sexoparité des plans de gestion des ressources humaines pour 1999-2000 convenus entre le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et les chefs de département en 1999. Ces plans visaient non seulement la question de la parité entre les sexes, mais aussi d'autres aspects de la gestion des ressources humaines, comme l'amélioration de la représentation géographique, la réduction des taux de vacance, l'organisation des carrières et le perfectionnement du personnel, la mobilité des fonctionnaires et la gestion et le suivi du comportement professionnel.

29. Quatorze départements et bureaux ont participé à la série initiale de plans d'action en vue d'atteindre l'objectif de la parité entre les sexes. Dans le cadre des plans, les chefs de département ont fixé des objectifs de recrutement féminin en fonction des vacances de poste courantes ou à prévoir pour la période du plan. Conformément aux résolutions de l'Assemblée générale sur l'amélioration de la situation des femmes, les chefs de département ont été avisés que ces objectifs ne devaient pas être inférieurs à la moitié des postes vacants.

30. Les chefs de département et de bureau ont rendu compte de leurs résultats dans le cadre des plans d'action, en mai 2001, au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et à la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Les cinq départements et bureaux ci-après ont atteint ou dépassé l'objectif fixé consistant à sélectionner des femmes pour 50 % au moins des postes pourvus dans le cadre des plans : le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, le Département des affaires politiques, la CESAO, le Bureau des services de contrôle interne et le Bureau des Nations Unies pour le contrôle des drogues et la prévention du crime.

31. Les résultats obtenus par les départements et bureaux dans le cadre des plans d'action visant à parvenir à la parité entre les sexes et des plans de gestion des ressources humaines ont formé la base des discussions entre le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et les chefs de département sur la deuxième série de plans de gestion des ressources humaines pour la période 2001-2002. Ces réunions ont pour but de renforcer les partenariats entre les départements/bureaux et le Bureau de la gestion des ressources humaines en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, y compris la responsabilité commune consistant à mettre en oeuvre des mandats institutionnels comme une représentation plus équilibrée des sexes et une meilleure répartition géographique. À la suite de l'application de la première série de plans d'action en vue d'assurer la parité entre les sexes, ces plans ont été pleinement intégrés dans le cadre élargi des plans de gestion des ressources humaines pour 2001-2002. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme participe aux réunions sur la planification des ressources humaines organisées par le Bureau de la gestion des ressources humaines avec les départements, afin d'examiner les résultats obtenus et d'élaborer de nouveaux plans.

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

32. Deux programmes de formation axés sur les sexospécificités et leur intégration sont offerts pour développer les compétences des fonctionnaires de l'ONU en matière de parité : l'un concerne les questions de parité sur les lieux de travail, l'autre l'intégration des sexospécificités. Le premier vise à développer la bonne intelligence entre hommes et femmes et à enrichir le concours qu'ils apportent à l'Organisation. Hommes et femmes ont ainsi l'occasion d'analyser ce qu'ils savent, ce qu'ils présument et ce qu'ils perçoivent d'eux-mêmes et du sexe opposé en situation de travail, afin de mieux comprendre comment ils peuvent collaborer de façon plus productive. Le programme sur l'intégration des sexospécificités est exposé plus en détail dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Suivi et application de la Déclaration du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième

session extraordinaire de l'Assemblée générale » (A/56/319).

33. L'Office des Nations Unies à Nairobi offre périodiquement une formation à la parité sur les lieux de travail. Plusieurs ateliers sur la question ont été organisés depuis juillet 2000.

34. De plus, le Bureau de la gestion des ressources humaines offre dans le cadre du programme continu de perfectionnement du personnel des ateliers sur le déroulement des carrières, et doit lancer à l'automne 2001 un programme de soutien par mentor. Tous ces programmes sont également destinés à promouvoir un milieu de travail sans exclusion et respectueux de parité.

35. Le Service de la formation et de l'évaluation du Département des opérations de maintien de la paix a mis au point un module de formation en cours de mission sur le thème « Parité et maintien de la paix ». Visant les civils, les militaires et les membres de la police civile, cette formation a pour objectifs : a) d'informer le personnel des missions de la manière dont les rapports entre hommes et femmes, ainsi que les rôles et les responsabilités qu'ils assument peuvent être modifiés par l'expérience d'un conflit; b) de développer les aptitudes fondamentales permettant au personnel des missions de distinguer les différences entre les besoins, les capacités et les attentes des hommes et des femmes de la population d'accueil; c) de sensibiliser le personnel des missions aux significations de leur comportement en termes de parité. Durant le premier semestre de 2001, ce module pilote a été essayé à l'Administration transitoire des Nations Unies au Timor oriental (ATNUTO) et à la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE). On prévoit pour le quatrième trimestre de 2001 d'offrir la même formation à la Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et à la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL).

