



Assemblée générale

Distr. générale
17 septembre 2003
Français
Original: anglais

Cinquante-huitième session

Point 112 de l'ordre du jour provisoire*

Promotion de la femme

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

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

Conformément à la résolution 57/180 de l'Assemblée générale en date du 19 décembre 2002, le présent rapport contient des renseignements sur la représentation des femmes au Secrétariat et dans les organismes du système des Nations Unies. Au 30 juin 2003, les femmes occupaient 35,6 % des positions dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an. Malgré l'augmentation du nombre total de fonctionnaires, la proportion de femmes dans ce groupe s'accroît lentement depuis cinq ans. Elles occupent 41,8 % des postes soumis à la répartition géographique. Ce niveau de représentation correspond aux progrès enregistrés depuis 10 ans. À la classe D-1 et au-delà, les femmes représentent 25,6 % du personnel titulaire d'un engagement d'au moins un an et 33,4 % du personnel occupant un poste soumis à la répartition géographique. Au sein du système des Nations Unies, la proportion totale de femmes occupant un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur était de 35 % au 31 décembre 2002. Il faudra consentir davantage d'efforts concertés pour parvenir à la parité des sexes dans toutes les classes et toutes les catégories, en particulier en ce qui concerne les postes de rang élevé et de direction.

* A/58/150.

** La présentation du présent rapport a été reportée en raison du traitement tardif des données relatives aux ressources humaines.



Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–2	3
II. Aperçu de la situation actuelle des femmes au Secrétariat	3–30	3
III. Perspectives à long terme de l'amélioration de la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : 1993-2003	31–42	8
IV. Tableau d'ensemble de la représentation des femmes aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies	43–45	11
V. Activités menées récemment pour atteindre la parité des sexes	46–71	12
VI. Conclusions et mesures à prendre	72–82	18
 Tableaux		
1. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2003		22
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 2003		24
3. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, au 30 juin 2002 et au 30 juin 2003		26
4. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique et nommés pour un an ou plus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2002 et au 30 juin 2003		26
5. Répartition de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur – postes soumis à la répartition géographique : 1993-2003 (pourcentage) ..		28
6. Représentation de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommées pour au moins un an : 1998-2003 (pourcentage)		29
7. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux), au 31 décembre 2002		30

I. Introduction

1. Le présent rapport, que l'Assemblée générale a demandé dans sa résolution 57/180 du 18 décembre 2002, contient des renseignements sur la représentation des femmes au Secrétariat et dans les organismes des Nations Unies pour la période allant du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003.

2. Il décrit la situation actuelle des femmes au Secrétariat¹ et dans les organismes des Nations Unies en la comparant à ce qu'elle était l'an dernier; analyse les progrès réalisés depuis 10 ans en matière de parité des sexes; examine les faits nouveaux et les activités qui visent à améliorer la situation des femmes depuis la présentation du dernier rapport du Secrétaire général (A/57/447).

II. Aperçu de la situation actuelle des femmes au Secrétariat

3. L'analyse ci-après porte sur la répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat (5 530 fonctionnaires), titulaires d'un engagement d'au moins un an ainsi que des fonctionnaires occupant des postes de projet (au nombre de 832). On trouvera un complément d'information dans le rapport annuel du Secrétaire général sur la composition du personnel du Secrétariat².

A. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique

4. Sur les 5 530 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, 2 493 appartiennent au groupe plus restreint des administrateurs occupant un poste de projet soumis à la répartition géographique. Au 30 juin 2003, la proportion de femmes était de 41,8 % (1 041 femmes) contre 41 % il y a un an (voir tableau 2). L'augmentation constatée (0,8 %) – identique à celle observée l'an dernier – est inférieure à l'augmentation moyenne d'environ 1 % par an dans ce groupe depuis 1989. On trouvera au tableau 4 une comparaison de la proportion de femmes occupant un poste soumis à la répartition géographique, par classe, au 30 juin 2002 et au 30 juin 2003.

5. Dans la classe D-1 et au-delà, le pourcentage de femmes a légèrement baissé, passant de 33,7 % l'an dernier à 33,3 % cette année. C'est surtout au niveau de secrétaire général adjoint que des progrès ont été réalisés, le nombre de femmes ayant augmenté de 4,2 % puisqu'il est de 20,8 % cette année, contre 16,7 % l'an dernier, (5 femmes sur 24 fonctionnaires). Au niveau de sous-secrétaire général, la proportion de femmes n'a pas changé : elle s'élève comme l'an passé à 23,5 % (4 femmes sur 17 sous-secrétaires généraux). Dans la classe D-2, la proportion de femmes est passée de 29,4 % à 31,2 % (24 femmes sur 77 fonctionnaires) et dans la classe D-1, elle a baissé, passant de 37,8 % à 36,3 % (78 femmes sur 215 fonctionnaires).

6. Pour les classes P-1 à P-5, la proportion de femmes s'établit à 43,1 %. L'équilibre entre les deux sexes n'est toutefois atteint qu'à la classe P-2, où elle est de 55,3 %.

B. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an

7. Au cours de la période considérée, dans le groupe plus large d'administrateurs titulaires d'un engagement d'au moins un an, la proportion totale de femmes a légèrement augmenté, passant de 35 % à 35,6 % (1 971 femmes sur 5 530 fonctionnaires). On trouvera au tableau 1 une comparaison de la répartition des fonctionnaires par sexe et par classe pour les divers départements ou bureaux. Bien que la proportion de femmes soit actuellement en légère hausse par rapport à 2002, elle est cependant inférieure à ce qu'elle était en juin 2000 lorsqu'elle s'établissait à 36,5 %, niveau le plus élevé jamais atteint dans cette catégorie de fonctionnaires. Le tableau 3 présente une comparaison de la proportion de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an, par classe, au 30 juin 2002 et au 30 juin 2003.

8. Dans la classe D-1 et au-delà, la proportion de femmes a augmenté de près de 1 %, passant de 24,7 % à 25,6 %, la hausse la plus sensible étant enregistrée aux niveaux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général. Au niveau de secrétaire général adjoint, la proportion de femmes a augmenté de 3 %, passant de 10,5 à 13,5 % (5 femmes sur 37 secrétaires généraux adjoints). Au niveau de sous-secrétaire général, elle a augmenté de 4,4 % passant de 10,3 à 14,6 % (6 femmes sur 41 sous-secrétaires généraux). Dans la classe D-2, elle est passée de 22,3 % à 24,8 % (29 femmes sur 117 fonctionnaires). Dans la classe D-1, elle est restée inchangée (28,8 %, soit 91 femmes sur 316 fonctionnaires).

9. Dans les classes P-1 à P-5, la proportion de femmes est de 36,7 % et l'augmentation la plus forte est enregistrée dans les classes P-2 et P-3. Dans la classe P-2, l'équilibre entre les sexes a été réalisé puisque la proportion de femmes est de 50 % (315 hommes et 315 femmes); dans la classe P-3, on enregistre 39,8 % de femmes. La proportion de femmes dans la classe P-4 est restée inchangée par rapport à l'an dernier (31,5 %), tandis qu'elle a légèrement augmenté dans la classe P-5, passant de 29,5 à 30,2 %.

C. Représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an dans les départements ou bureaux

10. Compte tenu des mouvements de personnel et du petit nombre de fonctionnaires dans certaines classes, quelques départements ou bureaux ont pu temporairement atteindre la parité entre les sexes (50 %) au cours de l'année écoulée. Depuis le dernier rapport, les femmes continuent d'être représentées à égalité avec les hommes dans quatre départements ou bureaux comptant plus de 20 administrateurs : le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (56,4 %); le Bureau de la gestion des ressources humaines (54,3 %); le Département de l'information (52,7 %); le Département de la gestion/Bureau du Secrétaire général adjoint (51,4 %). Le Cabinet du Secrétaire général a également atteint l'objectif de la parité entre les sexes (52,3 %).

11. Une proportion de 30 % est considérée comme le seuil minimum nécessaire pour mesurer la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale. Il est important de noter que certains départements ou bureaux n'ont pas encore atteint ce niveau de représentation : le Bureau des services centraux d'appui (25,8 %); le

Département des opérations de maintien de la paix/Bureau de l'appui aux missions (23,2 %); la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (15,1 %).

1. Représentation des femmes dans les classes D-1 et au-delà dans les départements ou bureaux

12. Dans la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur (classe D-1 et au-delà) titulaires d'un engagement d'au moins un an, la proportion totale de femmes est de 25,6 %. Au 30 juin 2003, l'objectif de la parité entre les sexes à ce niveau a été atteint ou dépassé par les trois départements ou bureaux comptant plus de 20 administrateurs ci-après : le Bureau de la gestion des ressources humaines (62,5 %); le Département des affaires de désarmement (50 %); le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité (50 %). Seul le Bureau de la gestion des ressources humaines a atteint l'objectif de la parité entre les sexes pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans leur ensemble ainsi que pour les classes D-1 et au-delà.

