



Assemblée générale

Distr. générale
2 octobre 2002
Français
Original: anglais

Cinquante-septième session

Points 102 et 118 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 56/127 de l'Assemblée générale en date du 19 décembre 2001, le présent rapport contient des renseignements sur la représentation des femmes au Secrétariat et dans les organismes du système des Nations Unies. Dans la catégorie des administrateurs titulaires d'engagements d'au moins un an et soumis à la répartition géographique, les femmes occupaient plus de 41 % des postes, soit une augmentation de 0,8 % par rapport à l'année précédente. Si l'on considère la catégorie plus générale des administrateurs recrutés pour un an ou plus, les femmes occupaient 35 % des postes, soit une augmentation de 0,4 % par rapport à la période précédente. Sur les 24 départements et bureaux que compte le Secrétariat, 4 départements ont atteint l'objectif de parité (50 %), tandis que 4 autres emploient moins de 30 % de femmes dans la catégorie des administrateurs.

Au cours de la période considérée, l'objectif de parité en ce qui concerne les administrateurs recrutés pour au moins un an n'a été atteint qu'à la classe P-2. À toutes les autres classes, la tendance consistant à recruter davantage d'hommes que de femmes s'est maintenue, les femmes occupant 33,2 % des postes concernés. Au niveau des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux, la proportion de femmes était de 10,5 et 10,2 %, respectivement. Les femmes représentaient par ailleurs 44,1 % des membres du personnel promu. Elles ont été plus nombreuses que les hommes (21 contre 11) à être mutées d'un département ou d'un lieu d'affectation à l'autre à la faveur d'une promotion, ce qui dément le stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas mobiles.

* La présentation du présent rapport a été reportée en raison de la longueur des consultations auxquelles il a fallu procéder.



Dans l'ensemble du système des Nations Unies, la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur n'a que légèrement augmenté entre décembre 1999 (33,5 %) et décembre 2000 (33,7 %), période sur laquelle portent les dernières données disponibles.

Depuis le dernier rapport, les progrès accomplis ont été inégaux et des efforts plus soutenus s'imposent pour se rapprocher de l'objectif fixé (50 %). En particulier, il faudrait s'employer à recruter et à promouvoir davantage de femmes dans les classes supérieures et résoudre certains problèmes en matière d'évolution des carrières, qui se posent surtout pour la catégorie des services généraux, laquelle est très féminisée.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–2	4
II. Aperçu de la situation actuelle	3–31	4
A. Répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat	3–15	4
1. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat	4–5	4
2. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique	6–7	4
3. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes linguistiques	8	4
4. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant un engagement limité à une mission, un bureau, un fonds ou un programme spécifique	9	4
5. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur affectés à des missions de maintien de la paix ou de consolidation de la paix (administrés par le Département des opérations de maintien de la paix et la Division de l'administration et de la logistique des missions)	10–14	5
6. Fonctionnaires occupant des postes de projet	15	5
B. Représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les départements et bureaux comptant plus de 20 administrateurs	16–20	5
C. Nominations de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat	21–25	6
1. Nominations de fonctionnaires de rang supérieur	21	6
2. Nominations de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs	22–24	6
3. Concours nationaux et concours linguistiques	25	7

D.	Promotions	26–27	7
E.	Mobilité	28	7
F.	Répartition par sexe des agents des services généraux et des catégories apparentées	29–31	7
III.	Aperçu de la représentation des femmes aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies	32–34	8
IV.	Évolution de la situation depuis le 30 juin 2001	35–48	8
A.	Plans d'action en matière de ressources humaines	35–36	8
B.	Nouveau système de recrutement, de promotion et d'affectation	37	9
C.	Formation aux questions relatives à l'égalité des sexes sur le lieu de travail et à l'intégration des sexes/pécificités	38–42	9
D.	Vie professionnelle et vie familiale	43–46	10
E.	Politiques et procédures concernant le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel	47–48	10
V.	Conclusions	49–59	11

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 2002	16
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 2002	18
3.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus, au 30 juin 2001 et au 30 juin 2002	20
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 2001 et au 30 juin 2002	21
5.	Répartition par sexe du personnel de l'ONU recruté sur le plan international affecté au service des opérations de maintien de la paix (missions DPKO/FALD) au 8 août 2002 (classe de P-1 à SGA)	22
6.	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 2000 ...	24

I. Introduction

1. Le présent rapport, que l'Assemblée générale a demandé dans sa résolution 56/127 du 19 décembre 2001, porte sur la période du 30 juin 2001 au 30 juin 2002.

2. En juin 2002, 16 États Membres, sur un total de 190, n'étaient pas représentés au Secrétariat¹. Sur les 174 États Membres restants, 37² ne comptaient aucune de leurs ressortissantes parmi les fonctionnaires du Secrétariat, contre 31 au cours de la dernière période considérée.

II. Aperçu de la situation actuelle

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

3. L'analyse ci-après concerne la répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat (5 733 fonctionnaires de la série 100) ainsi que les administrateurs occupant des postes de projet (837 fonctionnaires de la série 200).

1. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat

4. Dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an (voir tableau 1), la proportion de femmes a légèrement augmenté, passant de 34,6 % à 35 % (2 005 femmes sur 5 733 fonctionnaires).

5. En ce qui concerne les postes de rang supérieur (D-1 et au-delà), la proportion de femmes n'a pas globalement augmenté, puisqu'elle s'est établie, comme l'année précédente, à 24,7 % (voir tableau 3). En ce qui concerne la seule classe D-1, la proportion de femmes est tombée de 30,1 % à 28,9 % (93 femmes sur 321 fonctionnaires). Cependant, à la classe D-2, la proportion de femmes est passée de 17,9 % à 22,3 %, soit une augmentation de 4,4 % (25 sur 112 femmes). En ce qui concerne la catégorie des secrétaires généraux adjoints, la proportion de femmes s'établissait à 10,5 %, soit une diminution de 1,3 %

(4 sur 38). Dans la catégorie des sous-secrétaires généraux, la proportion de femmes s'établissait à 10,2 % (4 sur 39), soit une diminution de 0,6 %.

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

6. En ce qui concerne les postes soumis à la répartition géographique, la proportion de femmes était de 41 % (soit 1 022 femmes sur 2 492 fonctionnaires) contre 40,2 % il y a un an (voir tableau 2). L'augmentation constatée (0,8 %) est conforme à la tendance observée dans cette catégorie depuis 1989, soit une augmentation moyenne d'environ 1 % par an.

7. Dans la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur (classe D-1 et au-delà), la proportion de femmes a augmenté de 1 %, passant de 32,7 % à 33,7 % (soit 110 femmes sur 326 fonctionnaires) (voir tableau 4). Cela étant, pour la seule classe D-1, le nombre de femmes est demeuré inchangé par rapport à l'année précédente (82 femmes).

3. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes linguistiques

8. 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 38,4 % en juin 2001 à 39,2 % (336 femmes sur 857 fonctionnaires) en juin 2002³.

4. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant un engagement limité à une mission, un bureau, un fonds ou un programme spécifique

9. Les engagements relevant de cette catégorie concernent des postes du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat) et de l'Office pour le contrôle des drogues et la prévention du crime. Les femmes représentaient 32,7 % des fonctionnaires de cette catégorie (118 femmes sur 361 fonctionnaires). À la classe D-1 et au-delà, les femmes représentaient 15,6 % des fonctionnaires (8 femmes pour 43 hommes).

5. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur affectés à des missions de maintien de la paix ou de consolidation de la paix (administrés par le Département des opérations de maintien de la paix et la Division de l'administration et de la logistique des missions)

10. Suite à la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité en date du 31 octobre 2000, le Secrétaire général a créé le Groupe des nominations de haut niveau, qui est chargé de donner des conseils sur la sélection de candidats à des postes de direction, notamment pour les opérations de paix. En mai 2001, les États Membres ont été invités à présenter leurs candidats, dont autant de femmes que possible ayant les qualifications requises, en vue de constituer un fichier. De plus, la stratégie globale de recrutement de personnel pour les opérations de maintien de la paix (A/55/305-S/2000/809) prévoit la mise en place d'un nouveau fichier Intranet/Internet de spécialistes civils, afin d'identifier plus aisément les candidates ayant les qualifications requises à tous les niveaux et dans toutes les catégories professionnelles. Des principes directeurs, des procédures écrites et des mécanismes de suivi devront également être adoptés pour faire en sorte que les objectifs fixés en matière de parité entre les sexes et de répartition géographique soient pleinement pris en compte dans toutes les questions relatives aux ressources humaines affectées aux opérations de paix.

11. Alors que le nombre total d'administrateurs titulaires d'engagement d'au moins un an affectés à des opérations de paix est passé de 1 415 à 1 437, la proportion de femmes a légèrement diminué, tombant de 24,7 % à 24 % (345 femmes pour 1 092 hommes). Les hommes étaient beaucoup plus nombreux que les femmes parmi les administrateurs titulaires d'un engagement d'au moins un an qui sont affectés à des opérations de paix : environ 76 % du personnel civil affecté à des missions étaient des hommes (voir tableau 5).

12. La répartition par sexe des administrateurs affectés aux missions de paix (tableau 5) montre que, sur 28 opérations de paix⁴, six missions avaient un personnel exclusivement masculin et 22 un personnel très largement masculin (plus de 70 % d'hommes). En ce qui concerne les missions qui comprennent plus de cinq administrateurs, la proportion des administratrices n'atteignait ou ne dépassait 30 % que dans quatre missions. Dans 10 missions, la proportion de femmes

s'établissait entre 20 et 30 % et pour six missions, les femmes représentaient moins de 20 % des administrateurs.

13. À la classe D-1 et au-delà, la proportion de femmes n'était que de 4,2 % (4 femmes sur 92 fonctionnaires). De plus, 24 des 28 opérations de paix ne comptaient aucune femme aux postes de ce niveau.

14. Dans la catégorie du Service mobile (1 636 fonctionnaires travaillant dans les opérations de paix), les femmes représentaient 22,2 % de tous les fonctionnaires et seulement 2,3 % (2 sur 86) aux classes équivalentes à la catégorie des administrateurs (FS-6 et FS-7)⁵.

6. Fonctionnaires occupant des postes de projet

15. Les fonctionnaires occupant des postes de projet (série 200) sont au nombre de 837. La proportion de femmes occupant ce type de poste a augmenté de 0,5 %, passant de 29,8 % au 30 juin 2001 à 30,3 % en juin 2002 (250 femmes sur 837 fonctionnaires)⁶. À l'exception de la classe L-2 (241 fonctionnaires au total), le pourcentage des femmes dans toutes les autres classes est inférieur à l'objectif fixé (50 %) : 39,2 % à la classe L-3 (69 femmes sur 176 fonctionnaires); 20,9 % à la classe L-4 (30 femmes sur 143 fonctionnaires); 10,7 % à la classe L-5 (21 femmes sur 195 fonctionnaires) et 12,3 % de la classe L-6 (9 femmes sur 73 fonctionnaires). À la classe L-7, la proportion de femmes demeure inchangée depuis l'année dernière, soit 12,5 % (une femme sur neuf fonctionnaires).

B. Représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les départements et bureaux comptant plus de 20 administrateurs

16. La parité entre les sexes a été atteinte ou dépassée dans quatre départements et bureaux : Bureau de la gestion des ressources humaines (55,7 %); Département de la gestion (54,1 %); Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (52,3 %); et Département de l'information (50,4 %).

17. Dans quatre départements et bureaux, les femmes représentaient moins de 30 % de tous les

fonctionnaires : Commission économique pour l'Europe (28,3 %), Bureau des services centraux d'appui (24,8 %), Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions (24 %) et Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (17,6 %).

18. La représentation des femmes pour les classes D-1 et au-delà s'établissait à 24,6 %. L'objectif de la parité des sexes à la classe D-1 et au-delà a été atteint ou dépassé dans trois départements et bureaux : Office des Nations Unies à Vienne (60 %), Bureau de la gestion des ressources humaines (57,1 %) et Haut Commissariat aux droits de l'homme (50 %).

19. Les femmes représentaient de 30 à 40 % des fonctionnaires de ce niveau dans 12 départements et bureaux. Elles représentaient de 10 à 30 % des fonctionnaires dans 11 départements et bureaux. Un bureau et un département comptaient moins de 10 % de femmes à la classe D-1 et au-delà : Bureau de la coordination des affaires humanitaires (8,3 %, avec une diminution de 2,8 % par rapport à l'année précédente) et Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions (4,2 %, avec une diminution de 3,5 % par rapport à l'année précédente).

20. Trois départements et bureaux ne comptaient aucune femme dans cette catégorie de personnel : la Commission d'indemnisation des Nations Unies, le Bureau chargé du Programme Iraq et l'Office des Nations Unies à Nairobi.

C. Nominations de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat

1. Nominations de fonctionnaires de rang supérieur

21. Sur 11 nominations au rang de Secrétaire général adjoint, une seule femme a été nommée (Commission économique pour l'Europe), soit 9,1 % du total. Sur 10 nominations au rang de Sous-Secrétaire général, une seule femme a été nommée (Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques), soit 10 % du total. En outre, le Secrétaire général a nommé deux femmes à des postes non soumis à la répartition

géographique au rang de Sous-Secrétaire général (Représentante spéciale du Secrétaire général à la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie et Représentante adjointe du Secrétaire général à la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo) au cours de la période considérée⁷.

2. Nominations de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs

22. L'objectif de parité pour les nominations de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs pour une période d'un an ou plus n'a été atteint qu'à la classe P-2. À toutes les autres classes⁸, la tendance à recruter davantage d'hommes que de femmes s'est maintenue. En conséquence, la proportion de femmes toutes classes confondues nommées au Secrétariat pendant la période considérée a diminué de 7,5 %, passant de 40,7 % à 33,2 %. Le déséquilibre dans la nomination de personnel est manifeste aux classes intermédiaires et supérieures (P-4, P-5, D-1 et D-2), les nominations de femmes ne représentant que 22,7 %, 12,1 %, 19,2 % et 21,4 % respectivement. À la classe P-4, la baisse a été particulièrement sensible (9,4 %), la nomination de femmes passant de 32,1 % à 22,7 %. Même à la classe P-3, une baisse sensible (10,7 %) a été enregistrée.

23. En ce qui concerne les réengagements⁹, le Bureau des services de contrôle interne, dans son rapport sur l'existence éventuelle de cas de discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion ou la langue lors du recrutement, des promotions ou des affectations (A/56/956), à propos de la répartition des réengagements selon le sexe, a noté au cours de la période 1998-2001 que « la proportion de femmes est plus faible de la classe P-3 à la classe D-2. Cet écart est surtout sensible à la classe P-4 ... (et si) les taux de réengagements ... sont très variables selon les régions ... ceux des femmes sont systématiquement inférieurs ». À la classe P-4, les taux de réengagement sont 3,5 fois plus élevés chez les hommes que chez les femmes.