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

36. L'année écoulée a vu accorder plus d'attention au problème du travail du conjoint. Le Corps commun d'inspection, dans son rapport intitulé « L'emploi des jeunes cadres dans certains organismes du système des Nations Unies : recrutement, gestion des carrières et taux de rétention » (voir A/55/798), en a dit que de

toutes les questions de soutien familial, l'emploi des conjoints est sans doute celle qui joue le rôle le plus important parmi les moyens d'attirer et de retenir des fonctionnaires hautement qualifiés (voir par. 70 à 76). La question a été longuement examinée et débattue par le Groupe interinstitutions chargé d'étudier la qualité de travail et de vie, que préside le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat. L'issue en a été communiquée à l'Équipe spéciale interinstitutions sur la mobilité, créée par le Groupe des Nations Unies pour le développement, qui a souligné la nécessité d'une étroite coopération entre institutions sur cette question.

37. Sur la recommandation du Groupe interinstitutions chargé d'étudier la qualité de travail et de vie, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a prié en février 2001 les chefs de l'administration et du personnel des bureaux hors siège de prendre des mesures concrètes pour faciliter aux conjoints l'emploi dans leurs lieux d'affectation : il s'agissait notamment d'informer les nouveaux fonctionnaires des possibilités d'emploi qui s'offraient à leurs conjoints, de communiquer à l'ensemble du personnel la réglementation locale concernant l'emploi, de constituer une liste des conjoints à la recherche d'un emploi et de communiquer leurs curriculum vitae aux autres organismes des Nations Unies, d'établir des rapports avec les organisations non gouvernementales et les sociétés internationales présentes sur place, ainsi qu'avec les milieux diplomatiques, afin de mettre en évidence des possibilités d'emploi, et d'examiner avec l'attention voulue la candidature des conjoints qualifiés aux postes vacants. En mai 2001, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a demandé en outre aux chefs des bureaux situés dans les principaux lieux d'affectation d'entamer des entretiens officiels avec les ministères compétents des gouvernements hôtes afin d'explorer la possibilité de faciliter l'emploi des conjoints dans lesdits lieux d'affectation.

38. Les membres du Comité administratif de coordination (CAC) ont promis de faire le nécessaire et d'élaborer des principes communs en vue de retenir les fonctionnaires femmes, notamment en aidant effectivement les conjoints à trouver un emploi et en encourageant la mobilité entre organismes. L'une des initiatives prises à la demande du CAC par l'ancien Comité consultatif pour les questions administratives (personnel et administration générale) [CCQA (PER)] a été d'introduire en janvier 2000 le Système de mobilité

des organisations participantes (SMOP). Élaboré par le CCQA en coopération avec le Comité de coordination des systèmes informatiques (CCSI) du CAC, ce système offre aux fonctionnaires des organisations participantes et à leurs partenaires un moyen électronique simple de communiquer par Internet leur curriculum vitae aux organismes de leur choix. Une étude de faisabilité sera réalisée au dernier trimestre de 2001 sur l'éventuel élargissement du SMOP qui comprendrait alors une base de données avec un moteur de recherche, ouverte aux fonctionnaires du recrutement du système des Nations Unies.

39. L'un des objectifs essentiels de la réforme de la gestion des ressources humaines entreprise par le Secrétaire général est de faciliter la mobilité des fonctionnaires entre fonctions, entre départements et entre lieux d'affectation. Ce dernier aspect, la mobilité entre lieux d'affectation, est considéré comme particulièrement important. Mais des facteurs tels que l'existence et la qualité des écoles et des moyens de garde des enfants, la situation du point de vue de la sécurité, et les possibilités d'emploi pour le conjoint, risquent de faire que le personnel ait moins l'envie – et la possibilité – de passer d'un lieu d'affectation à un autre. Le Bureau de la gestion des ressources humaines compte réaliser au dernier trimestre de 2001 une enquête mondiale auprès du personnel international, afin de collecter des renseignements sur les conditions de vie et de travail que les fonctionnaires considèrent comme les plus importantes, et qui risquent de gêner leur mobilité. À partir des résultats de cette enquête, on proposera des améliorations concrètes, assorties de leur coût, aux conditions de vie et de travail.

40. Parmi les autres questions sur lesquelles le Groupe interinstitutions chargé d'étudier la qualité de vie et de travail s'est penché durant l'année écoulée, on peut citer les arrangements de flexibilité (horaires aménagés, travail à domicile), et l'amélioration des dispositions prises pour la garde des enfants. Un système pilote de flexibilité sera introduit au début de 2002 au Département des affaires de désarmement.

41. L'idée de congé de paternité ayant été approuvée par l'ancien CCQA (PER) en 2000 (voir ACC/2000/13), plusieurs organisations des Nations Unies (UNICEF, OMS, HCR et PNUD) l'ont introduit en 2001.

## **D. Politiques et procédures concernant le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel**

42. En juin 2001, la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme a créé un groupe de travail interinstitutions chargé d'étudier et de proposer des améliorations des politiques des Nations Unies qui sont nécessaires pour empêcher et gérer le harcèlement, notamment les plaintes concernant des cas de harcèlement sexuel. Les membres du groupe comprennent des représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines, du secrétariat de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline, et du Groupe spécial de l'égalité des droits pour les femmes, ainsi que des représentants du PNUD et de l'UNICEF.

43. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme a élaboré, en consultation avec le Département des opérations de maintien de la paix, une déclaration modèle sur les politiques de l'Organisation concernant la parité entre les sexes et le respect de la diversité, qui peut être distribuée par les chefs de mission à tous les membres des opérations de maintien de la paix. Cette déclaration a pour objet d'informer tous les membres du personnel des missions, dont beaucoup sont de nouvelles recrues à l'Organisation des Nations Unies, des normes de comportement attendues des membres de la communauté des Nations Unies et de la nécessité de promouvoir un milieu de travail positif et inclusif.

## **E. Rôle des femmes dans la consolidation de la paix et le maintien de la paix**

44. Au cours de l'année écoulée, le rôle des femmes dans la consolidation de la paix et le règlement des conflits a reçu une attention croissante. Dans sa résolution historique 1325 (2000) du 31 octobre 2000, le Conseil de sécurité a souligné qu'il importe que les femmes participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et qu'elles y soient pleinement associées, et qu'il convient de les faire participer davantage aux décisions prises en vue de la prévention et du règlement des différends. Le Secrétaire général, quant à lui, a souligné qu'il faut accorder une plus grande attention aux questions sexospécifiques dans différents

aspects du maintien de la paix, notamment pour la sélection des hauts fonctionnaires des missions et du personnel des différentes composantes des missions (voir le rapport du Secrétaire général (A/55/502) sur la mise en oeuvre du rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies, par. 70). Les membres du Comité d'examen extérieur qui ont examiné le rapport détaillé du Secrétaire général sur la gestion des opérations de maintien de la paix ont également insisté sur la nécessité de tenir dûment compte des sexospécificités dans les processus de recrutement du personnel sur le terrain et de formation (voir le rapport du Secrétaire général (A/55/977) sur la mise en oeuvre des recommandations du Comité spécial des opérations de maintien de la paix et du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies, chap. IV.G).

45. Des mesures sont prises pour assurer qu'on accorde une attention plus systématique aux questions de sexospécificités en ce qui concerne le recrutement du personnel et la gestion des opérations de maintien de la paix. Le Secrétaire général a créé un Groupe des nominations hiérarchiques, qui comprend des représentants du Département des affaires politiques, du Département des opérations de maintien de la paix, du Bureau de la coordination des affaires humanitaires, du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, du PNUD, du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, qui est chargé de le conseiller en ce qui concerne la sélection du personnel pour les postes d'autorité dans les missions. Le Département des opérations de maintien de la paix gère une liste centrale de candidats pour les nominations de haut niveau dans les missions. En mai 2001, les États Membres ont été invités par la Vice-Secrétaire générale à soumettre des noms en vue de leur inclusion dans la liste, y compris un nombre aussi élevé que possible de candidates qualifiées.

46. Dans le cadre de la mise en oeuvre des recommandations du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (voir le rapport du Groupe d'étude publié sous la cote A/55/305-S/2000/809) afin de mettre au point une stratégie mondiale de dotation en effectifs pour les opérations de maintien de la paix, l'établissement de la nouvelle liste sur l'Intranet/Internet pour les candidats civils facilitera l'identification de candidates qualifiées

à tous les niveaux et dans tous les groupes professionnels. Des principes directeurs, des procédures écrites et des mécanismes de contrôle seront également mis au point afin d'assurer que les objectifs de l'Organisation concernant un meilleur équilibre entre les sexes et une meilleure répartition géographique soient pleinement et effectivement pris en compte dans les stratégies de recrutement et dans la gestion de la fonction de dotation en effectifs.

47. Les départements du Secrétariat qui s'occupent des opérations d'appui à la paix, en particulier le Département des opérations de maintien de la paix, joueront un rôle de premier plan dans l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité. Toutefois, beaucoup d'autres entités des Nations Unies participent également aux opérations d'appui à la paix et à l'assistance humanitaire. Afin d'assurer la coordination et la collaboration dans tout le système des Nations Unies en vue de l'application de la résolution du Conseil, l'Équipe interinstitutions sur les femmes et l'équité entre les sexes, présidée par la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, a créé un Groupe de travail sur les femmes, la paix et la sécurité. Le Groupe de travail, qui comprend des représentants de 16 entités des Nations Unies<sup>6</sup>, a élaboré un Plan d'action pour la mise en oeuvre de la résolution du Conseil.

48. À l'invitation du Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix, la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme a visité la Mission des Nations Unies en Bosnie-Herzégovine (MINUBH) en mai 2001. L'objet de cette visite était d'évaluer dans quelle mesure une perspective sexospécifique avait été incorporée dans le programme de travail de la MINUBH, en tenant compte en particulier de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité; d'examiner la proportion de femmes dans les effectifs des différentes composantes de la Mission; de déterminer si le milieu de travail était favorable à une pleine participation des femmes aux activités de la Mission; et d'examiner la situation en ce qui concerne la traite des femmes.