13. Dans neuf départements ou bureaux, la proportion de femmes est de 40 % ou plus : Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (47,4 %); Département de l'information (45,5 %); Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) (45,5 %); Bureau des affaires juridiques (42,9 %); Commission économique et social pour l'Asie occidentale (CESAO) (42,9 %); Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (42,9 %); Cabinet du Secrétaire général (42,1 %); Office des Nations Unies à Vienne (40 %); Commission économique pour l'Europe (CEE) (40 %).

14. Dans 13 départements ou bureaux, la proportion de femmes est inférieure à 30 % dans les classes D-1 et au-delà : Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) (27,3 %); Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) (27,3 %); Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (25 %); Département des opérations de maintien de la paix (21,1 %); secrétariat de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) (20 %); Commission économique pour l'Afrique (CEA) (20 %); Département des affaires politiques (17,9 %); Haut Commissariat aux droits de l'homme (HCR) (16,7 %); Bureau des services centraux d'appui (16,7 %); Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) (15,8 %); Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) (15,7 %); Bureau de la coordination des affaires humanitaires (10 %); Département des opérations de maintien de la paix/Bureau de l'appui aux missions (10 %).

15. Deux départements ou bureaux ne comptent aucune femme dans les classes D-1 et au-delà : la Commission d'indemnisation des Nations Unies et l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN). La Commission d'indemnisation a six postes dans cette catégorie, et l'ONUN un.

16. Aucun des six départements ou bureaux comptant plus de 20 fonctionnaires de rang supérieur (classe D-1 et au-delà) n'a atteint la parité entre les sexes pour les postes élevés et de direction. La proportion de femmes dans ces catégories est la suivante : 45,5 % au Département de l'information; 35 % au Département des affaires économiques et sociales; 17,9 % au Département des affaires politiques; 20 % au secrétariat de la CNUCED; 15,7 % au PNUE. Au Bureau de l'appui aux

missions du Département des opérations de maintien de la paix, les femmes représentent 10 % dans la classe D-1 et au-delà.

2. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste linguistique

17. La répartition par sexe des administrateurs (des classes P-2 à P-5) occupant un poste exigeant des connaissances linguistiques a légèrement augmenté depuis juin 2002 (passant de 39,2 % à 40,1 %) (346 femmes sur 863 fonctionnaires). Dans cette catégorie, l'objectif de la parité entre les sexes de 50 % ou plus n'a été atteint que dans la classe P-2; les femmes ne représentent que 41,6 % des fonctionnaires de la classe P-5. Compte tenu du fait que les femmes sont sous-représentées dans certains services, on a suggéré aux États Membres d'encourager davantage de femmes à faire acte de candidature, en particulier dans les services linguistiques arabes, chinois et russes.

3. Fonctionnaires occupant un poste de projet

18. Les fonctionnaires occupant un poste de projet (série 200) sont au nombre de 832 au total. La proportion de femmes a augmenté, passant de 30,3 % à 32,5 % (270 femmes) au 30 juin 2003. Dans la classe L-3, elle est passée de 39,2 à 42,4 %; dans la classe L-5, de 10,8 à 14,1 %; dans la classe L-7, de 11,1 à 12,5 %. Dans la classe L-4, elle a baissé, passant de 21 à 20,3 %.

4. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur affectés à des missions de maintien de la paix ou de consolidation de la paix, administrées par le Bureau de l'appui aux missions du Département des opérations de maintien de la paix

19. Le nombre d'administrateurs titulaires d'un engagement d'au moins un an affectés à des opérations de paix a baissé, passant de 1 437 à 1 175 et la proportion de femmes a diminué elle aussi pour la deuxième année consécutive, passant de 24 à 23,2 % (273 femmes et 902 hommes). Dans la classe D-1 et au-delà, les femmes représentent 10 % du personnel affecté à des opérations de paix (9 femmes sur 90 fonctionnaires), ce qui constitue une augmentation sensible par rapport à l'an passé où la proportion s'établissait à 4,2 % (4 femmes sur 92 fonctionnaires). Par ailleurs, sur les 356 fonctionnaires titulaires d'un engagement de moins d'un an pour des missions hors Siège administrées par le Département des opérations de maintien de la paix, on comptait 111 femmes, soit 31,2 %.

20. Les femmes représentaient 26 % du nombre total d'administrateurs en juillet 2003 dans les 28 missions administrées par le Département des opérations de maintien de la paix. Sur 10 missions dotées de plus de 20 administrateurs, deux comptent plus de 30 % de femmes dans cette catégorie de personnel, la Mission des Nations Unies pour la vérification des droits de l'homme au Guatemala (MINUGUA) (35 %) et la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) (32 %). Pour la Mission de l'ONU en République démocratique du Congo (MONUC) et la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE), la proportion est de 29 %³. Au niveau de représentant spécial du Secrétaire général à la tête d'une opération de paix, on ne trouve encore qu'une femme, à la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie (MONUG). Quatre

missions ont une femme pour sous-chef : la MINUGUA, la MONUC, la MINUEE et la MONUG.

5. Nominations, promotions et mutations latérales parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat

21. À l'alinéa c) du paragraphe 6 de la résolution 57/180, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général « de veiller à ce que la proportion de nominations et de promotions de femmes possédant les qualifications requises ne soit pas inférieure à 50 % du total jusqu'à ce que l'objectif de la parité soit atteint ».

22. Pour les engagements d'au moins un an, de la classe P-2 au rang de sous-secrétaire général adjoint (158 femmes sur 410 fonctionnaires), missions sur le terrain administrées par le Département des opérations de maintien de paix comprises, 38,5 % des nominations ont concerné des femmes. Dans la classe D-1 et au-delà, les femmes représentent 15,7 % de toutes les nominations, ce qui est bien inférieur à l'objectif de 50 % susmentionné. Parmi les cinq personnes nommées au rang de secrétaire général adjoint, on ne compte qu'une femme (la Secrétaire générale adjointe à la gestion). Parmi les sept personnes nommées au rang de sous-secrétaire général, on compte deux femmes, l'Ombudsman et la Représentante spéciale du Secrétaire général dans la mission en Géorgie (Bureau de l'appui aux missions du Département des opérations de maintien de la paix)⁴. Dans la classe D-2, 2 nominations sur 17 et, dans la classe D-1, 3 nominations sur 22 ont concerné des femmes. Dans les classes P-5 et P-4, les femmes représentent respectivement 31,3 % et 24,8 % des nominations. Ces taux sont inférieurs à la proportion totale de femmes parmi les fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an. Il serait nécessaire d'engager un nombre beaucoup plus élevé de femmes pour que la proportion augmente de façon sensible. S'agissant de la nomination des administrateurs, l'objectif de la parité entre les sexes (50 %) n'a été atteint et dépassé que dans la classe P-2 (61,9 % de toutes les nominations).

23. En ce qui concerne les nominations à des postes soumis à la répartition géographique, 80 ont concerné des femmes (soit 46,5 %). L'objectif de la parité entre les sexes (50 %) n'a été atteint que dans la classe P-2 (65,7 % de toutes les nominations). Dans toutes les autres classes, davantage d'hommes que de femmes ont été nommés. Dans les classes P-5 et P-4, les femmes représentent respectivement 42,1 et 33,3 % des nominations.

24. Les femmes représentent 62,3 % (38 femmes pour 23 hommes) des lauréats de concours nationaux recrutés au 30 juin 2003, contre 59 % l'année précédente. Les femmes représentent 55,1 % des personnes nommées à un poste linguistique (27 femmes pour 22 hommes), contre 55,8 % l'an passé.

25. S'agissant des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs tenus de 1991 à 2002, on constate que, bien que les femmes constituent la majorité des agents des services généraux, elles sont moins nombreuses que les hommes à se présenter à ces concours, mais plus souvent promues qu'eux par ce moyen. Au cours de la période considérée, 49 % des candidats (1 392 femmes sur 2 831 candidats) et 59 % des lauréats (96 sur 163) ont été des femmes.

26. Au cours de la période considérée, les femmes ont représenté 7 des 13 promotions à la classe D-2, soit 54 %. Dans le nouveau système de sélection du personnel, les femmes ont représenté 48 des 125 promotions dans les classes P-3 à D-1, soit 38,4 %. L'objectif de la parité entre les sexes n'a été atteint et dépassé que

dans la classe P-3 (58,3 %). Dans la classe P-5, 30 % des fonctionnaires promus étaient des femmes, taux identique du pourcentage total de femmes à ce niveau pour les engagements d'au moins un an. Au cours de la transition vers le nouveau système de sélection du personnel – qui a coïncidé avec la période considérée –, 135 autres fonctionnaires, dont 62 femmes (soit 45,9 %), ont été promus sur la base des recommandations formulées par les organes anciennement chargés des questions relatives aux nominations et aux promotions. Dans les classes P-5, P-4 et P-3, la proportion de femmes s'est établie respectivement à 51,2, 39 et 54,5 %.

27. Sur 13 mutations latérales effectuées dans le cadre du nouveau système de sélection du personnel, 4 concernaient des femmes. Sur 14 mutations latérales effectuées dans le cadre de l'ancien système, 7 concernaient des femmes.