24. Alors qu'à toutes les classes on a recruté moins de femmes que d'hommes, certains départements et bureaux ont fait des efforts pour atteindre l'objectif de 50 % en ce qui concerne le recrutement de femmes. Cependant, 11 départements et bureaux seulement ont atteint ou dépassé l'objectif susmentionné : le Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux

(PNUPI), (75 %); le Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion (71,4 %); la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (66,7 %); le Département de l'information (58 %); l'Office des Nations Unies à Vienne (57,1 %); le Département des affaires économiques et sociales (56 %); le Bureau de la gestion des ressources humaines (54,5 %); le Haut Commissariat aux droits de l'homme (54,5 %); le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (50 %); les organes interorganisations (50 %); et le Bureau du programme Iraq (50 %).

3. Concours nationaux et concours linguistiques

25. Les femmes ont représenté 59 % (36 sur 61 fonctionnaires) des lauréats de concours nationaux recrutés au Secrétariat. En ce qui concerne les concours linguistiques, les femmes ont représenté 55,8 % (19 sur 34 fonctionnaires¹⁰). Cela représente une augmentation de 2,7 et de 5,8 %, respectivement, par rapport à l'année précédente.

D. Promotions

26. Le nombre de femmes promues a globalement diminué de 3 % (passant de 47,1 % à 44,1 %). En outre, 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 doivent pas être inférieures à 50 % du total des nominations et promotions, n'a été atteint et dépassé qu'à la classe P-2 (60,9 %).

27. Aux classes supérieures (P-5 à D-2), par rapport au nombre de femmes promues l'année précédente, des augmentations de 5,4, 8,9 et 3,3 % ont été enregistrées aux classes P-5 (44,6 %), D-1 (44 %) et D-2 (33,3 %) respectivement. Sur 9 fonctionnaires promus à la classe D-2, 3 étaient des femmes et sur 25 fonctionnaires promus à la classe D-1, 11 étaient des femmes. Par contre, aux classes P-3 et P-4, le nombre de femmes promues a diminué considérablement (7,1 % et 11,5 %, respectivement).

E. Mobilité

28. La mobilité des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur reste faible¹¹. Sur 358 promotions, 32 ont entraîné des mutations entre départements et

bureaux (8,9 %). Davantage de femmes (21) que d'hommes (11) ont changé de département, ou de lieu d'affectation à la faveur d'une promotion, ce qui dément le stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas mobiles. En outre, sur 8 mutations latérales, 3 concernaient les femmes et 5 des hommes.

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

29. La majorité des agents des services généraux sont des femmes (61,9 %, soit 4 277 femmes sur 6 694 agents). Les femmes sont cependant gravement sous-représentées parmi les agents du Service de sécurité et ceux des corps de métier, dont elles ne constituent que 9,3 % (19 sur 205 agents) et 3,5 % (6 sur 190 agents), respectivement. Dans la catégorie du Service mobile, aux classes correspondant à la catégorie des services généraux, les femmes présentent 22,1 % (366 sur 1 656 agents¹²).

30. Sur 546 agents des services généraux promus, 63,6 % étaient des femmes. Au total, 17 agents des services généraux (14 femmes et 3 hommes) ont changé de département ou de bureau à l'occasion d'une promotion, ce qui dénote une mobilité ascendante vraiment marginale parmi les agents des services généraux. Il y également eu 53 mutations latérales entre départements et bureaux (43 femmes et 10 hommes). Néanmoins, à l'issue du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs, tenu en 2002, 12 femmes et 10 hommes ont été promus de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs¹³. Sur 52 agents du Service mobile promus, 7,7 % étaient des femmes. Sur 32 agents du Service de sécurité promus, 9,4 % seulement étaient des femmes, aucune femme n'ayant été promue aux classes S-3 à S-7. Sur 30 agents des corps de métier promus, 3,3 % étaient des femmes¹⁴.

31. Cette situation montre que les perspectives de carrière des agents des services généraux, dont la plupart sont des femmes, sont limitées, voire nulles. C'est d'ailleurs là une des principales préoccupations exprimées par le personnel lors d'une enquête menée par le Groupe de l'égalité des droits pour les femmes aux Nations Unies. Dans ce contexte, le rapport du Groupe¹⁵ énumère les recommandations à l'appui de la position du Secrétaire général¹⁶, qui a engagé

l'Assemblée générale à « lever les restrictions » sur l'organisation des carrières des agents des services généraux.

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

32. Dans l'ensemble, la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur dans les 28 entités du système des Nations Unies est passée de 33,5 % en décembre 1999 à 33,7 % au 31 décembre 2000¹⁷, comme il est indiqué au tableau 2. Le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) vient en tête du classement avec 50,4 %. L'analyse comparative ci-après porte sur les 26 entités qui compte au minimum 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

33. En ce qui concerne la catégorie des administrateurs, trois des 26 organismes comptent plus de 40 % de femmes, toutes classes confondues. Dix des 26 organismes comptent 30 à 40 % de femmes parmi les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, toutes classes confondues. Douze des 26 organismes comptent moins de 30 % de femmes parmi les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, toutes classes confondues.

34. Aux classes D-1 et au-dessus, l'augmentation de la représentation est négligeable, c'est-à-dire 0,2 % entre le 31 décembre 1999 (20,6 %) et le 31 décembre 2000 (20,8 %). Ainsi :

a) Deux organisations, qui comptent toutefois moins de 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont atteint l'objectif de parité : l'UNITAR (12 administratrices) et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) (13 administratrices¹⁸);

b) Cinq organismes comptent moins de 30 % de femmes à ces classes : ONUSIDA (44,4 %), le PAM (37 %), le FNUAP (34,6 %), l'UNICEF (30,5 %) et l'UNRWA (30 %);

c) Six organismes comptent entre 20 et 30 % de femmes : le HCR (28,3 %), l'ONU (27,8 %), l'UNESCO (23 %), l'OMS (22,8 %) et l'OMI (21,4 %);

d) Six organismes comptent entre 10 et 20 % de femmes : le PNUD (19,8 %), l'UIT (16,5 %), le FIDA (14,2 %), l'AIEA (11,6 %), la FAO (11,4 %) et l'OMPI (11,1 %);

e) Quatre organismes comptent moins de 10 % de femmes à ces classes : l'UNOPS (7,5 %), l'UIT (4,7 %), l'ONUDI (4,5 %) et l'OMM (4 %);

f) Six organismes ne comptent aucune femme à ces classes : le Centre du commerce international/CNUCED, le Centre international de perfectionnement professionnel et technique/OIT, l'OACI, l'ONU, l'UPU et la CIJ.

Il faut espérer qu'à l'avenir, il sera possible d'obtenir des entités du système des Nations Unies par l'intermédiaire du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination, des données sur la parité entre les sexes de façon plus régulière.

IV. Évolution de la situation depuis le 30 juin 2001

A. Plans d'action en matière de ressources humaines

35. La première série de plans d'action visant à assurer la parité des sexes (plans d'action en faveur de l'égalité entre les sexes) dans les différents départements et bureaux du Secrétariat portait sur la période du 1er juillet 2000 au 31 décembre 2000. Depuis lors, les plans d'action en faveur de l'égalité entre les sexes ont été pleinement intégrés dans le cadre le plus large des plans d'action en matière de ressources humaines portant sur la période du 1er avril 2001 au 31 décembre 2002. Les 24 départements et bureaux participent maintenant tous à ces plans.