## IV. Conclusions

49. Depuis la présentation du rapport précédent du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/55/399 et Corr.1), des progrès continus ont été

accomplis dans l'amélioration de la représentation des femmes nommées à des postes soumis à la répartition géographique. En ce qui concerne les effectifs nommés pour un an ou plus, les femmes constituent actuellement une masse critique (30,1%) à la classe D-1. Bien que l'objectif fixé par l'Assemblée générale concernant l'équilibre entre les sexes pour les nominations et promotions d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur n'ait pas encore été atteint, il y a des signes de progrès. Quatorze départements et bureaux ont réalisé cet objectif au cours de l'année écoulée et certains d'entre eux, notamment le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, le Département des affaires économiques et sociales et l'Office des Nations Unies à Genève, ont tiré parti des possibilités de nomination et de promotion offertes par le nombre élevé de postes vacants pour améliorer la représentation des femmes.

50. Dans le cadre du Plan d'action concernant les ressources humaines pour 2001-2002, les chefs de département et de bureau ont fixé des objectifs pour la sélection de candidates au cours de la période couverte par le Plan. Les résultats obtenus par les départements dans la réalisation de ces objectifs seront suivis et évalués 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. Des informations sur les résultats obtenus par chaque département seront incluses à l'avenir dans les rapports présentés par le Secrétaire général à la Commission de la condition de la femme et à l'Assemblée générale.

51. L'adoption par l'Assemblée générale, dans sa résolution 55/258 du 14 juin 2001, du programme de réforme de la gestion des ressources humaines proposé par le Secrétaire général exigera l'introduction d'un nouveau système de recrutement, de promotion et d'affectation. Au cours de l'année prochaine, la priorité sera accordée à la mise au point de stratégies visant à accroître le nombre de candidates pour les postes vacants à pourvoir dans le cadre du nouveau système. Une attention particulière sera accordée à l'identification de sources de candidates dans les États Membres qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés au Secrétariat. Les mesures spéciales en faveur des femmes seront également examinées afin de déterminer comment elles pourraient être améliorées et rendues plus efficaces dans le cadre du nouveau système de sélection.

## Notes

<sup>1</sup> S'agissant des statistiques sur la représentation des fonctionnaires affectés aux missions de maintien de la paix et autres missions spéciales, il convient de souligner que le nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an ne représente qu'une fraction des effectifs totaux des missions. Au 30 juin 2001, un total de 1 893 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient en poste dans des missions de maintien de la paix et autres missions spéciales. Sur ce nombre, 478 fonctionnaires (25,3 %) étaient titulaires d'un engagement de moins d'un an. Sur ce dernier total, 130 fonctionnaires (27,2 %) étaient des femmes. Les femmes représentaient 25,4 % de l'effectif total d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur affectés à des missions.

<sup>2</sup> Y compris le Bureau du Secrétaire général adjoint, le Service des contributions, la Trésorerie, le Bureau de la politique de gestion, le Groupe de l'appui aux activités de contrôle, le Service administratif, le secrétariat de la Cinquième Commission et du Comité du programme et de la coordination et le secrétariat de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline; à l'exclusion du Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, du Bureau des services centraux d'appui et du Bureau de la gestion des ressources humaines.

<sup>3</sup> Y compris 20 agents affectés à des missions de maintien de la paix et d'autres missions spéciales des Nations Unies titulaires de nominations de moins d'un an.

<sup>4</sup> Afghanistan, Andorre (non représenté), Angola, Bahreïn, Bénin, Bhoutan, Brunéi Darussalam (non représenté), Cap-Vert, Chypre, Comores, Émirats arabes Unis (non représenté), Gabon, Géorgie, Grenade, Honduras, Îles Marshall (non représenté), Îles Salomon, Jamahiriya arabe libyenne, Kiribati (non représenté), Malawi, Maldives, Mauritanie, Micronésie, Monaco (non représenté), Ouzbékistan, Nauru (non représenté), Népal, Palaos (non représenté), Papouasie-Nouvelle-Guinée, Qatar (non représenté), République centrafricaine, République démocratique populaire lao, République de Moldova (non représenté), République démocratique populaire de Corée, Samoa (non représenté), Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Slovaquie, Tchad, Tonga (non représenté), Turkménistan (non représenté), Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

<sup>5</sup> Arabie saoudite, Azerbaïdjan, Bahamas, Barbade, Belize, Cambodge, Costa Rica, Croatie, Estonie, Fidji, France, Guatemala, Guyana, Haïti, Indonésie, Iran, Jamaïque, Japon, Kirghizistan, Koweït, Lesotho, Liechtenstein, Madagascar, Nicaragua, Niger, Oman, Paraguay, Philippines, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Singapour, Slovénie, Tadjikistan, Thaïlande et Trinité-et-Tobago.

<sup>6</sup> Département des affaires de désarmement, Département des opérations de maintien de la paix, Département des affaires politiques, Département de l'information, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Haut Commissariat aux droits de l'homme, Bureau de la gestion des ressources humaines, Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme/Division de la promotion de la femme, OIT, FNUAP, UNICEF, PNUD, HCR, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et PAM.

