



Assemblée générale

Distr.
GÉNÉRALE

A/51/304
13 septembre 1996
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Cinquante et unième session
Points 105 et 122 b) de l'ordre
du jour provisoire*

PROMOTION DE LA FEMME

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : COMPOSITION DU SECRÉTARIAT

Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

Rapport du Secrétaire général

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1 - 4	4
II. PROGRÈS RÉALISÉS	5 - 10	5
A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, par classe et par département	5 - 7	5
B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales	8	11
C. Promotions	9	12
D. Nominations	10	12
III. CADRE DESTINÉ À APPUYER LES MESURES VISANT À ASSURER L'ÉGALITÉ DES SEXES ET, NOTAMMENT, À AMÉLIORER LA SITUATION DES FEMMES	11 - 21	13
A. Regroupement des mesures spéciales visant à		

* A/51/150.

assurer l'égalité des sexes	11	13
TABLE DES MATIÈRES (<u>suite</u>)		

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
B. Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes	12	14
C. Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat	13 - 14	15
D. Comité administratif de coordination	15	15
E. Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat	16 - 20	16
F. Discrimination, y compris harcèlement	21	18
IV. RÉALISATION DES OBJECTIFS EN MATIÈRE DE PARITÉ ENTRE LES SEXES	22 - 31	18
A. Suivi du plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000) : principales mesures qui seront prises par le Bureau de la gestion des ressources humaines en collaboration avec le Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat	24 - 25	19
B. Nouveau style de gestion	26 - 31	21
V. CONCLUSION	32 - 35	22

Tableaux

1. Répartition selon le sexe, par département ou bureau et par classe, des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies occupant des postes d'administrateur et postes de rang supérieur soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1996	7
2. Répartition selon le sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies occupant des postes soumis à la répartition géographique, 1994, 1995 et 1996	9
3. Répartition selon le sexe, par département ou bureau et par classe, des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies : administrateurs de la classe D-1 et des classes supérieures occupant des postes soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1996	10

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
4. Répartition selon le sexe des fonctionnaires occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, par classe, 1995 et 1996	11
5. Répartition selon le sexe des fonctionnaires occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, par région et par classe, au 30 juin 1996	11
6. Répartition selon le sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs promus à des postes des classes P-3 à D-1 sur recommandation des organes chargés des nominations et des promotions, entre le 30 juin 1995 et le 30 juin 1996	12

I. INTRODUCTION

1. Comme le prévoit l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, l'accès universel des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans les organes principaux et subsidiaires de l'Organisation des Nations Unies est indispensable pour assurer la crédibilité de l'Organisation et lui permettre d'assurer son rôle de direction en vue d'améliorer la condition de la femme dans le monde entier. Au cours des 10 dernières années, les mesures prises en vue d'assurer l'égalité entre les sexes à l'échelle de tout le Secrétariat de l'ONU ont permis d'obtenir des résultats appréciables, s'agissant, d'une part, du nombre de femmes représentées à tous les niveaux et, d'autre part, de l'évolution de l'environnement professionnel dans lequel se déroule leur carrière. Alors qu'en 1985, seulement 23,1 % des postes d'administrateur soumis à la répartition géographique étaient occupés par des femmes (voir A/C.5/40/30, tableau 1), le chiffre correspondant au 30 juin 1996 était de 35,1 %. En dépit de ce progrès, l'objectif de la parité générale entre hommes et femmes d'ici à l'an 2000 que s'est fixé le Secrétaire général paraît encore bien éloigné. C'est tout particulièrement le cas en ce qui concerne les postes de direction et de décision (D-1 et au-dessus), qui comptent 17,9 % de femmes. Afin d'atteindre l'objectif défini par le Secrétaire général, il importe, en particulier dans le contexte actuel de la crise financière, de s'attacher en permanence à mettre en place des mesures novatrices visant à consolider les gains acquis et à réaliser les objectifs d'égalité.