36. En mai 2002, les chefs de département et bureau ont rendu compte des résultats obtenus en 2001 au titre des plans d'action. En 2001, 20 des 24 départements et bureaux ont atteint ou dépassé l'objectif fixé dans leur plan d'action en matière de ressources humaines, à savoir sélectionner des femmes pour au moins 50 % des postes vacants à pourvoir au titre des plans : Département des affaires de désarmement,

Département des affaires économiques et sociales, Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, Département de la gestion, Département des affaires politiques, Département de l'information, Commission économique pour l'Afrique, Commission économique pour l'Europe, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Bureau des services centraux d'appui, Bureau de la gestion des ressources humaines, Bureau des services de contrôle interne, Office pour le contrôle des drogues et la prévention du crime, Haut Commissariat aux droits de l'homme, Bureau des affaires juridiques, Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Habitat, CNUCED, PNUE et ONUV. Il s'agit là d'une augmentation de 15¹⁹ rapports à la période précédente au cours de laquelle cinq départements et bureaux seulement, à savoir 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 l'Office pour le contrôle des drogues et la prévention du crime, avaient atteint ou dépassé cet objectif.

B. Nouveau système de recrutement, de promotion et d'affectation

37. Le programme de réforme de la gestion des ressources humaines élaboré par le Secrétaire général, tel qu'il a été approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/258 du 14 juin 2001, nécessitait l'introduction d'un nouveau système de recrutement, de promotion et d'affectation, qui est entré en vigueur le 1er mai 2002. En vertu de ce nouveau système, chaque chef de département ou de bureau assume directement, en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués, la responsabilité d'assurer la parité à tous les niveaux, l'organisation des carrières jusqu'à la classe D-2, compte tenu des mesures spéciales en faveur des femmes qui continuent de s'appliquer. En conséquence, la personne chargée de coordonner les questions de parité dans chaque département ou bureau devrait recentrer son action de façon à aider les chefs de département à atteindre leurs objectifs. Les organes centraux de contrôle veilleront au respect des procédures prescrites et les progrès réalisés quant au fond doivent être suivis par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

C. Formation aux questions relatives à l'égalité des sexes sur le lieu de travail et à l'intégration des sexospécificités

38. Pour mieux développer les compétences des fonctionnaires de l'ONU en matière d'égalité des sexes, deux types de programme de formation sur mesure sont offerts : questions relatives à l'égalité des sexes sur le lieu de travail et l'intégration des sexospécificités. Le premier vise à développer la bonne intelligence entre hommes et femmes et à enrichir le concours qu'ils apportent aux activités de 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 efficace et harmonieuse. Dans ce contexte, en 2001, l'Office des Nations Unies à Nairobi a organisé un programme sur le renforcement des capacités des administratrices.

39. Depuis juillet 2001, des programmes visant à développer les compétences en matière d'intégration des sexospécificités ont été organisés par le Bureau de la gestion des ressources humaines à l'Office des Nations Unies à Vienne, à l'Office pour le contrôle des drogues et la prévention du crime, au Département des affaires économiques et à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique. Des renseignements plus détaillés sur la formation à l'intégration des sexospécificités ont été présentés dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Suivi et application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale » (A/56/319).

40. En outre, les ateliers consacrés par le Bureau de la gestion des ressources humaines sur l'organisation des carrières et son programme de parrainage, lancé à l'automne 2001, sont également destinés à promouvoir un milieu de travail sans exclusion et respectueux des sexospécificités.

41. Le Service de la formation et de l'évaluation du Département des opérations au maintien de la paix a élaboré un module de formation en cours de mission sur « les sexospécificités et le maintien de la paix ». Ce module a été adapté à partir d'un cours de formation intitulé « Sexospécificités et opérations de paix »

élaboré par le Ministère canadien des affaires étrangères et du commerce international, et le Département du développement international du Royaume-Uni en vue d'informer les soldats de la paix des rôles et des responsabilités respectifs des hommes et des femmes en période de conflit pour leur faire prendre conscience des incidences de leurs actions sur le sexe opposé.

42. Un module de formation intégrée a été expérimenté par l'Administration transitoire des Nations Unies au Timor oriental (ATNUTO) et la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE) en 2001. La même formation a été assurée à la MONUC et à la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL). Un manuel de formation intitulé « Les sexospécificités et le maintien de la paix » est actuellement en cours d'élaboration à l'intention des États Membres. Mettant l'accent sur les situations de conflit et les périodes après les conflits, l'UNITAR a mis au point une initiative intitulée « Formation du personnel civil des opérations de maintien de la paix aux besoins spécifiques des femmes et des enfants en période de conflit ». Elle a été menée à bien à la MINUBH en décembre 2001 et à la MINUEE en juin 2002.

D. Vie professionnelle et vie familiale

43. Les principaux objectifs de la réforme des ressources humaines lancée par le Secrétaire général consistent à accroître la mobilité des fonctionnaires entre fonctions, départements et lieux d'affectation. En conséquence, le Bureau de la gestion des ressources humaines a mené à l'échelle mondiale une enquête auprès des fonctionnaires internationaux sur les conditions de travail et de vie qui les préoccupent le plus et qui pourraient entraver la mobilité du personnel. Il en ressort que les restrictions à l'emploi du conjoint posent un problème particulier lorsque mari et femme travaillent tous les deux. En outre, 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 » (A/55/798), le Corps commun d'inspection a conclu que de toutes les questions de soutien familial, l'emploi des conjoints est celle qui joue le rôle le plus important parmi les moyens d'attirer et de retenir le personnel le plus qualifié.

44. Des mesures tendant à réduire les obstacles actuels à la mobilité ont été proposées dans le récent rapport du Secrétaire général intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement » (A/57/387). Ces mesures, et d'autres, visent notamment à réexaminer les accords passés entre le Secrétariat et les organisations appliquant le régime commun en vue de faire en sorte que les conjoints des fonctionnaires des Nations Unies voient leur candidature à des postes hors Siège, aussi bien dans des organismes des Nations Unies que dans d'autres, examinées favorablement. Dans ce contexte, le Secrétaire général compte faire des démarches auprès des gouvernements pour explorer les possibilités de renégocier les accords avec les pays hôtes.

45. Dans le même rapport, le Secrétaire général indique que des formules d'organisation du travail modulables et des mesures relatives à l'emploi à temps partiel seront appliquées pour aider les fonctionnaires à établir un équilibre plus harmonieux entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et les organisations à recruter et maintenir à leur service du personnel qualifié, notamment des femmes. Un projet pilote est actuellement en cours d'exécution au Département des affaires de désarmement.

46. La question du congé de paternité retient également l'attention. La CFPI a accepté en principe que ce congé soit introduit dans le régime commun à condition qu'il soit appliqué de façon uniforme et soit d'une durée raisonnable, compte tenu des besoins de l'organisation et de la famille. Une fois adoptée, une politique uniforme en la matière remplacerait les dispositions en matière de congé de paternité en vigueur dans les organisations. Des propositions précises élaborées par le secrétariat de la CFPI seront examinées par la Commission à sa session de l'année prochaine.

E. Politiques et procédures concernant le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel

47. En juin 2001, la Conseillère spéciale a mis en place un groupe de travail interinstitutions (dont font partie des représentants du Bureau de gestion des ressources humaines, du Bureau des services de contrôle interne, de la Commission paritaire de recours,

du Comité paritaire de discipline, du Groupe de l'égalité des droits pour les femmes aux Nations Unies, du PNUD et de l'UNICEF) chargé d'étudier et de proposer des améliorations des politiques des Nations Unies qui sont nécessaires pour empêcher le harcèlement sexuel et répondre aux plaintes en la matière. Des directives, faciles à utiliser, à l'intention du personnel civil sur ce qu'il faut entendre par harcèlement sexuel et les mesures à prendre pour répondre aux plaintes en la matière seront établies en 2002 sur la base des travaux menés conjointement par le Département des opérations de maintien de la paix et le Bureau de la Conseillère spéciale (voir par. 48).