Tableau I  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus  
au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2001**

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Pourcentage de femmes		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
	Total																						
COM. RÉG.																						3	66,7
BRSSGCAC	1										2		1									5	60,0
FNUPL					1					1	1	4										7	57,1
DÉP. GEST.	1				2	4	2	4	7	3	3	3	2	3	1	3						35	51,4
DG/BUDG		1			4	2	3	8	8	14	18	15	16	7	8							104	51,0
DÉP. INF.			1		5	1	7	8	20	13	28	31	44	18	22							228	50,9
BGRH			1		1	1	2	2	5	7	14	12	8	7	4	3						67	49,3
DAES	1	1	1		7	3	17	11	28	27	37	37	27	25	18	16						256	46,9
BAJ	1		1		2	1	4	3	11	5	10	8	13	11	4	10						84	45,2
HCDH		1	1		2		1	2	8	7	18	5	17	17	6	9						94	43,6
INTERORG					2		3		1	2		2	1	2	1							14	42,9
BNUPI	1				1		1		1	1	3	3	2	2	2	2						19	42,1
CAB. SG	1	1	2	1	3	3	2	1	6	2	7	2	2	5	1	2						41	41,5
BCDPC	1				2		10	3	23	4	25	14	14	20	3	13						132	40,9
DAAGSC	1	1	1		3		7	7	61	42	125	73	119	93	10	11						553	40,9
CINU			1		2		4		3	3	9	8	40	18	15	20	1	1				125	40,0
DAD	1				2		1	1	4	6	4	2	3	1	2	1						28	39,3
BCAH	1				3	1	4		12	4	9	5	11	9		6						65	38,5
ONUG	1		1		1	2	7	3	29	26	80	45	76	32	9	13						324	37,3
BSCI	1					1	3	2	7	3	22	12	11	5	5	6						78	37,2
DAP	2		3		7	2	7	6	16	10	18	9	10	8	5	5	1					109	36,7
CEPALC	1				1		5	6	15	5	31	14	24	18	18	11						149	36,2
ONUN							2		3		24	9	15	15	9	6						83	36,1
CESAO		1				1	5	2	17	3	23	7	7	12	3	5						86	36,0
ONUW					1	1	2	2	10	4	30	18	14	7	3	1						93	35,5
CNUEH				1			3	2	7	2	13	5	11	4	2	4						54	33,3
DOMP	2		2		5		5	3	16	6	59	22	49	25	4	11						209	32,1
PNUE	1		1		8	1	33	6	36	8	70	28	43	35	11	16						298	31,9

Département/bureau	SGA		SSG		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Pourcentage de femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total			
CESAP	1				9	2	19	5	38	10	27	11	10	18			104	46	150	30,7
CNUCED	1		1		13	2	32	8	34	12	34	26	17	10			136	58	194	29,9
CEE		1			6	3	15	5	20	6	18	6	6	6			65	27	92	29,3
DG/BSCA		1			5	3	15	3	23	12	26	7	11	6			83	31	114	27,2
CEA	1			1	9	3	28	3	26	15	37	15	12	5			113	42	55	27,1
DOMP-FALD	8		17		38	7	107	12	342	87	358	124	163	102	11	18	1 065	350	1 415	24,7
COCOVINU	1				4	2	13	3	12	1	6	3					36	9	45	20,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>225</b>	<b>97</b>	<b>582</b>	<b>244</b>	<b>1 175</b>	<b>538</b>	<b>1 072</b>	<b>628</b>	<b>380</b>	<b>351</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>3 602</b>	<b>1 906</b>	<b>5 508</b>	<b>34,6</b>

Tableau 2

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2001**

Département/bureau	SGA		SSG		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Pourcentage de femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total			
COM.RÉG.					1	1											1	2	3	66,7
COCOVINU					1	1											1	2	3	66,7
DÉP. GEST.	1				4	2	3	7	2	3	2	3	1	2			15	17	32	53,1
BGRH			1		2	1	5	7	11	12	7	7	4	3			30	33	63	52,4
DOMP	1		2		3	3	5	5	16	15	6	11	3	10			40	44	84	52,4
DG/BUDG		1			2	2	7	7	12	17	11	13	6	7			43	46	89	51,7
DÉP. INF.					5	1	7	8	20	13	30	43	18	21			111	114	225	50,7
INTERORG			1		1		1	1					2	1			3	3	6	50,0
DAES	1		1		16	11	28	27	36	37	27	24	17	16			133	119	252	47,2
DAAGSC	1		1		7	7	7	4	7	6	4	8	1	2			31	27	58	46,6
PNUE	1				2	1	1	3	4	4	1	1	1	1			12	10	22	45,5
HCDH		1	1		1	2	7	5	16	5	14	17	5	7			45	37	82	45,1
CAB. SG	1	1	1	1	2	3	2	1	5	2	1	3	1	1			16	13	29	44,8
ONUG	1				1	1	6	3	6	5	11	9	7	10			50	39	89	43,8
BCAH	1				3	1	3	9	4	5	4	8	5				29	22	51	43,1