2. À sa cinquantième session, l'Assemblée générale a adopté la résolution 50/164 relative à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Dans cette résolution, l'Assemblée s'est déclarée déçue de constater qu'aucun des objectifs qu'elle avait fixés dans ses résolutions 45/125, du 14 décembre 1990, et 45/239 C, du 21 décembre 1990, n'avait été atteint (à savoir que les femmes devaient occuper 35 % des postes soumis à la répartition géographique avant 1995 et que la proportion de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures devait être portée à 25 % du total avant 1995) et a relevé que la proportion actuelle demeurait inacceptable. À sa quarante-neuvième session, l'Assemblée avait adopté les résolutions 49/222 A et 49/222 B dans lesquelles elle avait exprimé son appui aux efforts déployés pour améliorer la situation des femmes à l'échelle de tout le Secrétariat ainsi que dans les organisations du système des Nations Unies. Dans sa résolution 49/422 A, l'Assemblée avait prié instamment le Secrétaire général d'appliquer rigoureusement le plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000) (A/49/587 et Corr.1, sect. IV).

3. Comme indiqué plus haut, le premier objectif fixé par l'Assemblée dans ses résolutions 45/125 et 45/239 C, puis réaffirmé dans sa résolution 50/164, à savoir que les femmes doivent occuper 35 % de l'ensemble des postes soumis à la répartition géographique, est à présent atteint. Cependant, au 30 juin 1996, la proportion de femmes occupant des postes de direction et de décision s'établissait à 17,9 %, ce qui traduit un progrès fort lent vers la réalisation de l'objectif connexe d'une proportion de 25 % de femmes occupant des postes de cette nature. Un nouvel objectif assorti de délais d'exécution touchant la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique doit à présent être redéfini de façon réaliste de manière à poursuivre sans désespérer les efforts visant à assurer l'égalité entre les sexes. Afin de

réaliser une parité intégrale entre hommes et femmes, il faudra tout d'abord définir des objectifs intermédiaires minimaux. Afin d'atteindre l'objectif consistant à porter à 25 % la proportion de femmes occupant des postes de direction, il importe que les hauts fonctionnaires du Secrétariat, de même que les États Membres, ne ménagent aucun effort afin de pourvoir ces postes en faisant appel à des candidates qualifiées. Toutefois, la crise financière actuelle, et dont l'horizon paraît imprévisible, à laquelle se heurte l'Organisation des Nations Unies n'a pas manqué d'avoir des répercussions sur le recrutement à tous les niveaux, si bien que les perspectives d'amélioration de l'équilibre entre les sexes dans l'avenir proche s'en sont trouvées amoindries, tout particulièrement dans le cas des postes de direction et de décision.

4. Le présent rapport a été établi comme suite à la résolution 222 A de l'Assemblée générale. On y expose les progrès réalisés et les difficultés rencontrées durant l'année écoulée en ce qui concerne la réalisation des objectifs fixés. Eu égard aux difficultés financières que connaît actuellement l'Organisation, il est d'autant plus impératif d'assurer la planification des ressources humaines et la responsabilité individuelle des cadres, d'honorer les engagements pris et de faire preuve de vigilance, ainsi que de mettre en place un éventail de mesures exécutoires, de manière à consolider les gains acquis et à réaliser de nouveaux progrès, si modestes soient-ils.

II. PROGRÈS RÉALISÉS

A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, par classe et par département

5. Dans le cadre des efforts déployés par l'Organisation pour améliorer la situation des femmes, le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU établit tous les mois des tableaux faisant le point de la situation des femmes au Secrétariat qu'il remet au Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Ces tableaux indiquent la répartition selon le sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU, par département ou bureau, ainsi que par classe, pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique. Ils fournissent des données sur la répartition des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints, des fonctionnaires de la classe D-2 et des classes supérieures, des fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures, et des fonctionnaires de la classe P-5 et des classes supérieures occupant des postes soumis à la répartition géographique.

6. Le tableau 1 indique que le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique s'établissait à 35,1 % au 30 juin 1996, contre 23,1 % en 1985 (voir A/C.5/40/30, tableau 1), ce qui représente une augmentation de 12 % au cours des 11 dernières années. Le tableau 2 illustre l'amélioration de la situation des femmes au cours des trois dernières années. Malgré une modeste augmentation du nombre des femmes occupant des postes d'administrateur au Secrétariat – depuis la mi-1994, le pourcentage de femmes a augmenté de 2,3 % – le gel du recrutement, qui a débuté en septembre 1995, a incontestablement ôté à l'Organisation l'un de ses principaux moyens d'action en vue de réaliser l'objectif de la parité. En outre, grâce à l'action concertée

du Bureau de la gestion des ressources humaines et des responsables de programme, et comme l'illustrent les statistiques, les femmes n'ont pas été touchées relativement plus que les hommes par les programmes de départ anticipé de 1995 et 1996. Le nombre d'administrateurs qui ont quitté l'Organisation dans le cadre de ces programmes est de 89, dont le tiers était représenté par des femmes. Dans le cadre du programme de 1995, le départ anticipé de 57 administrateurs a été approuvé, dont 21 femmes et 36 hommes; dans le cadre du programme de 1996, sur un total de 32 administrateurs, 8 étaient des femmes et 24 des hommes. Dans la mesure où les hommes ont représenté deux tiers des fonctionnaires concernés, cela a ouvert la voie à de nouvelles possibilités de carrière pour les femmes.