48. Le Département des opérations de maintien de la paix, en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale et en consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau des affaires juridiques et d'autres services, a établi une directive sur le harcèlement sexuel à l'intention des missions de maintien de la paix et autres missions des Nations Unies. L'objet de la directive est d'informer tous les membres militaires des contingents nationaux, observateurs militaires et membres de la police civile des normes de conduite attendues des membres de la communauté des Nations Unies, de la nécessité de promouvoir un milieu de travail positif et inclusif, et de la marche à suivre pour répondre aux plaintes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cette initiative du Département est également censée aider le groupe de travail interinstitutions mentionné ci-dessus à préciser, harmoniser et accélérer les mesures à prendre pour répondre aux plaintes de harcèlement sexuel émanant du personnel civil des missions des Nations Unies.

V. Conclusions

49. Depuis la présentation du dernier rapport (A/56/472), des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la situation des femmes au Secrétariat. Les femmes représentent plus de 41 % des effectifs dans la catégorie des postes soumis à la distribution géographique, soit une augmentation de 0,8 % en comparaison de l'an passé. Dans la catégorie plus large des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'une durée d'un an au moins, la proportion de femmes est de 35 % (2 005 femmes sur 5 733 fonctionnaires), soit une augmentation de 0,4 % en comparaison de l'an passé (34,6 %).

50. La progression de la représentation des femmes à la classe D-2, de 4,4 % à 22,3 % (25 femmes sur 112 fonctionnaires) est encourageante. Aux autres classes, elle a été infime ou inexistante. Dans la catégorie des secrétaires généraux adjoints, la proportion des femmes a baissé de 1,3 % (4 femmes sur 38, soit 10,5 %), tandis qu'une augmentation marginale de 0,6 % (5 femmes sur 40, soit 12,5 %) a été enregistrée dans celle des sous-secrétaires généraux. Néanmoins, ces niveaux demeurent inférieurs à ceux de 1998. La représentation des femmes à la classe D-1 a diminué de 1,2 % (93 femmes sur un total de 321, soit 28,9 %).

51. La proportion de femmes aux classes P-4 et P-5 est demeurée inchangée. Aux classes P-3, P-2 et P-1, des progressions marginales ont été enregistrées, respectivement de 1,1 %, de 0,8 % et de 2,5 %, soit des proportions respectives de 38 %, de 48,8 % et de 63,1 %²⁰.

52. Les nominations de femmes aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur ont baissé de 7,5 %. Sur l'ensemble des nominations cette année, la part des femmes était de 33,2 % contre 40,7 % l'an dernier. Aux classes P-3 et P-4, des baisses significatives, respectivement de 10,7% et de 9,4 % ont été enregistrées. Dans la catégorie des fonctionnaires ayant rang de SGA et de SSG, les nominations de femmes représentaient respectivement 9 %, ou 1 femme sur 11, et 10 %, ou 1 femme sur 10.

53. Sur l'ensemble des promotions, le pourcentage des femmes, 44,1 %, constitue une diminution de 3 % depuis l'an passé. En outre, une baisse sensible a été enregistrée aux classes P-3 et P-4, respectivement de 7,1 % et de 11,5 %. L'objectif fixé de 50 % de femmes du total des promotions n'a été atteint que pour la classe P-2.

54. Les hommes demeurent bien plus nombreux que les femmes parmi le personnel civil des opérations de maintien de la paix. La situation continue d'être insatisfaisante quant à la proportion de femmes, 4,2 % seulement, occupant des postes de haut niveau (D-1 et au-delà). En outre, dans 24 sur 28 opérations de maintien de la paix, il n'existe pas de femmes occupant des postes à ces niveaux, bien que les femmes aient prouvé leur efficacité dans toutes les fonctions civiles. Des efforts particuliers sont requis afin d'assurer des augmentations significatives du nombre de femmes dans des postes d'administrateur et plus spécialement

de rang D-1 et au-delà dans les opérations de maintien de la paix.

55. En dépit des résolutions de l'Assemblée générale, les progrès réalisés au Secrétariat en matière de parité entre les sexes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur n'ont guère été impressionnants. Bien qu'une analyse plus approfondie soit nécessaire pour en déterminer avec exactitude les causes, le rapport du Bureau des services de contrôle interne (A/56/956) présente quelques pistes importantes. Il confirme que des progrès ont été faits sur la voie de la parité, « mais ils sont très lents; les hommes ont plus de chance d'être recrutés, promus ou réengagés que les femmes aux classes P-4 à D-2 ». En outre, il signale « l'augmentation dans la proportion de femmes quittant l'Organisation qui est passée de 42 % en 1998 à 48 % en 2001. Les tendances indiquent que le recrutement des femmes ne suffit pas à compenser leur départ. Il est peu probable que l'Organisation puisse atteindre ses objectifs en matière d'égalité des sexes si elle ne consent pas des efforts soutenus pour recruter des femmes et retenir celles qui sont déjà à son service ». Le rapport souligne dans ses conclusions : « Il y a lieu de se préoccuper davantage de recruter et de promouvoir des femmes aux classes élevées et enrayer la progression du taux de cessation d'activité des femmes à l'Organisation ».

56. Outre ce qui précède, les causes partielles et possibles comprennent notamment la faiblesse des mécanismes obligeant les cadres à rendre compte de leurs décisions, des questions d'attitude, un engagement purement formel à tous les niveaux à l'égard de la parité entre les sexes, l'emploi inadéquat du conjoint et l'application de la politique relative à la qualité de travail et de vie, une attention insuffisante accordée au plan de carrière, des dysfonctionnements et des retards dans l'administration de la justice interne, les procédures pointilleuses de recrutement, de promotion et d'affectation, les problèmes de départ notamment des administrateurs de rang moyen, ainsi que la qualité variable et la diversité des niveaux des coordonnateurs des questions de parité au sein de chaque département. Chacun de ces domaines mérite d'être davantage approfondi.

57. Une amélioration de la représentation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies dépendra d'un certain nombre de facteurs, notamment l'efficacité de la mise en oeuvre du nouveau système de recrutement, promotion et affectation des plans

d'action des Ressources humaines pour l'exercice biennal 2001-2002 ainsi que de mécanismes plus efficaces de règlement des plaintes à un stade précoce. Ces deux facteurs sont parmi les plus importants. Avant la mise en place de ce nouveau système, un système de mesures spéciales pour la promotion des femmes avait été la principale méthode pour réaliser l'objectif de parité entre les sexes à tous les échelons du Secrétariat. Du fait que les mesures spéciales ne constituent plus un instrument explicite de mesure dans le nouveau système et du fait que la responsabilité et l'obligation redditionnelle ont été transférées aux chefs de département aux termes des plans d'action des ressources humaines, une attention accrue devrait être accordée par tous les participants concernés au suivi et à l'évaluation du nouveau système visant à réaliser la parité entre les sexes.