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Pourcentage de femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total			
BAJ	1		1		2	1	4	3	10	5	9	7	13	8	4	9			44	33	77	42,9
DOMP-FALD	1				5	1	5	1	9	1	9	9	11	14	4	2			39	27	66	40,9
DAP	1		2		5	2	7	6	13	8	15	9	8	7	3	4			54	36	90	40,0
BNUPI	1								1	1			1	1					3	2	5	40,0
DAD	1				2		1	1	4	6	4	2	3	1	2	1			17	11	28	39,3
BCDPC	1				2		1	1	13		13	9	11	8	1	8			42	26	68	38,2
ONUN							1		2		4	4	4	2	2	2			13	8	21	38,1
CESAO		1				1	5	2	17	3	19	6	5	11	3	5			49	29	78	37,2
BSCI	1						2	2	6	3	16	9	10	4	4	5			39	23	62	37,1
CNUEH				1			2	2	3	1	10	5	7	1	1	2			23	12	35	34,3
CEPALC	1			1			5	6	15	5	30	12	23	15	17	9			92	47	139	33,8
CESAP	1						9	2	18	5	33	9	18	11	9	17			88	44	132	33,3
FNUPL									1			1							2	1	3	33,3
ONUV							1	2	7	2	7	3	4	4	3				24	12	36	33,3
CNUCED	1		1		3		13	2	32	8	33	12	33	25	17	10			133	57	190	30,0
CEE		1					6	3	15	5	20	6	17	4	6	6			64	25	89	28,1
CEA	1					1	9	3	28	3	24	13	31	14	10	4			103	38	141	27,0
DG/BSCA			1		2		4	3	12	3	21	9	19	3	11	6			70	24	94	25,5
CINU			1																3	-	3	-
BRSSGCAC																			-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>56</b>	<b>17</b>	<b>132</b>	<b>82</b>	<b>312</b>	<b>149</b>	<b>422</b>	<b>266</b>	<b>347</b>	<b>286</b>	<b>161</b>	<b>175</b>	<b>1</b>	<b>462</b>	<b>983</b>	<b>2 445</b>	<b>40,2</b>	

Tableau 3  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique, au 30 juin 2000 et au 30 juin 2001**

Classe	30 juin 2000			30 juin 2001		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	20	2	9,0	19	4	17,4
SSG	12	3	20,0	13	4	23,5
D-2	52	18	25,7	56	17	23,3
D-1	131	73	35,8	132	82	38,3
P-5	305	151	33,1	312	149	32,3
P-4	420	250	37,3	422	266	38,7
P-3	342	276	44,7	347	286	45,2
P-2	171	163	48,8	161	175	52,1
<b>Total</b>	<b>1 453</b>	<b>936</b>	<b>39,2</b>	<b>1 462</b>	<b>983</b>	<b>40,2</b>

Tableau 4  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, au 30 juin 2000 et au 30 juin 2001**

Classe	30 juin 2000			30 juin 2001		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	29	2	6,5	30	4	11,8
SSG	23	3	11,5	33	4	10,8
D-2	80	21	20,8	92	20	17,9
D-1	195	81	29,3	225	97	30,1
P-5	501	242	32,6	582	244	29,5
P-4	910	458	33,5	1 175	538	31,4
P-3	789	531	40,2	1 072	628	36,9
P-2	260	261	50,1	380	351	48,0
P-1	2	2	50,0	13	20	60,6
<b>Total</b>	<b>2 789</b>	<b>1 601</b>	<b>36,5</b>	<b>3 602</b>	<b>1 906</b>	<b>34,6</b>

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

Tableau 5  
**Nombre et pourcentage de femmes occupant un poste d'administrateur  
ou de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique,  
au 30 juin 1991 et au 30 juin 2001**

Classe	30 juin 1991		30 juin 2001	
	Nombre	Pourcentage de femmes	Nombre	Pourcentage de femmes
SGA	2	7,4	4	17,4
SSG	–	–	4	23,5
D-2	10	11,8	17	23,3
D-1	20	8,2	82	38,3
P-5	75	16,2	149	32,3
P-4	214	30,7	266	38,7
P-3	248	37,8	286	45,2
P-2	182	46,0	175	52,1
P-1	8	47,0	–	–
<b>Total</b>	<b>759</b>	<b>29,2</b>	<b>983</b>	<b>40,2</b>

Source : A/46/377 et Service de la planification et des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines.