7. Le tableau 1 indique la répartition selon le sexe, par département, des fonctionnaires du Secrétariat occupant des postes soumis à la répartition géographique. Sur les 31 départements ou bureaux étudiés, 15 ont atteint ou dépassé l'objectif fixé, à savoir une proportion générale de 35 % de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique; neuf comptent plus de 25 % de femmes; quatre départements et bureaux n'ont pas encore atteint la proportion de 25 % de femmes; et trois comptent une proportion égale ou supérieure à 50 % de femmes occupant des postes d'administrateur (tableau 1). En outre, dans trois départements, la proportion de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures atteint ou dépasse 50 % (voir tableau 3). Comme suite à la décision prise lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de s'attacher à assurer l'équilibre entre les sexes dans tous les programmes et activités de l'Organisation des Nations Unies, on espère que lorsque se dénouera la crise financière, il sera possible de recruter davantage de femmes dans des domaines précédemment caractérisés par une forte prépondérance masculine, mettant ainsi fin à l'exclusion des femmes de certains groupes professionnels.

Tableau 1

Répartition selon le sexe, par département ou bureau et par classe, des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies occupant des postes d'administrateur et postes de rang supérieur soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1996

Département ou bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total partiel		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		
Département de l'administration et de la gestion	1				1	3	2	4	3	2	6	2	3	2	2	2	2	14	17	31	54,8	
Bureau de la gestion des ressources humaines			1	1	2	1	3	6	8	10	13	11	9	6	6		36	41	77	53,2		
Secrétariat des organes interorganisations							2			1	2				1		3	3	6	50,0		
Département de l'information			1	4	2	13	5	19	13	32	32	37	45	25	31		131	128	259	49,4		
Département de la coordination des politiques et du développement durable	1			2	2	10	2	14	8	11	15	5	10	4	7		47	44	91	48,4		
Secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies																						
PNUE	1									2	6	1	1	3	3		11	9	20	15,5		
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité			1	4		5	8	10	11	9	14	14	14	8	7		51	40	91	44,0		
HCR	1		1			2	6	2	11	8	9	4	6				33	25	58	43,1		
Département des services d'appui et de gestion pour le développement					2	1	6	1	13	7	17	14	9	10	4		49	37	86	43,0		
ONUG	1			2		7	2	4	7	12	4	19	12	10	13		55	38	93	40,9		
PNUCID	1			2		1	7	1	6	8	7	3	3	6			27	18	45	40,0		
Département des affaires politiques	1		2	8	1	10	5	21	11	22	15	14	14	6	6		84	52	136	38,2		
Bureau des affaires juridiques	1			5		7	10	9	8	7	9	7	9	7	7		49	30	79	38,0		
Bureau des services de contrôle interne	1			1		2	1	7	1	11	8	3	1	5			31	18	49	36,7		

Département ou bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total partiel		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		
Département de l'information économique et sociale et de l'analyse du développement	1				2	11	2	11	2	8	24	14	23	9	11	9			83	42	125	33,6
Bureau des services de conférence et services d'appui			1		3	12	4	15	8	23	12	25	14	12	8				91	46	137	33,6
Département des opérations de maintien de la paix	1		2		3	8	1	7	2	20	8	8	13	4	2				53	26	79	32,9
Cabinet du Secrétaire général	2		1		2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2				17	8	25	32,0
CESAO	1					1	4	12	2	22	5	7	7	4	7				50	22	72	30,6
CESAP	1					1	9	3	21	2	32	12	21	8	14				93	40	133	30,1
CEPALC	1					10	2	17	6	34	8	24	13	15	9				101	38	139	27,3
Département des affaires humanitaires	1				4	7		11	2	6	2	1	4	3	4				33	12	45	26,7
ONUUV					2	3	2	7	2	12	4	12	4	2	1				38	13	51	25,5
Bureau de liaison des commissions régionales																			3	1	4	25,0
Centre des Nations Unies pour les établissements humains			1		2	2	1	4	1	11	4	10	4	4	1				34	11	45	24,4
CEE	1						5	2	15	1	18	6	17	6	4				68	20	88	22,7
CNUCED	1				3	22	1	39	6	36	8	40	21	16	10				157	46	203	22,7
CEA	1				1	7	1	33	3	37	8	37	14	12	10				128	36	164	22,0
Département des opérations de maintien de la paix — Division de l'administration et de la logistique des missions			3		2	6		14	1	5	1	7	2	2	2				39	6	45	13,3
Commission d'indemnisation des Nations Unies					2	1		1		1									5	0	5	0,0
Bureau de la Commission spéciale																			0	0	0	
Total	20	1	14	1	57	14	180	43	337	130	447	240	387	265	190	188			1 632	882	2 514	35,1