58. Dans ce contexte, le rapport du BSCI sur la discrimination affirme : « La mesure dans laquelle cette amélioration sera réalisée dépendra fortement de l'obligation faite aux cadres de justifier leurs décisions concernant le recrutement, les affectations, la mobilité et les promotions. Son succès exige un suivi permanent et strict du nouveau système ainsi que des outils et des programmes de formation connexes qui seront élaborés à l'avenir par le Bureau de la gestion des ressources humaines. En outre, le rapport recommande : « il faudrait redoubler d'efforts pour atteindre la parité entre les sexes, en particulier dans les classes élevées, et déterminer les causes de la tendance croissante qu'a le personnel féminin à quitter l'Organisation ». Le rapport souligne également : « que les efforts pour résoudre les conflits à un stade précoce ont des effets positifs sur le plan moral du personnel ... », questions très importantes pour les femmes comme l'a signalé l'enquête GERWUN sur le moral du personnel. Les progrès dans ces domaines doivent être suivis et évalués par le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Conseillère spéciale. Les résultats obtenus par les départements individuels devraient figurer dans les futurs rapports du Secrétaire général à l'Assemblée générale et à la Commission de la condition de la femme.

59. Divers exemples de planification novatrice et de projets novateurs en vue de réaliser des objectifs de parité entre les sexes ont vu le jour. Grâce à l'introduction du nouveau système et des nouveaux outils de gestion, tels que les plans d'action des ressources humaines, l'obligation redditionnelle

individuelle des cadres et la nomination d'un médiateur, le Secrétariat devrait être à même d'obtenir de meilleurs résultats. Toutefois, certains domaines préoccupants subsistent. Ils concernent notamment : l'incidence du nouveau système sur la représentation des femmes, la redéfinition des rôles des coordonnateurs des questions de parité au sein des départements, l'emploi du conjoint, les causes du départ croissant des femmes, les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, et tout particulièrement des fonctionnaires occupant des postes de la catégorie des services généraux.

Notes

¹ Andorre, Antigua-et-Barbuda, Bahreïn, Brunéi Darussalam, Émirats arabes unis, Guinée-Bissau, Îles Marshall, Kiribati, Monaco, Nauru, Ouzbékistan, Palaos, République de Moldova, Samoa, Sao Tomé-et-Principe et Turkménistan.

² Afghanistan, Angola, Bangladesh, Bélarus, Bénin, Bhoutan, Cap-Vert, Chypre, Comores, Congo, Gabon, Géorgie, Grenade, Honduras, Îles Salomon, Islande, Jamahiriya arabe libyenne, Malawi, Maldives, Malte, Maurice, Mauritanie, Micronésie (États fédérés de), Mozambique, Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Qatar, République centrafricaine, République démocratique populaire lao, République populaire démocratique de Corée, Rwanda, Seychelles, Tadjikistan, Tchad, Togo, Tuvalu et Vanuatu.

³ SIG (tableau 8).

⁴ S:\GLOBAL\CRYSTALL.REPORTS\Gender
Breakedown by missions and grade.rpt.

⁵ SIG (tableau 15d).

⁶ SIG (tableau 15c).

⁷ Une femme a été nommée Sous-Secrétaire générale (médiatrice) le 14 juillet 2002 et une autre Secrétaire général adjointe (ONU-Habitat) le 1er septembre 2002.

⁸ La classe P-1 est une exception, une seule nomination a été faite à cette classe.

⁹ Est considéré comme ayant été réengagé un fonctionnaire qui après avoir officiellement quitté l'Organisation est de nouveau engagé. Ce terme ne s'applique pas aux prorogations normales d'une nomination.

¹⁰ SIG (tableau 18 B.RSL).

¹¹ Les statistiques se fondent sur les données de la base de données du SIG du Bureau de la gestion des ressources

humaines « Liste des fonctionnaires promus et mutés au cours de la période de 12 mois allant de juillet 2001 à juin 2002 » du 5 septembre 2002.

¹² SIG (tableau 15 E).

¹³ SIG du Bureau de la gestion des ressources humaines « Liste des fonctionnaires promus de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs en 2002 » du 7 septembre 2002.

¹⁴ Les statistiques se fondent sur les données de la base de données du SIG du Bureau de la gestion des ressources humaines « Liste des fonctionnaires promus et mutés pendant la période de 12 mois allant de juillet 2001 à juin 2002 » du 5 septembre 2002 et les circulaires du Bureau de la gestion des ressources humaines sur les affectations et promotions d'agents des services généraux et des catégories apparentées (juillet 2001 à juin 2002).

¹⁵ Source : Rapport du Groupe de l'égalité des droits pour les femmes aux Nations Unies – Renforcement et revitalisation de l'Organisation, juin 2002.

¹⁶ Lettre adressée par le Secrétaire général aux fonctionnaires le 23 septembre 2002.

¹⁷ Données les plus récentes communiquées par le secrétariat du Comité administratif et de coordination (CAC).

¹⁸ Ces chiffres ne concernent que les organismes comptant moins de 20 administrateurs.

¹⁹ Les données pour la période janvier-juin 2002 sont actuellement examinées et seront disponibles en septembre 2002.

²⁰ Les chiffres relatifs à la classe P-1 ne sont pas significatifs vu que le nombre total de postes au 30 juin 2002 était de 19 sur un total de 5 731 fonctionnaires.

Acronymes

BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CNUCED	Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement
CNUEH	Centre des Nations Unies pour les établissements humains
COCOVINU	Commission de contrôle de vérification et d'inspection des Nations Unies
DDA	Département des affaires de désarmement
DESA	Département des affaires économiques et sociales
DG	Département de la gestion
DG/BGRH	Département de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines
DG/OCSS	Département de la gestion/Bureau des services centraux d'appui
DG/OPPBA	Département de la gestion/Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité
DGAACS	Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence (devenu depuis DGACM, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences)
DPA	Département des affaires politiques
DPI	Département de l'information
DPKO	Département des opérations de maintien de la paix
DPKO/FALD	Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
INTERORG	Organe interinstitutions, Corps commun d'inspection, Secrétariat du Comité administratif de coordination, Centre international de calcul, Comité de coordination des systèmes d'information
OCHA	Bureau de la coordination de l'aide humanitaire
ODCCP	Office des Nations Unies pour le contrôle des drogues et la prévention du crime

OHLDC	Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement
OLA	Bureau des affaires juridiques
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUV	Office des Nations Unies à Vienne
OSG	Cabinet du Secrétaire général
OSRSGCAC	Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UNCC	Commission d'indemnisation des Nations Unies
UNFIP	Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux
UNOIP	Bureau chargé du Programme Iraq
UNSCO	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour les territoires occupés