6. Répartition par sexe des agents du Service mobile

28. Dans la catégorie du Service mobile (1 435 agents employés dans les opérations de paix), on comptait 320 femmes (soit 22,3 % du personnel), proportion plus ou moins identique à celle de 2002. Dans les classes FS-6 et FS-7, la proportion de femmes est de 2,2 % seulement (2 sur 90 agents). Dans les classes FS-1 à FS-5, elle s'établit à 24 % (318 femmes pour 1 345 agents) contre 22,1 % il y a un an.

7. Répartition par sexe des agents des services généraux et catégories apparentées

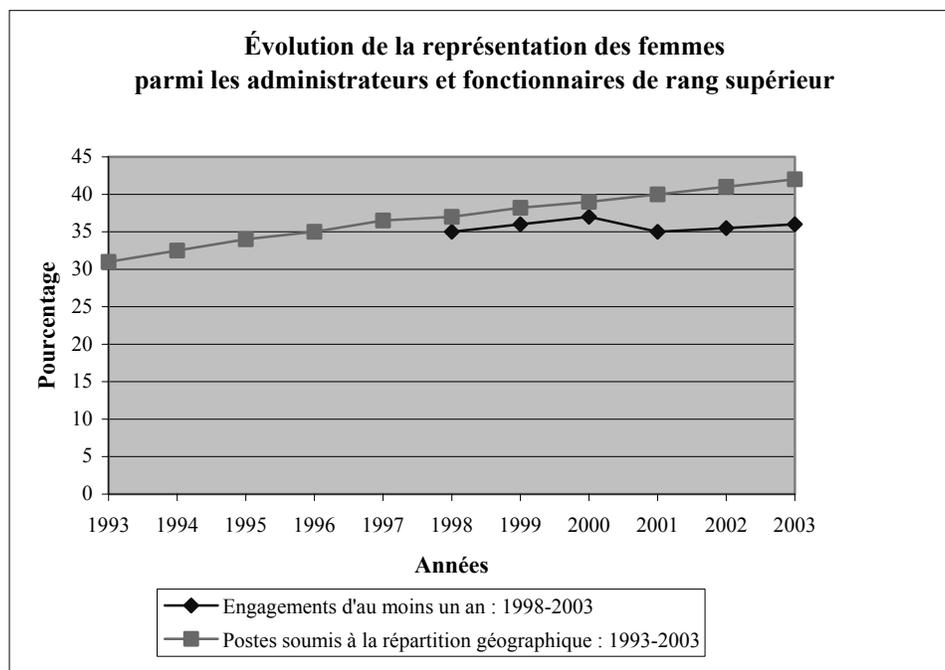
29. La majorité des agents des services généraux sont des femmes (62 % au 30 juin 2003, soit 4 234 femmes sur 6 824 agents). Les statistiques continuent de montrer que les perspectives de carrière des agents des services généraux sont limitées, mises à part celles offertes par le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs. Sur 93 agents promus dans le cadre du nouveau système de sélection du personnel, 60 sont des femmes (64,5 %). Sur 79 agents promus par les organes anciennement chargés des questions relatives aux nominations et aux promotions, 52 sont des femmes (65,8 %). Seuls huit agents des services généraux ont bénéficié d'une promotion latérale, ancien et nouveau systèmes confondus; sept d'entre eux étaient des femmes.

30. Les femmes continuent à être sérieusement sous-représentées parmi les agents du Service de sécurité où elles ne constituent que 10 % des effectifs (22 femmes sur 219 agents), ainsi que dans la catégorie des corps de métier, où elles ne représentent que 2,7 % du personnel (5 femmes sur 183 agents).

III. Perspectives à long terme de l'amélioration de la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : 1993-2003

31. On trouvera ci-après un aperçu de l'évolution de la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Pour les postes soumis à la répartition géographique, une étude portant sur 10 ans (du 30 juin 1993 au 30 juin 2003) montre que la situation des femmes s'est améliorée régulièrement chaque année dans toutes les classes. Dans la catégorie plus large des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'un an au moins, on ne dispose de données que depuis 1998. Mais ces données n'indiquent pas que la proportion de femmes ait sensiblement augmenté. La figure ci-après illustre l'évolution de la proportion

moyenne des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un poste soumis à la répartition géographique et pour les engagements d'au moins un an.



A. Évolution de la représentation des femmes : postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique : 1993-2003

32. Au cours des 10 dernières années, entre 1993 et 2003, le nombre de femmes occupant un poste soumis à la répartition géographique a continué d'augmenter en moyenne de 1 % par an, hormis pendant les deux dernières années. Le taux de représentation des femmes est passé de 31,2 % en 1993 à 41,8 % en 2003. On trouvera au tableau 5 la représentation des femmes par classe et par année.

33. Étant donné le nombre limité de postes dans la classe D-1 et au-delà, il suffit d'un ou deux changements pour modifier substantiellement le pourcentage total, ce qui explique en partie les variations observées d'une année sur l'autre. Le pourcentage de femmes occupant un poste de secrétaire général adjoint est passé de 14,3 % (3 postes sur 21) en 1993 à 20,8 % (5 postes sur 24) en 2003. Le pourcentage de femmes occupant un poste de sous-secrétaire général a également augmenté depuis 1994, passant de 6,7 % (1 poste sur 15) en 1993 à 23,5 % (4 postes sur 17) en 2003.

34. Le pourcentage de femmes occupant un poste D-2 est passé de 13,6 % (9 postes sur 66) en 1993 à 31,2 % (24 postes sur 77) en 2003. L'augmentation la plus remarquable a été observée dans la classe D-1, où le nombre de femmes est passé de 12,8 % en 1993 (31 postes sur 242) à 36,4 % en 2003 (78 postes sur 214).

35. Au cours des dernières années, le pourcentage de femmes occupant un poste P-5 est passé de 21,7 % (103 postes sur 475) à 34,9 % (167 postes sur 479). Ce pourcentage n'est que très légèrement supérieur à celui enregistré il y a six ans, où les femmes représentaient 33 % des postes P-5.

36. En 2003, les femmes occupaient 37,2 % des postes P-4, 49,1 % des postes P-3 et 55,3 % des postes P-2. Il convient de préciser que c'est dans la classe P-4 que la progression a été la plus lente et que la parité des sexes n'a été atteinte qu'en 2001, et ce, dans la catégorie la plus basse, c'est-à-dire dans la classe P-2 (52,1 %).

37. En résumé, le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a augmenté entre 1993 et 2003, passant de 31,2 % (804 postes sur 2 573) à 41,8 % (1 041 postes sur 2 493), l'augmentation la plus forte étant dans la classe D-1 et la plus faible dans la classe P-4. Néanmoins, malgré les efforts visant à augmenter le nombre total de femmes, l'objectif ultime de la parité des sexes (50 %) n'a pas été atteint.

B. Évolution de la représentation des femmes : nominations à un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur pour un an au moins : 1998-2003

38. Dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins, qui est la plus nombreuse, la représentation des femmes n'a pratiquement pas évolué entre 1998 et 2003 (voir le tableau 6). Le nombre de femmes n'a pas augmenté au même rythme que l'ensemble des effectifs⁵. En 1998, les femmes occupaient 34,6 % des postes de cette catégorie (1 141 femmes pour 4 164 fonctionnaires) contre 35,6 % (1 971 femmes pour 5 530 fonctionnaires) en 2003, ce qui est moins qu'en 2000 (36,5 %).

39. Au niveau des Secrétaires généraux adjoints, la proportion de femmes est passée de 11,1 % (3 postes sur 27) en 1998 à 13,5 % (5 postes sur 37) en 2003. Au niveau des Sous-Secrétaires généraux, elle est passée de 13 % (3 postes sur 23) à 14,6 % (6 postes sur 41).

40. C'est dans la classe D-2 que l'on enregistre la progression la plus forte, avec une augmentation de 6 %, le nombre total de femmes étant passé de 18,8 % à 24,8 %. Dans la classe D-1, le pourcentage de femmes a augmenté de 23,7 % en 1998 à 28,8 % en 2003. On est ainsi passé de 65 femmes sur 274 fonctionnaires en 1998 à 91 femmes sur 316 fonctionnaires en 2003.

41. Si l'on observe une progression à tous les niveaux entre 1998 et 2003, on constate cependant une baisse de la représentation féminine dans la classe P-4 entre juin 1999, où les femmes représentaient 33,7 % des fonctionnaires, et 2003, où les femmes ne représentent plus que 31,5 %. Dans la classe P-3, la représentation des femmes n'a guère évolué entre 1998 et 2003. Dans les classes P-3, P-4 et P-5, le pourcentage de femmes en 2003 est en fait inférieur à ce qu'il était en 2000. Cette tendance, particulièrement marquée dans les classes P-4 et P-5 – qui sont les plus nombreuses – explique en partie la lenteur de la progression vers la parité des sexes. Pour que la représentation des femmes évolue de manière significative, en particulier parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, il faut non seulement atteindre mais régulièrement dépasser l'objectif de parité dans les nominations fixé par l'Assemblée générale.