Tableau 2

Répartition selon le sexe des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies occupant des postes soumis à la répartition géographique, 1994, 1995 et 1996

Classe	30 juin 1994			30 juin 1995			30 juin 1996					
	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
SGA	2	17	19	10,53	2	18	20	10,0	1	20	21	4,8
SSG	2	16	18	11,11	2	12	14	14,3	1	14	15	6,7
D-2	14	61	75	18,67	14	58	72	19,4	14	57	71	19,7
D-1	34	198	232	14,66	39	188	227	17,2	43	180	223	19,3
P-5	122	375	497	24,55	136	345	481	28,3	130	337	467	27,8
P-4	246	481	727	33,84	234	460	694	33,7	240	447	687	34,9
P-3	240	371	611	39,28	250	379	629	39,7	265	387	652	40,6
P-2	168	201	369	45,53	180	198	378	47,6	188	190	378	49,7
P-1	2	0	2	100,00	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Total	830	1 720	2 550	32,55	857	1 658	2 515	34,1	882	1 632	2 514	35,1

Source : Précédents rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/49/527 et A/50/540) et données communiquées par le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

Tableau 3

Répartition selon le sexe, par département ou bureau et par classe, des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies : administrateurs de la classe D-1 et des classes supérieures occupant des postes soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1996

Département ou bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		Total partiel		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
	PNUE		1					2	1	1		
Bureau de la gestion des ressources humaines			1		1		2	1	3	5	8	62,5
Bureau de liaison des commissions régionales							1	1	1	1	2	50,0
Département de l'administration et de la gestion	1				1		1	3	2	4	7	42,9
CEE	1						1	5	2	3	9	33,3
Cabinet du Secrétaire général	2		1	1	2		1	2	2	7	10	30,0
CESAP	1						1	9	3	10	14	28,6
ONUSU					2		2	3	2	5	7	28,6
Département de l'information			1		4		2	13	5	18	25	28,0
Département de la coordination des politiques et du développement durable	1				2		2	10	2	13	17	23,5
Département des affaires politiques	1		2		8		1	10	5	21	27	22,2
Bureau des services de contrôle interne	1				1			2	1	4	5	20,0
Bureau des services de conférence et services d'appui			1		3			12	4	16	20	20,0
Département des services d'appui et de gestion pour le développement	1				2		1	6	1	9	11	18,2
CESAO	1						1	4	5	1	6	16,7
ONUG	1				2			7	2	10	12	16,7
Centre des Nations Unies pour les établissements humains			1		2			2	1	5	6	16,7
CEPALC	1							10	2	11	13	15,4
Département de l'information économique et sociale et de l'analyse du développement	1				2			11	2	14	16	12,5
CEA	1				1			7	1	9	10	10,0
Département des opérations de maintien de la paix	1		2		3			8	1	14	15	6,7
CNUCED	1				3			22	1	26	27	3,7
Bureau des affaires juridiques	1				5			7	0	13	13	0,0
Département des affaires humanitaires	1				4			7	0	12	12	0,0
PNUCID	1				2			1	4	0	4	0,0
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité			1		4			5	0	10	10	0,0
Secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies								2	0	2	2	0,0
HCR	1		1		2			2	4	0	4	0,0
Commission d'indemnisation des Nations Unies					2			1	3	0	3	0,0
Département des opérations de maintien de la paix — Division de l'administration et de la logistique des missions			3		2			6	11	0	11	0,0
Secrétariat des organes interorganisations									0	0	0	0,0
Bureau de la Commission spéciale									0	0	0	0,0
Total	20	1	14	1	57	14	180	43	271	59	330	17,9