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 2002

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		
COM.RÉG.							1	1						1					1	2	3	66,7
UNFIP					1				1	1	1	4		1					3	5	8	62,5
OSRSGCAC	1					1			1		1	2		1					3	4	7	57,1
DG/BGRH				1	1	2	2	1	6	12	15	10	4	8	3	5			31	39	70	55,7
DG	1		1		1		4	2	4	6	4	6	2	4	1	2			17	20	37	54,1
DG/OPPBA			1		3		3	2	8	6	15	22	16	16	5	10			51	56	107	52,3
DPI	1				4	1	7	9	23	10	31	32	33	39	18	28			117	119	236	50,4
OSG	1	1	1	1	5	3	3	3	6	1	6	7	5	10	1	1			28	27	55	49,1
OLA	1		1		2	1	4	3	13	5	8	9	9	12	6	11			44	41	85	48,2
DESA	1		1	1	7	3	15	12	32	24	35	41	26	24	15	16			132	121	253	47,8
HCR		1	1		1		1	2	8	7	19	6	13	19	7	9			50	44	94	46,8
INTERORG					2		3			2	1	3	1	1					7	6	13	46,2
UNCC			1		1		4		3	3	9	9	46	28	7	19	1		72	59	131	45,0
UNOIP	1				1		1		2	1	3	4	2	3	1	1			11	9	20	45,0
OCHA	1				5	1	5		9	7	12	4	9	14	2	5			43	31	74	41,9
DGAACS	1		1		2	1	5	7	59	40	135	80	103	86	7	10			313	224	537	41,7
ONUV					1	2	2	10	7	31	14	17	14	2	3				62	41	103	39,8
ODCCP	1				2	1	11	1	23	4	25	14	13	17	1	11			76	48	124	38,7
CEPALC	1				1		5	6	15	6	31	16	20	15	18	14			91	57	148	38,5
DPA	3		5		6	2	8	6	13	12	19	7	13	10	5	8	1		73	45	118	38,1
CESAO		1			1	5	1	14	3	20	8	8	11	5	7				52	32	84	38,1
BSCI	1				1	3	1	8	3	22	13	12	7	3	5				49	30	79	38,0
ONUG	1				1	2	7	3	30	25	85	39	79	42	10	9			213	120	333	36,0
ONUN					2		5	1	20	9	18	14	18	14	11	7			56	31	87	35,6
DDA	1				2	1	1	4	4	5	2	2	1	3	1				18	9	27	33,3
CNUEH				1			4	1	12	3	17	8	17	9	11	8			61	30	91	33,0
CNUCED	1		1		2		10	3	32	7	33	13	34	28	13	9			126	60	186	32,3
PNUE	1		2		8	1	27	8	41	9	62	29	53	34	10	14	1		204	96	300	32,0

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		
CESAP	1				1	9	1	18	9	39	11	33	11	9	17			109	50	159	31,4	
CEA	1				1	12	2	26	4	30	19	32	17	10	7			111	50	161	31,1	
DPKO	2		2		3	7	4	16	7	88	22	71	43	7	10			196	86	282	30,5	
CEE		1			1	4	3	16	5	24	4	18	10	8	5			71	28	99	28,3	
DG/OCSS			1		2	7	2	16	3	27	10	25	9	13	6			91	30	121	24,8	
DPKO/FALD	9		17	1	23	1	43	2	113	15	334	84	392	137	156	94	5	11	1 092	345	1 437	24,0
COCOVINU	1					4	3	14	1	13	2	9	3	1				42	9	51	17,6	
UNSCO							1	3		8								11	1	12	8,3	
OHLDC	1																	1	–	1	0,0	
Total	34	4	35	5	87	25	228	93	605	253	1 228	563	1 135	698	369	352	7	12	3 728	2 005	5 733	35,0

Source : SIG.

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 2002

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				1						1	2	3	66,7
COM.RÉG.									1	1					1					1	2	3	66,7
COCOVINU									1	1					1					1	2	3	66,7
DG/BGRH				1	1	2	2	1	5	12	14	9	4	8	3	5				29	38	67	56,7
DPKO	1		2		2		2	4	7	7	15	16	10	17	6	10				45	54	99	54,5
DG	1				1		4	2	3	6	2	4	2	3	1	1				14	16	30	53,3
DG/OPPBA			1		3		3	1	6	6	13	19	12	14	5	8				43	48	91	52,7
EOSG	1	1		1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	5		1				17	18	35	51,4
DPI	1				4	1	7	9	23	10	31	32	32	38	18	26				116	116	232	50,0
UNFIP					1				1	1		1								2	2	4	50,0
UNOIP	1								1	1						1				2	2	4	50,0
DAES	1		1	1	7	3	15	12	32	24	35	40	25	24	15	16				131	120	251	47,8
DGAACS	1		1		2	1	5	7	8	4	10	5	3	8	1	3				31	28	59	47,5
HCR		1	1		1		1	2	7	7	17	6	12	16	6	6				45	38	83	45,8
OLA	1		1		2	1	4	3	12	5	7	7	9	8	6	11				42	35	77	45,5
ONUN							1		3	1	1	2	3	2	2	3				10	8	18	44,4
OCHA	1				3	1	5		7	7	8	2	5	10	2	4				31	24	55	43,6
DPA	1		3		4	2	8	6	11	10	15	7	9	9	3	7				54	41	95	43,2
CNUEH				1			1	1	5	1	7	5	7	3	1	4				21	15	36	41,7
PNUE	1				2		2	2	2	1	2	2	1	1		1				10	7	17	41,2
ONUG	1				1	1	6	3	7	3	12	8	17	13	8	8				52	36	88	40,9
BSCI	1				1	2	1	6	3	16	10	10	10	5	3	5				38	25	63	39,7
CESAO		1			1	5	1	14	3	19	6	6	10	5	7					49	29	78	37,2
ODCCP	1				2		3	1	14		14	10	10	9	1	6				45	26	71	36,6
CEPALC	1				1		5	6	15	6	31	12	19	13	17	13				89	50	139	36,0
DDA	1				2		1	1	4	4	5	2	2	1	2	1				17	9	26	34,6
CESAP	1				1		9	1	16	9	34	10	25	11	8	16				93	48	141	34,0

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			
ONUV					1	2	2	8		7	2	3	5	2	1					22	11	33	33,3
CNUCED	1		1		2		10	3	32	7	32	13	33	27	13	8			124	58	182	31,9	
CEA	1				1	12	2	26	4	28	16	25	16	7	6				99	45	144	31,3	
DPKOFALD						5		5	2	9	9	11	2	5	1				35	14	49	28,6	
CEE		1			1	4	3	16	5	24	4	18	7	8	5				71	25	96	26,0	
DG/OCSS			1		2	7	2	15	3	25	9	21	9	12	6				83	29	112	25,9	
UNSCO							1	3		1									4	1	5	20,0	
OHRLDC	1																		1	–	1	0,0	
UNCC			1				1												2	–	2	0,0	
OSRSGCAC																			–	–	–		
Total	20	4	13	4	48	20	135	82	320	154	437	271	337	298	160	189	–	–	1 470	1 022	2 492	41,0	

Tableau 3
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
 nommés pour un an ou plus, au 30 juin 2001 et au 30 juin 2002**

Classe	30 juin 2001			30 juin 2002			Changement (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	30	4	11,8	34	4	10,5	-1,3
SSG	33	4	10,8	35	4	10,2	-0,6
D-2	92	20	17,9	87	25	22,3	+4,4
D-1	225	97	30,1	228	93	28,9	-1,2
Total partiel	380	125	24,7	384	126	24,7	0,0
P-5	582	244	29,5	604	253	29,5	0,0
P-4	1 175	538	31,4	1 228	563	31,4	0,0
P-3	1 072	628	36,9	1 135	698	38,0	+1,1
P-2	380	351	48,0	369	352	48,8	+0,8
P-1	13	20	60,6	7	12	63,1	+2,5
Total	3 602	1 906	34,6	3 727	2 004	35,0	+0,4

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

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 2001 et au 30 juin 2002

Classe	30 juin 2001			30 juin 2002			Changement (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	19	4	17,4	20	4	16,6	-0,8
SSG	13	4	23,5	13	4	23,5	0,0
D-2	56	17	23,3	48	20	29,4	+6,1
D-1	132	82	38,3	135	82	37,7	-0,6
Total partiel	220	107	32,7	216	110	33,7	+1,0
P-5	312	149	32,3	319	154	32,5	+0,2
P-4	422	266	38,7	436	271	38,3	-0,4
P-3	347	286	45,2	336	298	47,0	+1,8
P-2	161	175	52,1	160	189	54,1	+2,0
Total	1 462	983	40,2	1 467	1 022	41,0	+0,8