42. Ce constat remet en cause le postulat selon lequel une augmentation régulière du nombre de femmes occupant des postes dans les classes inférieures entraînerait une augmentation du nombre de femmes susceptibles d'occuper des postes plus élevés. La stagnation dans cette catégorie très nombreuse, en particulier dans les classes P-4 et P-5, est une source de vive préoccupation et exige des efforts concertés et des stratégies plus efficaces si l'on veut atteindre l'objectif de parité. Il faudra notamment recruter plus de femmes; accroître la transparence de manière à assurer une plus grande conformité aux objectifs; parrainer davantage les fonctionnaires femmes; accorder une plus grande attention à la formation des directeurs de programmes concernant le problème de l'égalité des sexes; et analyser de manière plus approfondie les raisons de cette lente progression afin de formuler des stratégies plus efficaces.

IV. Tableau d'ensemble de la représentation des femmes aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies

43. Dans l'ensemble, le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies est passé de 34,1 % au 31 décembre 2001 à 35 % au 31 décembre 2002, comme indiqué au tableau 7. L'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche compte 52,4 % d'administratrices (10 hommes et 11 femmes). Avec 49,3 % de femmes à des postes d'administrateur, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), contrairement aux années passées, n'a pas réussi à atteindre la parité. L'augmentation la plus importante est celle du Fonds international de développement agricole (FIDA), où la représentation des femmes est passée de 36,5 % à 40,5 %.

44. Outre le FNUAP et le FIDA, six organismes comptent plus de 40 % d'administratrices : le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) (44,7 %); l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (44 %); le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) (43,1 %); le Programme alimentaire mondial (PAM) (41,2 %); le Programme commun des Nations Unies sur le syndrome d'immunodéficience acquise et le virus d'immunodéficience humaine (ONUSIDA) (40,9 %) et l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) (40,5 %). Dans 10 autres entités, les femmes représentent plus de 30 % et moins de 40 % des administrateurs. Dans trois autres, les femmes représentent moins de 20 % des administrateurs : l'Union postale universelle (UPU) (19,7 %), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) (18,3 %) et l'Université des Nations Unies (UNU) (13,6 %).

45. Dans la classe D-1 et au-delà, la situation n'a guère changé, les femmes représentant 21 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur contre 20,9 % au 31 décembre 2001. De même que pour le Secrétariat, la parité n'a été atteinte que dans les classes P-2 et P-1. Le manque de données comparatives pour l'ensemble du système des Nations Unies ne permet pas une analyse plus détaillée des nominations, promotions ou mutations.

V. Activités menées récemment pour atteindre la parité des sexes

46. Dans sa résolution 57/180, l'Assemblée générale réaffirme qu'il est urgent d'atteindre l'objectif de la parité pour toutes les catégories de postes des organismes des Nations Unies, et surtout ceux de niveau élevé et de direction. Diverses mesures ont été prises, ou sont en cours d'adoption, pour accélérer la progression de la représentation des femmes aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur.

47. En avril 2003, le Secrétaire général a adressé un courrier à tous les chefs de département ou de bureau pour leur faire part de sa préoccupation face à ce ralentissement et pour souligner à quel point il était important d'atteindre l'objectif de la parité. Il a réaffirmé que sa dernière série de réformes avait pour but de permettre aux fonctionnaires, en particulier aux femmes, de mieux équilibrer leur vie personnelle et leur vie professionnelle, et déclaré qu'il appartenait à l'équipe de direction de réaliser les objectifs fixés en matière de parité. Il a également rappelé à tous les chefs de département ou de bureau et aux cadres qu'il était important d'atteindre les objectifs fixés en matière de répartition géographique et de parité des sexes.

48. Le Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, a élaboré un projet destiné à appuyer les mesures prises par le Secrétaire général en faveur de la parité. La stratégie retenue, qui met l'accent sur une approche mieux coordonnée et intégrée, comporte une série de mesures destinées à s'attaquer au problème de la parité au niveau organisationnel sur différents fronts. Il s'agit de formuler et d'atteindre des buts concrets afin de s'assurer que les objectifs en matière de parité seront atteints d'ici à 2006.

49. À sa deuxième session, tenue du 24 au 27 février 2003, le Réseau interinstitutions pour les femmes et la parité des sexes a noté qu'il était important de disposer de données en temps utile pour pouvoir suivre de près les résultats obtenus. Ses recommandations ont été communiquées au Comité de haut niveau chargé des questions de gestion⁶, qui a débattu de la question. Le Président du Comité a instamment demandé que les données concernant le personnel soient disponibles en temps voulu et adressées au Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination et au Réseau interinstitutions pour les femmes et la parité des sexes.

50. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) s'est également préoccupée de la question des statistiques sur la parité des sexes dans toutes les classes. À sa session de juillet 2003, la CFPI a ainsi demandé à son secrétariat de recueillir des données statistiques sur la parité des sexes à tous les niveaux, y compris parmi les fonctionnaires hors cadres, au sein des organismes des Nations Unies, et de lui présenter un rapport qu'elle examinerait à sa session de 2004.

A. Système de recrutement

51. Le nouveau système de recrutement, de promotion et d'affectation est entré en vigueur en mai 2002. Il prévoit que chaque chef de département ou de bureau assume, en vertu des pouvoirs décentralisés qui lui ont été délégués, la responsabilité d'assurer la parité à tous les niveaux et l'organisation des carrières jusqu'à la classe D-2.

52. Depuis l'abolition des groupes départementaux, les coordonnateurs départementaux ne participent plus au processus de sélection finale. Le nouveau système de recrutement prévoit la participation, à titre consultatif, du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme au Conseil central de contrôle et au Comité central de contrôle au Siège, et prévoit également la participation d'un coordonnateur départemental dans les organes centraux de contrôle des autres lieux d'affectation⁷. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme cherchent des moyens novateurs de maintenir et de renforcer le rôle de conseil et de surveillance des coordonnateurs départementaux au Siège et dans les autres lieux d'affectation.

53. Dans sa résolution 57/180, l'Assemblée générale encourage fortement « les chefs de département et de bureau à continuer de sélectionner des candidates lorsque leurs qualifications sont les mêmes ou meilleures que celles des candidats, et les directeurs de programme à faire le nécessaire pour que les objectifs fixés en vue d'améliorer la représentation des femmes soient atteints, ainsi que de suivre et évaluer les résultats qu'ils obtiennent à cet égard ». Par le passé, l'Organisation et les chefs de département ont eu recours aux mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes⁸ pour faire évoluer la situation. Dans la mesure où les directeurs de programme participent désormais aux procédures de recrutement, il est nécessaire d'élaborer de nouvelles stratégies et méthodes pour que des mesures spéciales mieux adaptées aux nouvelles caractéristiques du recrutement soient mises en place dans le souci de la parité des sexes.

B. Plans d'action en matière de ressources humaines

54. Dans sa résolution 57/305 du 15 avril 2003, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de tenir les chefs des départements ou bureaux concernés responsables de l'application des plans d'action établis en matière de ressources humaines. Vingt-six départements ou bureaux avaient préparé des plans d'action pour la période allant de mars 2001 à décembre 2002. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est en train de revoir ces plans avec les chefs de département ou de bureau afin d'évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de gestion des ressources humaines au cours du deuxième cycle. Au cours du troisième cycle, qui couvrira les années 2003 et 2004, des objectifs spécifiques seront fixés pour chaque département ou bureau concernant les vacances de poste, la parité des sexes, la répartition géographique, la mobilité, l'évaluation des fonctionnaires, la valorisation des ressources humaines et les relations entre le personnel et la direction. Un rapport annuel relatif aux progrès réalisés par les départements et les bureaux sera présenté à l'Assemblée générale. L'équité de la répartition géographique et la parité des sexes demeurent des questions prioritaires pour le prochain cycle.

55. Parmi les objectifs ayant trait au rôle des femmes dans ces plans d'action figure celui de l'égalité de la représentation hommes/femmes dans toutes les catégories et à tous les niveaux, y compris parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur et au sein des services généraux, et celui de la sélection des femmes pour au moins 50 % des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur. Les plans anticipent également les départs à la retraite, qui offriront de nouvelles possibilités de recruter des femmes. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme vont examiner chaque mois la représentation hommes/femmes et l'état des nominations, promotions ou mutations du personnel dans toutes les catégories afin d'aider les départements et bureaux à atteindre les objectifs de parité. Ils continueront également d'apporter leurs conseils et leur appui à ces départements et bureaux pour les aider à choisir les candidates répondant à leurs besoins.

C. Analyse des obstacles à l'amélioration de la situation des femmes

56. Suite à la résolution 57/180 de l'Assemblée générale, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a pris les premières dispositions pour la rédaction d'une étude analysant les causes probables de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore dans le système des Nations Unies, en vue d'élaborer de nouvelles stratégies pour atteindre l'objectif de parité. Cette étude sera menée en deux phases. La première portera l'équilibre hommes/femmes au Secrétariat de l'ONU et la seconde sera consacrée à l'ensemble du système. Les conclusions de cette étude seront présentées à l'Assemblée générale lors de sa cinquante-neuvième session.