**Pourcentage de femmes**

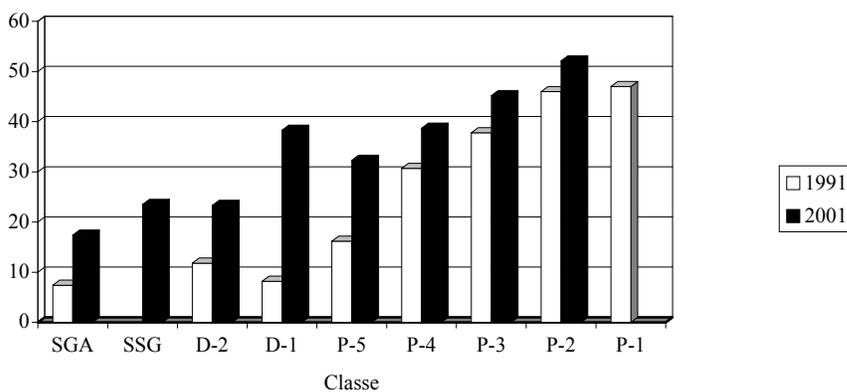


Tableau 6  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2001**

Classe	Du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000			Du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	1	–	–	4	1	20,0
SSG	1	–	–	5	–	–
D-2	4	3	42,9	5	–	–
D-1	11	5	31,3	16	4	20,0
P-5	11	6	35,3	35	6	14,6
P-4	44	11	20,0	38	18	32,1
P-3 <sup>a</sup>	46	37	44,6	68	57	45,6
P-2 <sup>a</sup>	48	51	51,5	53	67	55,8
P-1	–	–	–	–	1	100,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>113</b>	<b>40,5</b>	<b>224</b>	<b>154</b>	<b>40,7</b>

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

<sup>a</sup> Y compris les fonctionnaires recrutés par les concours nationaux et les concours linguistiques.

**Pourcentage de femmes**

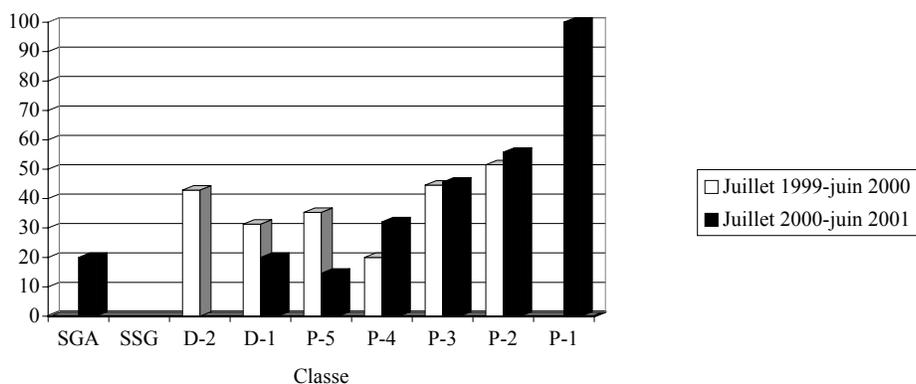


Tableau 7  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant bénéficié d'une promotion au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2001**

Classe	Du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000			Du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA	–	–	–	–	–	–
SSG	–	–	–	–	1	100,0
D-2	8	2	20,0	7	3	30,0
D-1	21	10	32,3	24	13	35,1
P-5	56	32	36,4	45	29	39,2
P-4	71	50	41,3	57	60	51,3
P-3	54	56	50,9	42	49	53,8
P-2	4	12	75,0	–	1	100,0
P-1	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>162</b>	<b>43,1</b>	<b>175</b>	<b>156</b>	<b>47,1</b>

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

#### Pourcentage de femmes

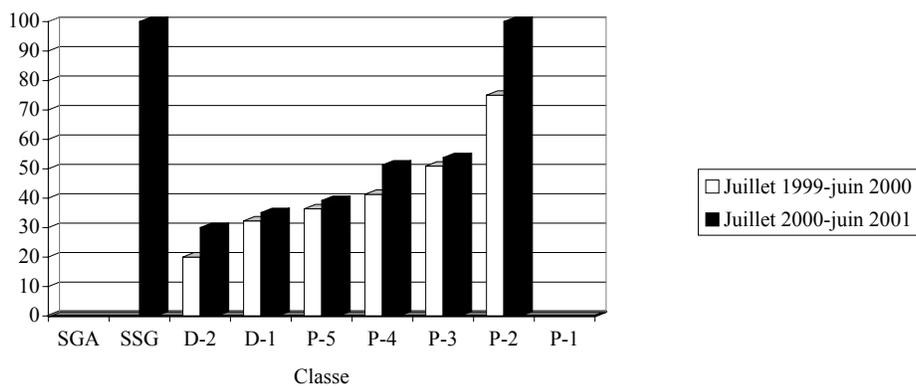


Tableau 8  
**Départements et bureaux ayant atteint ou dépassé l'objectif de parité entre les sexes  
dans la sélection de candidats aux postes vacants, 1er juillet 2000-30 juin 2001**