B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales

8. Comme le montre le tableau 4, la proportion de femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales était de 35,3 % au 30 juin 1995 et de 36,3 % au 30 juin 1996. Cependant, à l'intérieur de cette catégorie de postes, les effectifs de certains services linguistiques se caractérisent encore par une forte prépondérance masculine (voir tableau 5). Il y a lieu de relever que dans le cas des pays qui comptent une faible proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, on constate une situation de même nature à l'intérieur de leurs services linguistiques respectifs. Les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales vont de la classe P-1 à la classe P-5 incluse. Pour la classe D-1 et les classes supérieures, les postes de cette catégorie sont soumis à la répartition géographique en raison des tâches et des responsabilités de gestion qui s'y attachent. Si l'objectif d'une proportion générale de femmes de 35 % avait inclus les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, le Secrétariat aurait atteint l'objectif de 35 % en 1995 et 1996.

Tableau 4

Répartition selon le sexe des fonctionnaires occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, par classe, 1995 et 1996

Classe	30 juin 1995				30 juin 1996			
	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
P-5	39	91	130	30,0	48	91	139	34,5
P-4	126	231	357	35,3	120	231	351	34,2
P-3	121	237	358	33,8	127	226	353	36,0
P-2	31	23	54	57,4	32	26	58	55,2
P-1	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Total	317	582	899	35,3	327	574	901	36,3

Tableau 5

Répartition selon le sexe des fonctionnaires occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, par région et par classe, au 30 juin 1996

Région	P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Nombre total de fonctionnaires
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Afrique	4	15	6	45	10	32	3	1	0	0	23	93	116
Amérique du Nord et Caraïbes	6	6	20	20	31	14	8	3	0	0	65	43	108
Amérique latine	9	9	16	12	16	13	3	4	0	0	44	38	82
Asie et Pacifique	4	14	8	38	16	50	3	4	0	0	31	106	137
Europe occidentale	25	23	63	56	44	23	12	9	0	0	144	111	255
Europe orientale	0	17	2	48	2	83	1	4	0	0	5	152	157
Moyen-Orient	0	6	2	9	6	10	1	1	0	0	9	26	35
Autres régions	0	1	3	3	2	1	1	0	0	0	6	5	11
Total	48	91	120	231	127	226	32	26	0	0	327	574	901

C. Promotions

9. L'application rigoureuse et le suivi des mesures spéciales énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/412, du 5 janvier 1996, sur les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes, ont permis, au cours de l'année écoulée, d'obtenir un taux de promotion des femmes de 41,3 % (voir tableau 6). Les mesures spéciales exigent que l'on tienne dûment compte de la nécessité d'améliorer la situation des femmes même lorsque la crise financière ou des mesures d'économie imposent une réduction des effectifs ou un gel du recrutement.

Tableau 6

Répartition selon le sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs promus à des postes des classes P-3 à D-1 sur recommandation des organes chargés des nominations et des promotions, entre le 30 juin 1995 et le 30 juin 1996

Classe	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total
D-1	15	8	36,36	22
P-5	35	20	36,36	55
P-4	38	26	40,63	64
P-3	28	27	49,09	55
Total	115	81	41,32	196

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

D. Nominations

10. Par la circulaire ST/SGB/278 du 14 septembre 1995 relative à la situation financière de l'Organisation, le Secrétaire général a notamment décidé d'appliquer un gel du recrutement jusqu'à ce que la situation financière de l'Organisation se soit sensiblement améliorée. Le recrutement, qui représente l'un des principaux moyens d'augmenter la proportion de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs, en particulier à la classe D-1 et aux classes supérieures, s'est trouvé considérablement ralenti durant la crise financière. La proportion de femmes occupant des postes de classes moyennes étant relativement négligeable, la possibilité de recourir au mécanisme des promotions pour réaliser les objectifs fixés par l'Assemblée générale s'en trouve limitée, ce qui rend plus difficile encore d'atteindre dans les délais voulus l'objectif de parité entre les sexes que s'est fixé le Secrétaire général. Le Secrétariat ne dispose donc pas des moyens d'action requis pour améliorer l'équilibre entre les sexes aussi rapidement que le souhaite le Secrétaire général.