57. L'étude, telle qu'elle est conçue, comprend une analyse des données empiriques, l'examen des processus organisationnels pertinents et une série d'entretiens, et ce pour toutes les classes. Dans un premier temps, en utilisant les données déjà fournies par un certain nombre de sources, on examinera les principaux obstacles à la réalisation de la parité, y compris les conséquences de la situation professionnelle du conjoint, de la mobilité et des départs en mission, du parrainage, de la création d'un environnement tenant compte des différences hommes/femmes, du nouveau système de gestion du personnel et des possibilités d'évolution professionnelle. On se penchera en particulier sur les classes P-4 et P-5, où la représentation des femmes ne semble guère progresser, ainsi que sur la classe D-1 et au-delà. On analysera également la situation des agents des services généraux.

58. Les conclusions de cette étude déboucheront vraisemblablement sur la formulation d'un ensemble de recommandations concrètes destinées à améliorer la situation des femmes au Secrétariat. Elles pourraient également servir à définir des modes d'action communs au sein du système des Nations Unies de manière à engager de manière plus équilibrée des femmes originaires des différentes régions du monde, de retenir les femmes déjà en poste, de promouvoir la mobilité interinstitutions et d'améliorer les perspectives de carrière.

D. Politiques destinées à assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

59. Le 1er février 2003, tous les départements et bureaux du Secrétariat ont autorisé la mise en place de formules d'organisation du travail plus souples⁹. Cette nouvelle organisation du travail permet de choisir quand et où le travail sera réalisé et propose des formules susceptibles d'offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces nouvelles formules permettront aussi d'attirer et de retenir des fonctionnaires de qualité, en particulier des femmes. Les quatre options actuellement offertes au personnel sont les suivantes : horaires de travail décalés; horaire de travail comprimé (temps de travail de 10 jours réparti sur neuf); interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur et télétravail. Au cours de l'année à venir, le Bureau de la gestion des ressources humaines va surveiller la mise en place de ces options dans les départements ou bureaux, au Siège et sur le terrain, afin de s'assurer de leur efficacité. Le Bureau de la Conseillère et la Coordinatrice pour les questions relatives aux femmes vont continuer à travailler en coordination avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et l'Équipe spéciale sur la qualité des conditions de travail et de vie pour savoir comment ces options sont mises à profit.

60. Une autre initiative en cours vise à faciliter les possibilités d'emploi pour les conjoints dans tous les principaux lieux d'affectation du Secrétariat de l'ONU et de l'ensemble du système. Les accords existant avec les pays hôtes, les restrictions concernant la délivrance de visas et de permis de travail, ainsi que les arrangements entre le Secrétariat et les organismes, fonds et programmes des Nations Unies, ne facilitent pas ou n'encouragent pas toujours l'emploi des conjoints. En mai 2003, lorsqu'il a examiné les mesures destinées à améliorer la mobilité dans l'ensemble du système, le Comité de haut niveau chargé des questions de gestion a inscrit la question des possibilités d'emploi pour les conjoints à son ordre du jour. Lors de cette session, le Groupe des Nations Unies pour le développement lui a présenté un rapport sur la question en proposant de grandes orientations de principe et des objectifs destinés à faciliter l'emploi des conjoints. La possibilité pour le conjoint de travailler est un facteur important pour attirer des candidats à un poste offert soit au Secrétariat soit dans l'une des entités du système des Nations Unies, en particulier lorsque l'on cherche à favoriser la mobilité et à conserver les femmes déjà en poste. Le Réseau Ressources humaines va continuer d'examiner les questions ayant trait à la mobilité au sein du système des Nations Unies.

E. Politiques concernant l'exploitation et la violence sexuelles ainsi que le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel

61. Le Comité permanent interinstitutions a adopté, en juillet 2002, un plan d'action¹⁰ à la suite de plaintes faisant état d'exploitation et de violence sexuelles généralisées dont des femmes et des enfants réfugiés et déplacés auraient été victimes du fait des agents d'organisations d'assistance humanitaire et de maintien de la paix en Afrique de l'Ouest au printemps de 2002. Au-delà des mesures préventives et correctives en tant que telles, le Plan couvrait six principes fondamentaux visant à empêcher l'exploitation et la violence sexuelles, principes qui ont été incorporés aux codes de conduite et règles et règlements du personnel des organisations membres du Comité permanent interinstitutions. La version

définitive de la circulaire du Secrétaire général sur les mesures spécifiques de protection contre l'exploitation et la violence sexuelles est en cours d'élaboration et représentera les normes de comportement minimales qu'on attend de tous les fonctionnaires du système des Nations Unies.

62. Les organisations d'aide humanitaire relevant ou non du système des Nations Unies se sont également employés à adopter ou à réviser leurs propres codes de conduite et à obtenir de leurs partenaires qu'ils souscrivent à ces six principes fondamentaux. C'est ainsi que le Code de conduite du HCR a été révisé pour en tenir compte; le PAM et l'UNICEF ont mentionné l'exploitation et la violence sexuelles dans leurs accords de partenariat. Deux missions de maintien de la paix des Nations Unies en Afrique – la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) – ont publié leurs propres mémorandums interdisant l'exploitation et la violence sexuelles aux membres de leurs composantes civile et militaire.

63. Le 1er juillet 2003, le Département des opérations de maintien de la paix a publié, à l'intention des missions sur le terrain, des instructions sur les procédures à suivre en cas de problèmes disciplinaires ou d'accusations de fautes graves commises par le personnel de la mission, en particulier le personnel en uniforme. Il s'agit notamment de la « Directive sur le harcèlement sexuel à l'intention des missions de maintien de la paix et autres missions des Nations Unies : membres militaires et contingents nationaux, observateurs militaires et membres de la police civile » établie avec l'aide du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme. Elle illustre ce qu'est un harcèlement sexuel; explique les diverses modalités de règlement des différends ou de satisfaction des doléances; précise la démarche à suivre pour déposer une plainte ainsi que la procédure de règlement. La directive n'annule et ne remplace aucune procédure ou loi d'orientation nationale en matière de harcèlement sexuel.

64. À sa vingt-sixième session, le Comité de coordination entre l'administration et le personnel a adopté un accord selon lequel les procédures d'examen des plaintes de harcèlement sexuel seraient réévaluées et qu'une nouvelle circulaire portant sur toutes les formes de harcèlement sexuel serait publiée, ce que le Secrétaire général a approuvé. Le texte de cette circulaire serait présenté à la session suivante du Comité de coordination; le Bureau de la Conseillère continuera à contribuer à ce processus.

F. Organisation des carrières et perfectionnement du personnel

65. Le Bureau de la gestion des ressources humaines continue à offrir aux fonctionnaires des stages de perfectionnement pour les aider à s'adapter aux changements qui s'opèrent sur le lieu de travail, dans le système de gestion des vacances de poste et dans leurs attributions. La diversité des thèmes reflète les besoins des fonctionnaires à tous les niveaux et favorise la prise en compte des sexospécificités sur le lieu du travail.

66. En septembre 2002, le Bureau de la gestion des ressources humaines a ouvert un centre de documentation sur les carrières où les fonctionnaires peuvent faire de la recherche et de l'autoformation. Le Centre est doté de livres, de vidéos, de liens Web, d'articles et de revues sur la planification et la gestion des carrières, ainsi que

sur les questions relatives aux sexes. Des ministages et des séances de travaux pratiques organisés lors de la pause-déjeuner visent à raffermir les connaissances acquises par les fonctionnaires lors de séminaires d'une journée consacrés à l'organisation des carrières. À ce jour, près de trois fois plus de femmes que d'hommes – agents des services généraux et administrateurs – ont tiré parti de ces activités. Des entretiens confidentiels ont également été prévus entre fonctionnaires et conseillers professionnels.

67. Le Programme de parrainage de nouveaux administrateurs auxiliaires, qui est dans sa deuxième année, offre à des administrateurs de haut niveau – hommes et femmes – la possibilité de suivre des cadres spécialisés entrant à l'ONU et de les faire bénéficier du fruit de leurs connaissances et de leur expérience. Les séminaires destinés aux maîtres et aux disciples prévoient toute une séance de formation axée sur le respect de la diversité et des sexes. L'importance de la participation d'hommes en qualité de mentors au programme a été soulignée.

68. Afin d'aider les fonctionnaires de l'ONU à être plus respectueux de la diversité et des sexes, le Bureau de la gestion des ressources humaines offre deux programmes conçus expressément à cet effet. Un nouveau programme en cours d'élaboration destiné aux agents des services de sécurité et de sûreté insiste sur la diversité, y compris la prise en compte des sexes. S'il s'adresse aux services de sécurité et de sûreté, ce programme est conçu pour servir de base à un programme clef qui pourrait répondre aux besoins d'autres fonctionnaires du Secrétariat. Une fois réévalué et réaménagé, le cas échéant, ce programme sera distribué plus largement. À l'appui des conclusions concertées du Conseil économique et social (1997/2) et du Programme d'action de Beijing, le Bureau de la gestion des ressources humaines offre également un programme sur l'intégration d'une perspective sexuelle aux activités des départements et bureaux du Secrétariat. À l'heure actuelle, le Département des affaires de désarmement met la dernière main à son programme de développement des compétences axé sur l'intégration d'une démarche antisexiste. En 2003, le Bureau de la gestion des ressources humaines aide le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et la CESAP à se doter de programmes analogues.

G. Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme

69. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, en particulier le responsable des questions relatives aux femmes, suit régulièrement les progrès accomplis par l'Organisation dans le domaine de l'amélioration de la condition de la femme et les résultats enregistrés par rapport aux objectifs de parité fixés par l'Assemblée générale, et ce, en présentant chaque année un rapport à l'Assemblée générale et à la Commission de la condition de la femme. Il examine les effets des politiques en faveur de l'égalité des sexes et coopère avec le Bureau de la gestion des ressources humaines à la formulation de stratégies et de politiques nouvelles visant à accroître la représentation des femmes, en particulier à des postes de responsabilité, dans tous les lieux d'affectation et dans toutes les missions de maintien de la paix. Pour ce faire, il fournit des noms de femmes à inscrire sur la liste des personnalités éminentes. Il participe à l'évaluation des plans d'action concernant les ressources humaines. Le Bureau de la Conseillère travaille avec les responsables des questions

relatives aux femmes du Département pour pouvoir améliorer la situation des femmes dans leurs départements ou bureaux. Il assure également la liaison avec les chefs de département et de secrétariat des organismes des Nations Unies afin de signaler à leur attention des candidates à des postes de rang supérieur et de direction. Le Bureau de la Conseillère aide les femmes dans leur choix de carrière en leur offrant des possibilités de promotion et d'affectation et en leur signalant les postes qui sont vacants ou qui le seront prochainement. Il conseille en outre, à tous les niveaux, les femmes cherchant à entrer au Secrétariat de l'ONU ou des organismes des Nations Unies. Le Bulletin trimestriel « Network » qui est largement diffusé à l'échelle et hors du système des Nations Unies et peut être consulté en ligne, fournit des données actualisées sur l'évolution de la condition de la femme et sur les politiques que mènent les organismes des Nations Unies pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale en ce qui concerne les femmes.

70. Le Bureau de la Conseillère participe aux conseils centraux de contrôle susmentionnés, ainsi qu'à l'ancien Comité des nominations et des promotions et aux comités du Siège, et contribue à assurer un examen attentif et équitable des candidatures de femmes. Il observe la répartition des postes de toutes les catégories et classes et entretient le dialogue avec les départements et les bureaux sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés.

71. Le Bureau de la Conseillère et celui du Coordonnateur règlent les plaintes, conseillent et orientent les femmes fonctionnaires. Si la plupart des cas concernent des questions de promotion, l'assistance demandée concerne souvent des problèmes de contrat dans le contexte de réaffectations, de réduction des effectifs, ou de transferts pour des raisons familiales ou possibilité de travail des conjoints, ainsi que des affaires portées devant l'appareil judiciaire et des cas de harcèlement au bureau, notamment d'éventuels cas d'abus de pouvoir et de harcèlement sexuel. Pour leur venir en aide, le Bureau de la Conseillère travaille en consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau de l'Ombudsman, le Conseiller du personnel, le Comité d'orientation, les services administratifs et le personnel d'encadrement des départements et bureaux intéressés du Siège et sur le terrain et d'autres parties compétentes. Les interventions sont confidentielles et la médiation s'inscrit dans le cadre de l'instruction administrative ST/AI/379 intitulée « Procedures for dealing with sexual harassment », et du Règlement et Statut du personnel de l'ONU.

VI. Conclusions et mesures à prendre

72. Dans son rapport intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement » (A/57/387), le Secrétaire général a réitéré son engagement en faveur de la parité au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Assurer la diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes demeurera une priorité pour le Secrétaire général.

73. Le présent rapport montre que la condition de la femme au sein du système des Nations Unies ne s'est pas suffisamment améliorée pour certaines catégories et certaines classes, alors que l'Assemblée générale et le Secrétaire général demeurent résolus à atteindre la parité. Même si le nombre de fonctionnaires a augmenté dans certaines catégories, la représentation globale

des femmes ne s'est pas accrue sensiblement au cours de la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003.

74. Un tour d'horizon des postes soumis à la répartition géographique de 1993-2003 fait apparaître des progrès réguliers. Il reste que le taux actuel de 41,8 % se situe encore en deçà de l'objectif de parité. Pour la deuxième année consécutive, l'accroissement n'a pas atteint le taux annuel d'un pour cent enregistré par le passé. Particulièrement préoccupante est la lenteur des progrès enregistrés ces cinq dernières années (1998-2003) pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés pour un an au moins, qui compte 35,6 % de femmes, soit moins qu'en 2000. Dans cette catégorie de personnel, on continue à recruter et à promouvoir plus d'hommes. Le mandat de l'Assemblée générale, selon lequel 50 % des nominations doivent aller à des femmes n'est pas respecté.

75. Le Bureau de la Conseillère en collaboration avec le Département de la gestion, le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux et départements compétents analyseront plus avant les raisons qui empêchent l'Organisation d'atteindre les objectifs fixés. Par ailleurs, les efforts visant à atteindre la parité devraient comprendre des mesures concertées visant à :

- Accroître le nombre total de femmes travaillant pour l'Organisation et le système des Nations Unies à la fois par le recrutement et par l'incitation à rester;
- Mener une action plus systématique pour nommer des femmes à 50 % au moins des postes vacants;
- Multiplier les nominations aux postes de rang supérieur et de direction;
- Continuer à former et sensibiliser les cadres supérieurs aux questions de parité hommes-femmes.

Les prochains départs à la retraite d'administrateurs et de directeurs de services entre 2003 et 2006 offrent une autre importante occasion d'accélérer les progrès vers la parité.

76. Le nouveau cycle des plans d'action en matière de ressources humaines a introduit une démarche plus ciblée en vue d'aider les départements et bureaux à répartir plus équitablement leurs effectifs masculins et féminins et d'accroître le nombre de femmes recrutées et promues, à savoir :

- Le Bureau de la Conseillère en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines continuera à veiller strictement à la réalisation des objectifs en matière de parité;
- Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Conseillère examinent les moyens de mieux intégrer les coordonnateurs départementaux au nouveau système de dotation en effectifs de façon à leur permettre de continuer à jouer un rôle important dans le contrôle périodique et systématique du recrutement, du maintien en fonction et de l'avancement professionnel des femmes.

77. Pour mesurer exactement les progrès réalisés en matière de parité dans la catégorie des administrateurs et autres fonctionnaires de rang supérieur, il faut

disposer de données comparables au sein du système des Nations Unies. Il faudrait donc :

- Soumettre des données concernant le personnel dans le cadre de toutes les nominations, promotions et mutations;
- Recueillir et présenter ces données plus rapidement.

78. Il faudra examiner plus attentivement les conséquences des nouvelles politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée ainsi que les montrent les récentes conclusions d'une étude préliminaire effectuée par le Groupe de l'égalité de droit des femmes de l'ONU. Il faudra pour cela :

- Obtenir plus de données et apprendre aux fonctionnaires et aux directeurs de programme à dissiper les idées erronées concernant les effets que les politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée pourraient avoir sur la productivité et l'efficacité.

79. L'amélioration de la condition de la femme passe également par l'examen de la situation des femmes dans la catégorie des agents des services généraux, où elles constituent la majorité des fonctionnaires. Il s'agirait notamment en l'occurrence :

- De réévaluer la classe de début des agents des services généraux;
- D'offrir plus de possibilités de transferts latéraux et d'encouragements en ce sens; et
- De mettre davantage l'accent sur l'amélioration des perspectives de carrière pour les femmes dans ces catégories, notamment en éliminant les restrictions du nombre d'agents des services généraux pouvant être promus à la catégorie des administrateurs.

80. Afin de pouvoir constituer une réserve de femmes fonctionnaires aptes à assumer des fonctions au sommet de la hiérarchie, il faut :

- Établir avec des organisations professionnelles des réseaux, notamment dans les domaines de la science, de l'aviation civile, des transports maritimes, de l'ingénierie, de l'hydrologie, de la météorologie, etc., ainsi que dans d'autres domaines techniques cadrant avec les objectifs sectoriels du Secrétariat et des institutions spécialisées ainsi que des fonds et programmes des Nations Unies.

81. Il faut s'employer davantage à identifier, à recruter et à promouvoir des femmes expérimentées. Les États Membres peuvent beaucoup aider à cet égard en s'efforçant de :

- Soumettre des noms de femmes qualifiées;
- Faire savoir à leurs ressortissants et surtout ressortissantes qu'il existe des emplois relevant du régime commun et faisant l'objet d'avis de vacance de poste sur des sites Web comme Galaxy et WomenWatch ainsi que sur des sites Web d'organismes des Nations Unies;
- Encourager leurs ressortissantes à postuler pour des postes précis;

- **Coopérer plus étroitement avec l'ONU pour faciliter l'emploi de conjoints à tous les principaux lieux d'affectation du Secrétariat de l'ONU et des organismes des Nations Unies.**

82. Le Secrétaire général demeure déterminé à atteindre la parité à toutes les classes et dans toutes les catégories de personnel. Il accorde la plus haute priorité à la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale en matière de parité, en particulier au niveau des postes de rang supérieur et de direction du Secrétariat.