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

Tableau 5
Répartition par sexe du personnel de l'ONU recruté sur le plan international affecté au service des opérations de maintien de la paix (missions DPKO/FALD) au 8 août 2002 (classe de P-1 à SGA)

<i>Mission</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>Pourcentage d'hommes</i>	Total	<i>Mission</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>Pourcentage d'hommes</i>	Total
PRSG	–	100	3	UNOHCI	21	79	124
FNUOD	–	100	5	MINUEE	22	78	83
UNGCI	–	100	1	BUNUA	22	78	23
UNMOGIP	–	100	2	MINUSIL	24	76	131
UNPOB	–	100	4	MINUK	24	76	612
ONUST	–	100	6	EXPNATDRC	25	75	8
MONUIK	8	92	13	MONUG	25	75	28
UNFICYP	15	85	13	MONUC	26	74	207
BNUB	15	85	13	MINUBH	31	69	133
FINUL	16	84	19	UNLB	33	67	6
MINURSO	18	82	34	UNPOS	33	67	3
MANUTO	18	82	164	BONUCA	34	66	9
MANUA	20	80	5	MINUGUA	35	65	48
UNSCO	20	80	15	UNTOP	50	50	4
	<i>Pourcentage de femmes</i>			<i>Nombre de missions</i>			
	0			6			
	1-10			1			
	11-20			7			
	21-30			8			
	31-50			6			

Source : Rapports S:\GLOBAL\CRYSTALL\Répartition par sexe, par mission et par classe.

Noms des missions

Bureau du Représentant personnel du Secrétaire général pour le Liban (PRSG)
 Force des Nations Unies chargée d'observer le dégageant (FNUOD)
 Contingent des gardes des Nations Unies en Iraq (UNGCI)
 Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan (UNMOGIP)
 Bureau politique des Nations Unies à Bougainville (UNPOB)
 Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST)
 Mission d'observation des Nations Unies pour l'Iraq et le Koweït (MONUIK)
 Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP)
 Bureau des Nations Unies au Burundi (BNUB)
 Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)
 Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental (MINURSO)
 Mission d'appui des Nations Unies au Timor oriental (MANUTO)
 Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA)
 Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour les territoires occupés (UNSCO)
 Bureau du Coordonnateur des opérations humanitaires en Iraq (UNOHCI)
 Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE)

Bureau des Nations Unies en Angola (BUNUA)
Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL)
Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK)
Groupe d'experts sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la République démocratique du Congo (EXPNATDRC)
Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie (MONUG)
Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC)
Mission des Nations Unies en Bosnie-Herzégovine (MINUBH)
Base de soutien logistique des Nations Unies (UNLB)
Bureau politique des Nations Unies pour la Somalie (UNPOS)
Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine (BONUCA)
Mission de vérification des Nations Unies pour les droits de l'homme au Guatemala (MINUGUA)
Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix au Tadjikistan (UNTOP)

Tableau 6

**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 2000**

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc ^a		Total		Total général 2000	Pourcentage de femmes décembre 2000	Pourcentage de femmes décembre 1999	Changement (pourcentage)
	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	50,4	0,0
UNITAR	-	-	1	1	-	2	3	1	1	1	-	1	1	-	-	-	6	6	12	50,0	45,5	+4,5
CFPI	-	-	-	2	2	1	3	2	1	-	-	1	1	-	-	-	7	6	13	46,2	35,7	+10,5
UNICEF	-	-	28	44	54	59	104	76	86	55	42	18	15	6	2	2	331	260	591	44,0	45,1	-1,1
PAM	2	3	7	21	34	31	45	27	32	11	11	6	4	3	2	1	137	103	240	42,9	42,9	0,0
UNESCO	6	17	64	111	99	129	125	76	165	59	75	20	27	11	8	2	569	425	994	42,8	41,6	+1,2
PNUD	5	6	104	154	74	37	121	112	163	77	134	32	49	12	7	3	657	433	1 090	39,7	39,7	0,0
HCR	3	2	46	68	238	197	227	100	79	22	35	16	12	2	1	1	641	408	1 049	38,9	39,0	-0,1
ONUSIDA ^b	-	-	-	3	2	1	9	6	24	9	3	2	1	2	1	-	40	23	63	36,5	40,9	-4,4
ONU	5	19	206	178	751	488	927	471	483	242	181	86	73	20	42	8	2 668	1 512	4 180	36,2	35,8	+0,6
OMI	-	-	8	12	11	10	16	11	27	5	8	1	5	2	1	-	76	41	117	35,0	34,7	+0,3
FIDA	-	-	12	16	2	5	20	20	53	10	8	2	5	1	5	-	105	54	159	34,0	35,5	-1,5
OIT	1	-	11	18	67	75	126	76	193	56	58	10	17	4	11	3	484	242	726	33,3	32,3	+1,0
OMS	-	6	39	46	88	77	195	111	317	106	99	36	35	4	8	2	781	388	1 169	33,2	32,4	+0,8
ICAT	-	-	2	4	10	11	18	8	19	3	1	-	3	-	-	-	53	26	79	32,9	28,2	+4,7
OMPI	-	-	10	11	16	26	57	30	63	10	29	5	12	1	7	-	194	83	277	30,0	31,4	-1,4
CCI	-	-	3	5	11	7	18	6	13	3	4	-	1	-	1	-	51	21	72	29,2	30,3	-1,1
CIJ	-	-	2	5	4	1	8	1	4	-	-	-	1	-	-	-	19	7	26	26,9	10,0	+16,9
UIT	7	4	17	16	39	31	78	11	49	7	10	1	5	-	5	-	210	70	280	25,0	22,7	+2,3
UNU	-	-	1	2	4	2	2	1	2	-	2	-	3	-	1	-	15	5	20	25,0	22,2	+2,8
FAO	-	1	55	59	142	90	286	75	260	34	119	14	38	5	13	3	913	281	1 194	23,5	21,4	+2,1
UNOPS	1	2	17	15	13	12	49	16	82	13	32	3	4	-	1	-	199	61	260	23,5	23,5	0,0
UNRWA ^c	-	-	4	1	4	5	20	2	10	2	3	2	3	-	1	1	45	13	58	22,4	16,1	+6,3
ICAO	2	1	12	14	38	22	128	28	44	5	17	-	5	-	2	-	248	70	318	22,0	22,2	-0,2
OMM	-	-	1	2	5	9	34	9	30	5	12	-	9	1	3	-	94	26	120	21,7	17,6	+4,1
ONUDI	4	3	13	9	30	18	70	13	64	11	33	2	7	-	2	-	223	56	279	20,1	20,2	-0,1
UPU	1	-	-	-	26	8	15	5	6	2	8	-	3	-	2	-	61	15	76	19,7	18,8	+0,9

Département/ bureau	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hc ^a		Total		Total général 2000	Pourcentage de femmes décembre 2000	Pourcentage de femmes décembre 1999	Changement (pourcentage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F						
AIEA	6	5	28	18	187	57	238	44	203	17	22	4	9	1	7	-	700	146	846	17,3	18,1	-0,8
Total	44	71	707	869	1 960	1 427	2 963	1 373	2 531	801	970	272	357	81	134	28	9 666	4 922	14 588	33,7	33,5	+0,2

Source : Statistiques du personnel (CEB/2002/HLCM/3, 21 mars 2002).

^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.

^b Les données de l'an passé indiquent un effectif total de 127 fonctionnaires (75 hommes et 52 femmes). Les données de cette année accusent une diminution de 64 femmes.

^c Les données de l'an passé indiquent un effectif total de 161 fonctionnaires (153 hommes et 26 femmes). Les données de cette année accusent une diminution de 103 personnes en comparaison de l'an passé.