Département	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total		Pourcentage de femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Fonds d'affectation spécial des Nations Unies pour le partenariat international												2						2	2	100,0
Bureau de la gestion des ressources humaines			1	1							2	3	4	1	1	1	4	9	13	69,2
ONUS							1	3		2	5	4					5	10	15	66,6
CEE							1			2	2	1	1		2	3	6	9	9	66,6
Bureau des services de contrôle interne							1			1	2	2	2	1	4	5	8	13	13	61,5
Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence					1	1	1	1	3	5	9	12	12	21	5	8	31	47	78	60,3
Bureau des affaires juridiques					1	1	1	1	3	1	3	1	4	2	5	8	12	20	20	60,0
Département des affaires économiques et sociales							2	5	3	6	6	6	6	6	3	6	20	29	49	59,2
ONUG			1						6	5	5	6	8	11	1	5	20	28	48	58,3
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)							1	2	3	4	4			1	4	4	10	13	23	56,5
CESAO		1					2	3		3	3	3	3	1		7	9	16	16	56,3
Département de l'information							2	1	4	4	2	2	3	7	2	2	13	16	29	55,2
Département des affaires politiques					1		4	1		1	2	4	1	2	1	2	9	10	19	52,6
BCDPC							3		2	1	3	3	4	3	1	6	13	13	26	50,0

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

Tableau 9  
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies  
(au Siège et dans les autres bureaux) au 1er janvier 2000

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc <sup>a</sup>		Total		Pourcen- tage de Total général femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
FNUAP	1	2	16	34	9	16	21	35	58	36	24	10	9	6	1	2	139	141	280	50,4
UNITAR	-	-	-	1	-	1	4	1	1	2	-	-	1	-	-	-	6	5	11	45,5
UNICEF	-	1	24	38	54	58	87	72	80	49	37	21	18	6	1	2	301	247	548	45,1
OPS	1	2	12	12	13	21	43	32	30	18	6	2	2	-	2	2	109	89	198 <sup>b</sup>	44,9
PAM	2	3	7	21	34	31	45	27	32	11	11	6	4	3	2	1	137	103	240	42,9
UNESCO	20	24	65	107	99	126	127	89	171	61	90	22	35	12	14	2	621	443	1 064	41,6
ONUSIDA	4	2	3	10	4	1	12	12	45	24	5	2	1	1	1	-	75	52	127	40,9
PNUD	5	6	104	154	74	37	121	112	163	77	134	32	49	12	7	3	657	433	1 090	39,7
HCR	1	-	58	87	273	195	192	81	64	21	25	10	8	3	1	1	622	398	1 020	39,0
ONU	10	29	296	275	811	538	943	466	534	222	215	84	81	24	60	8	2 950	1 646	4 596	35,8
CFPI	-	-	1	1	1	2	2	2	3	-	1	-	1	-	-	-	9	5	14	35,7
FIDA	-	2	10	16	4	7	17	19	50	8	10	2	4	1	5	-	100	55	155	35,5
OMI	-	-	10	11	13	13	14	10	29	5	8	1	4	2	1	-	79	42	121	34,7
OMS	-	3	32	52	83	67	168	91	316	97	98	37	40	8	9	2	746	357	1 103	32,4
OIT	1	-	12	23	58	67	130	74	186	45	58	12	21	4	11	3	477	228	705	32,3
OMPI	-	-	11	19	24	23	57	30	59	8	23	7	9	-	7	-	190	87	277	31,4
CCI	-	-	3	6	9	7	20	6	13	3	6	1	1	-	1	-	53	23	76	30,3
CPPT	-	-	2	2	10	10	23	7	12	1	1	-	3	-	-	-	51	20	71	28,2
UNOPS	1	2	17	15	13	12	49	16	82	13	32	3	4	-	1	-	199	61	260	23,5
UIT	5	4	13	11	36	28	93	11	45	7	10	1	4	-	5	-	211	62	273	22,7
OACI	3	1	10	12	30	22	127	28	42	5	19	-	5	-	2	-	238	68	306	22,2
UNU	-	-	-	1	2	2	1	1	3	-	3	-	4	-	1	-	14	4	18	22,2
FAO	-	-	55	39	147	86	294	75	258	36	115	9	38	6	14	-	921	251	1 172	21,4
ONUDI	-	-	8	10	26	14	70	11	53	13	30	1	5	-	1	-	193	49	242	20,2
UPU	-	-	1	-	29	7	16	7	5	1	9	-	3	-	2	-	65	15	80	18,8
AIEA	4	7	29	25	181	63	244	38	207	16	20	6	11	-	7	-	703	155	858	18,1
OMM	-	-	1	2	7	7	37	8	33	3	10	-	7	1	3	-	98	21	119	17,6

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc <sup>a</sup>		Total		Pourcen- tage de Total général femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
UNRWA	-	-	9	5	29	8	54	4	29	5	8	4	2	-	4	-	135	26	161	16,1
CJ	-	-	-	1	3	-	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	9	1	10	10,0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>88</b>	<b>809</b>	<b>990</b>	<b>2 076</b>	<b>1 469</b>	<b>3 016</b>	<b>1 365</b>	<b>2 603</b>	<b>787</b>	<b>1 008</b>	<b>273</b>	<b>374</b>	<b>89</b>	<b>164</b>	<b>26</b>	<b>10 124</b>	<b>5 093</b>	<b>15 217</b>	<b>33,5</b>

Source : Statistiques du personnel (ACC/2001/HLCM/4, 24 avril 2001).

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

<sup>b</sup> Y compris 16 hommes et 6 femmes dont la classe effective n'a pas été indiquée.