Notes

- ¹ Le présent rapport repose sur les données disponibles au moment de son établissement.
- ² A/58/___ (ce document sera présenté au titre du point 127).
- ³ *Source* : Groupe de la gestion de l'information du Service de la gestion du personnel (Bureau de l'appui aux missions du Département de maintien de la paix).
- ⁴ Depuis la fin de la période considérée, des femmes ont été nommées aux postes suivants : sous-secrétaire général à l'appui aux missions (Département des opérations de maintien de la paix) et sous-secrétaire général à la gestion des ressources humaines (Département de la gestion).
- ⁵ Comme indiqué dans de précédents rapports, l'augmentation des effectifs est avant tout due au fait que depuis 2001, les fonctionnaires nommés pour un an au moins dans le cadre d'une mission de maintien de la paix ou d'une autre mission spéciale sont inclus dans les statistiques. Ce groupe de fonctionnaires compte généralement peu d'administratrices.
- ⁶ Voir CEB/2003/HLCM/INF.3.
- ⁷ Voir ST/SGB/2002/6.
- ⁸ Voir ST/AI/1999/9.
- ⁹ Voir ST/SGB/2003/4.
- ¹⁰ A/57/465, annexe I.

Tableau 1

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2003

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
INTERORG					1		1				3	2	3		2					4	8	12	66,7
UNFIP					1					1		1	4							3	4	7	57,1
DG/OPPBA			1		3	1	2	1	9	9	13	20	11	17	5	9				44	57	101	56,4
DG/BGRH					1	2	2	3	7	10	14	9	4	9	4	5				32	38	70	54,3
DPI	1				4	1	7	9	20	13	31	28	29	41	15	27				107	119	226	52,7
EOSG	1	1	1	2	4	3	5	2	4	1	5	6		7	1	1				21	23	44	52,3
DG		1			1		3	1	6	5	4	6	3	2		3				17	18	35	51,4
OHRLLS	1					1					1					1				2	2	4	50,0
REGCOM							1	1												1	1	2	50,0
DESA	1		1	1	7	3	17	10	29	26	39	39	27	27	17	17				138	123	261	47,1
OLA	1		1		2	1	4	5	13	4	10	11	8	11	5	6				44	38	82	46,3
UNCC			1		1		4		3	3	13	10	32	32	7	9	1			62	54	116	46,6
OCHA	1				3	1	5		11	6	10	5	9	15	3	7				42	34	76	44,7
DGACM	1		1		1	2	7	7	65	36	122	84	104	92	9	13				310	234	544	43,0
ODC	1				2	1	13	2	20	4	24	16	11	19	1	11				72	53	125	42,4
HCR	1		1		1		2	1	8	6	21	8	15	17	10	11				59	43	102	42,2
CESAO		1				1	4	1	10	5	20	6	10	11	3	8				47	33	80	41,3
CEPALC	1						5	5	14	4	32	17	15	16	16	14				83	56	139	40,3
ONUV					2		1	2	9	6	28	15	18	14	3	3				61	40	101	39,6
BSCI	1					1	3	1	10	7	20	11	13	8	4	5				51	33	84	39,3
OIP	1				2				2		3	2	3	3		2				11	7	18	38,9
DDA					1	1	1	1	5	4	7	2	3	2	2	2				19	12	31	38,7
DPA	4		3		8	1	8	4	17	12	19	11	13	11	3	8				75	47	122	38,5
CEE		1			1		5	3	14	7	22	6	18	13	8	8				68	38	106	35,9
ONUG	1				1	2	7	3	30	23	96	32	73	45	10	12				218	117	335	34,9
ONU-Habitat		1			2		6	2	17	4	16	7	11	9	4	6				56	29	85	34,1
ONUN							1		4	2	18	8	25	15	7	3				55	28	83	33,7
OSRSGCAC	1								1		2	1		1						4	2	6	33,3

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
PNUE	1		2		8		32	8	49	8	61	37	60	36	6	14		3	219	106	325	32,6
CEA	1					1	11	2	26	7	29	15	32	21	12	6			111	52	163	31,9
CESAP	1					1	7	2	15	7	39	11	27	10	12	16			101	47	148	31,8
CNUCED	1		1		3	1	11	3	32	8	29	12	35	27	16	7			128	58	186	31,2
DPKO	1		2		5	1	7	3	17	11	93	27	84	47	8	8			217	97	314	30,9
DG/OCSS			1		3		6	2	17	2	30	11	27	13	11	5			95	33	128	25,8
DPKO/BAM	9		18	3	19	2	35	4	95	12	269	62	343	117	111	68	3	5	902	273	1 175	23,2
COCOVINU					1		3	3	14	2	29	2	13	4	2				62	11	73	15,1
UNSECOORD			1			1			3	2	12		2						18	3	21	14,3
Total	32	5	35	6	88	29	225	91	598	259	1 184	544	1 078	714	315	315	4	8	3 559	1 971	5 530	35,6

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat au 30 juin 2003.

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 2003

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
INTERORG									2	1				2						1	4	5	80,0
COCOVINU								1	1					1						1	2	3	66,7
DG/BGRH					1	2	2	3	6	10	12	8	4	9	3	5				28	37	65	56,9
EOSG	1	1		2	3	3	4	2	3	1	4	3		6		1			15	19	34	55,9	
DG/OPPBA			1		3		2	1	8	9	12	17	7	13	5	8			38	48	86	55,8	
DPKO	1		2		2		3	3	5	10	12	13	13	17	6	8			44	51	95	53,7	
DG		1			1		3	1	5	5	1	4	3	2		2			13	15	28	53,6	
DPI	1				4	1	7	8	20	13	31	28	29	39	14	26			106	115	221	52,0	
OHRLLS	1					1					1					1			2	2	4	50,0	
UNOIP	1								1					2					2	2	4	50,0	
COM.RÉG.								1	1										1	1	2	50,0	
DAES	1		1	1	7	3	17	10	29	26	39	38	26	27	17	17			137	122	259	47,1	
ONUN							1		2	1	1	2	3	2	1	2			8	7	15	46,7	
DPKO/BAM				1	2	1	5	2	2	2	12	9	10	9	4	5			35	29	64	45,3	
ONU-Habitat		1			1		2	2	5	3	5	6	8	3		3			21	18	39	46,2	
HCR	1		1		1		2	1	7	6	17	8	13	15	7	9			49	39	88	44,3	
DGACM	1		1		1	2	7	7	11	3	7	4	3	7		2			31	25	56	44,6	
OLA	1		1		2	1	4	5	12	4	8	9	8	7	5	6			41	32	73	43,8	
ODC	1				2		4	1	12		15	11	8	11	1	8			43	31	74	41,9	
DPA	1		3		6	1	8	4	15	10	15	10	10	10	2	7			60	42	102	41,2	
ONUG	1				1	1	6	3	7	3	18	5	11	12	8	11			52	35	87	40,2	
DDA					1	1	1	1	5	4	7	2	2	2	2	2			18	12	30	40,0	
BSCI	1				1	2	1	9	6	12	8	11	5	4	5				39	26	65	40,0	
CESAO		1			1	4	1	10	5	19	4	8	10	3	7				44	29	73	39,7	
PNUE	1				3		2	2	2	2	4	2	1	1		1			13	8	21	38,1	
OCHA	1				2	1	5		7	5	5	1	8	9	2	3			30	19	49	38,8	
CEPALC	1						5	5	14	4	32	13	15	13	15	13			82	48	130	36,9	

Département/bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
ONU					2		1	2	7		6	4	5	4	2	2					23	12	35	34,3
CEE		1			1		5	3	14	7	22	6	18	10	8	8					68	35	103	34,0
CESAP	1					1	7	2	13	7	34	9	19	9	11	15					85	43	128	33,6
UNFIP					1				1			1									2	1	3	33,3
CEA	1					1	10	2	26	7	27	12	25	19	9	5					98	46	144	31,9
CNUCED	1		1		3	1	11	2	32	8	28	12	33	25	16	6					125	54	179	30,2
UNSECOORD						1			3	1	3		1								7	2	9	22,2
DG/OCSS			1		3		6	2	17	2	27	10	23	11	11	5					88	30	118	25,4
UNCC			1				1														2	-	2	-
OSRSGCAC																								
Total	19	5	13	4	53	24	137	78	312	166	437	259	325	312	156	193				1 452	1 041	2 493	41,8	

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat au 30 juin 2003.

Tableau 3
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
nommés pour un an ou plus, au 30 juin 2002 et au 30 juin 2003

Classe	30 juin 2002			30 juin 2003			Changement (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	34	4	10,5	32	5	13,5	+3,0
SSG	35	4	10,2	35	6	14,6	+4,4
D-2	87	25	22,3	88	29	24,8	+2,5
D-1	228	93	28,9	225	91	28,8	-0,1
Total partiel	384	126	24,7	380	131	25,6	+0,9
P-5	604	253	29,5	598	259	30,2	+0,7
P-4	1 228	563	31,4	1 184	544	31,5	+0,1
P-3	1 135	698	38,0	1 078	714	39,8	+1,8
P-2	369	352	48,8	315	315	50,0	+1,2
P-1	7	12	63,1	4	8	66,7	+3,6
Total partiel	3 343	1 878	36,0	3 179	1 840	36,7	+0,7
Total	3 727	2 004	35,0	3 559	1 971	35,6	+0,6

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat
au 30 juin 2003.

Tableau 4
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
occupant un poste soumis à la répartition géographique et nommés pour un an ou
plus au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département
ou bureau et par classe, au 30 juin 2002 et au 30 juin 2003

Classe	30 juin 2002			30 juin 2003			Changement (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	20	4	16,6	19	5	20,8	+4,2
SSG	13	4	23,5	13	4	23,5	-
D-2	48	20	29,4	53	24	31,2	+1,8
D-1	135	82	37,7	137	78	36,3	-1,4
Total partiel	216	110	33,7	222	111	33,3	-0,4
P-5	319	154	32,5	312	166	34,7	+2,2
P-4	436	271	38,3	437	259	37,2	-1,1

<i>Classe</i>	<i>30 juin 2002</i>			<i>30 juin 2003</i>			<i>Changement (pourcentage)</i>
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>	
P-3	336	298	47,0	325	312	49,0	+2,0
P-2	160	189	54,1	156	193	55,3	+1,2
Total partiel	1 251	912	42,2	1 230	930	43,1	+0,9
Total	1 467	1 022	41,0	1 452	1 041	41,8	+0,7

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat
au 30 juin 2003.

Tableau 5

**Répartition de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
– postes soumis à la répartition géographique : 1993-2003**

Classe	30 juin 1993	30 juin 1994	30 juin 1995	30 juin 1996	30 juin 1997	30 juin 1998	30 juin 1999	30 juin 2000	30 juin 2001	30 juin 2002	30 juin 2003	Changement (pourcentage) 1993-2003
	(Pourcentage)											
SGA	14,3	10,5	10,0	4,8	5,5	8,3	8,7	9,1	17,4	16,7	20,8	+6,5
SSG	6,7	11,1	14,3	6,7	14,0	20,0	17,6	20,0	23,5	23,5	23,5	+16,8
D-2	13,6	18,7	19,4	19,7	19,0	22,0	23,2	25,7	23,3	29,4	31,2	+17,6
D-1	12,8	14,7	17,2	19,3	22,0	29,0	34,3	35,8	38,3	37,8	36,3	+23,5
P-5	21,7	24,5	28,3	27,8	33,0	31,0	31,6	33,1	32,3	32,5	34,7	+13,0
P-4	30,5	33,8	33,7	34,9	34,4	36,0	36,6	37,3	38,7	38,3	37,2	+6,7
P-3	37,6	39,3	39,7	40,6	42,4	42,0	44,3	44,7	45,2	46,9	49,1	+11,5
P-2	46,9	45,5	47,6	49,7	48,0	47,0	47,5	48,8	52,1	54,2	55,3	+8,4
P-1	85,7	100,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	31,2	32,5	34,1	35,1	36,6	37,0	38,1	39,2	40,2	41,0	41,8	+10,6

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat au 30 juin 2003.

Tableau 6
**Représentation de femmes dans la catégorie des administrateurs
 et fonctionnaires de rang supérieur nommées pour au moins un an : 1998-2003**

Classe	30 juin 1998	30 juin 1999	30 juin 2000	30 juin 2001	30 juin 2002	30 juin 2003	Changement (pourcentage) 1998-2003
	(Pourcentage)						
SGA	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,5	+2,4
SSG	13,0	14,3	11,5	10,8	10,2	14,6	+1,6
D-2	18,8	21,6	20,8	17,9	22,3	24,8	+6,0
D-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,9	28,8	+5,1
P-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,5	30,2	+0,9
P-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	-0,8
P-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,8	+0,4
P-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,8	50,0	+4,6
P-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,1	66,7	+2,4
Total	34,6	35,8	36,5	34,6	35,0	35,6	+1,0

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat
 au 30 juin 2003.

Tableau 7

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies
(au Siège et dans les autres bureaux), au 31 décembre 2002**

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc ^a		Total		Total général 2002	Pour- centage de femmes décembre 2002	Pour- centage de femmes décembre 2001	Changement (pourcentage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
UNITAR	-	-	1	3	2	2	3	2	3	3	-	1	-	-	1	-	10	11	21	52,4	48	+4,4
FNUAP	2	3	12	28	16	17	26	33	62	48	27	14	9	5	-	2	154	150	304	49,3	49,2	+0,1
UNICEF	6	1	79	179	205	178	375	260	240	149	72	34	24	10	3	2	1 004	813	1 817	44,7	46	-1,3
UNESCO	8	23	74	121	105	123	124	84	167	65	50	13	22	9	10	2	560	440	1 000	44,0	43,7	+0,3
HCR	1	2	33	69	100	90	87	39	42	18	31	7	3	1	1	-	298	226	524	43,1	40,1	+3,0
PAM	5	9	110	136	171	121	145	75	85	43	41	13	15	6	5	1	577	404	981	41,2	43,9	-2,7
ONUSIDA	-	1	2	17	4	6	21	11	56	23	6	3	1	2	1	-	91	63	154	40,9	41,3	-0,4
PAHO	2	8	24	25	26	30	148	84	57	32	1	1	2	-	9	3	269	183	452	40,5	42,5	-2,0
FIDA	5	1	7	21	9	15	27	25	45	11	10	1	3	1	4	-	110	75	185	40,5	36,5	+4,0
OMPI	-	-	28	38	38	57	68	45	75	17	25	4	11	2	6	1	251	164	415	39,5	39,8	-0,3
JSPF	-	-	1	-	9	6	9	7	5	4	2	1	1	-	1	-	28	18	46	39,1	33,3	+5,8
CFPI	-	-	-	1	2	1	2	3	1	-	2	-	1	-	-	-	8	5	13	38,5	41,2	-2,7
PNUD	10	8	102	113	147	76	174	109	173	126	122	32	44	15	7	3	779	482	1 261	38,2	38,6	-0,4
OMI	-	-	10	12	15	12	11	13	29	5	7	1	4	2	-	-	76	45	121	37,2	35,9	+1,3
OIT	1	-	42	64	87	99	151	115	290	87	57	20	23	4	8	2	659	391	1 050	37,2	35,4	+1,8
CIJ	-	-	7	9	4	4	10	1	3	-	-	-	1	-	-	-	25	14	39	35,9	35,5	+0,4
ONU	16	43	452	430	1 193	731	1 318	581	772	268	294	100	102	29	67	9	4 214	2 191	6 405	34,2	34,4	-0,2
ICAT	-	-	4	2	14	9	13	10	16	3	1	-	2	-	-	-	50	24	74	32,4	32,4	-
OMS	1	1	54	59	100	93	282	140	419	152	124	36	46	10	9	2	1 035	493	1 528	32,3	33,1	-0,8
UNOPS	2	-	20	23	36	27	61	31	79	22	24	3	6	2	1	-	229	108	337	32,0	29,1	+2,9
UNRWA	-	-	4	6	7	10	43	9	16	3	6	3	2	-	1	1	79	32	111	28,8	32,1	-3,3
CCI	-	1	18	10	12	9	15	9	24	1	3	-	1	-	1	-	74	30	104	28,8	30,7	-1,9
UIT	3	6	25	16	42	40	88	15	81	14	13	1	5	-	5	-	262	92	354	26,0	26,5	-0,5
ONUDI	4	5	24	22	45	21	62	17	68	9	30	3	6	1	2	-	241	78	319	24,5	21,4	+3,1
FAO	1	-	53	53	141	92	311	92	301	48	120	14	36	7	10	3	973	309	1 282	24,1	24,8	+0,7
OACI	1	-	15	16	40	22	126	33	44	8	17	-	5	-	2	-	250	79	329	24,0	23,0	+1,0

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc ^a		Total		Total général 2002	Pour- centage de femmes décembre 2002	Pour- centage de femmes décembre 2001	Changement (pourcentage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
OMM	-	-	2	1	6	8	31	8	28	9	11	1	8	1	3	-	89	28	117	23,9	22,0	+1,9
UPU	-	-	3	1	22	7	18	5	8	1	6	-	2	1	2	-	61	15	76	19,7	22,1	-2,4
AIEA	2	1	30	25	224	66	245	50	215	21	27	4	5	1	7	1	755	169	924	18,3	17,6	+0,7
UNU	-	-	2	1	6	2	9	2	9	-	6	-	5	1	1	-	38	6	44	13,6	21,1	-7,5
Total	70	113	1 238	1 501	2 282	1 974	4 003	1 908	3 413	1 190	1 135	510	395	110	167	32	13 249	7 138	20 387	38,0	34,1	+0,9

Source : Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat.

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