III. CADRE DESTINÉ À APPUYER LES MESURES VISANT À ASSURER
L'ÉGALITÉ DES SEXES ET, NOTAMMENT, À AMÉLIORER LA
SITUATION DES FEMMES

A. Regroupement des mesures spéciales visant
à assurer l'égalité des sexes

11. L'instruction administrative ST/AI/412 du 5 janvier 1996 relative aux mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes regroupe sous une forme simplifiée toutes les mesures introduites tout au long des 10 dernières années dans différentes circulaires, instructions administratives et autres textes concernant la réalisation d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes au Secrétariat et fournit un cadre pour suivre la situation des femmes dans les divers départements et bureaux. Dans sa résolution 49/222 B, l'Assemblée générale a pris note avec intérêt de la déclaration sur la situation des femmes dans les secrétariats des organismes des Nations Unies que le Comité administratif de coordination (CAC) avait adoptée à sa première session ordinaire de 1995. La circulaire du Secrétaire général ST/SGB/282 du 5 janvier 1996 sur les politiques visant à assurer l'égalité des sexes à l'Organisation des Nations Unies fait pendant à l'instruction administrative ST/AI/412. Cette circulaire facilitera le suivi de la situation des femmes et donnera un élan aux efforts visant à réaliser l'objectif fixé par le Secrétaire général qui consiste à assurer l'égalité des sexes au Secrétariat d'ici à l'an 2000. Toutefois, les difficultés créées par la crise financière empêchent toujours l'Organisation d'appliquer un grand nombre de ces mesures, et notamment de recruter de nouveaux fonctionnaires. On trouvera ci-après une récapitulation des principales mesures que le Bureau de la gestion des ressources humaines a adoptées dans son plan visant à améliorer la situation des femmes :

a) Chaque fois que le Secrétaire général jugera nécessaire d'imposer un gel du recrutement, les demandes de dérogation seront examinées de manière plus favorable dans le cas où la candidature sera celle d'une femme;

b) Les postes qui deviendront vacants dans les catégories et aux classes pour lesquelles les objectifs fixés par l'Assemblée générale n'auront pas été atteints seront pourvus, dans les cas où une ou plusieurs femmes les brigueront, par l'une des candidates à condition que a) l'intéressée possède toutes les qualifications requises et b) que ses qualifications soient sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se seront portés candidats aux mêmes postes;

c) Lorsqu'une candidate possédera les qualifications requises et que le département recommandera un homme, il lui faudra soumettre un exposé écrit indiquant les raisons ayant motivé sa recommandation;

d) Exception faite de ceux qui seront pourvus par voie de concours, les postes qui deviendront vacants ne pourront aller à des hommes qu'après que le Bureau de la gestion des ressources humaines aura attesté que, malgré la diligence la plus grande avec laquelle tous les intéressés auront oeuvré pendant une période d'au moins six mois, il n'a pas été possible de trouver une candidate qualifiée;

e) Les femmes qui se trouveront au service de l'Organisation, programmes et fonds des Nations Unies compris, depuis un an au moins, en vertu d'un engagement de quelque type que ce soit ou en qualité de consultantess pourront poser leur candidature aux postes annoncés par voie d'avis de vacance internes;

f) Les vacances de poste de la classe P-5 et des classes supérieures qui surviendront dans les départements où la parité des sexes reste à assurer devront être annoncées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur (sauf dans les cas où le Bureau de la gestion des ressources humaines aura accepté qu'il ne soit pas publié d'avis à l'extérieur, comme il pourra le faire lorsqu'une candidate répondant aux conditions requises aura été trouvée);

g) Il ne pourra être recruté de nationaux d'États Membres déjà surreprésentés que dans un nombre limité de cas; seules des femmes pourront bénéficier de dérogations à tel effet, et ce, à condition qu'elles soient les plus qualifiées parmi les candidats aux postes brigüés;

h) Afin d'accroître le nombre des femmes pouvant être recrutées aux classes inférieures dans la catégorie des administrateurs, les femmes exceptionnellement qualifiées qui détiennent des engagements de courte durée ou de durée inférieure à un an aux classes P-2 ou P-3 et occupent des postes permanents pourront de même, dans un nombre limité de cas, être admises à se présenter aux concours, même s'il s'agit de ressortissantes d'États Membres surreprésentés ou se situant au-delà du point médian de la fourchette souhaitable;

i) Lorsqu'un poste de rang élevé deviendra temporairement vacant, tous les départements et bureaux sont priés de passer en revue les dossiers de leurs fonctionnaires qualifiées en vue de leur affectation temporaire à de telles fonctions;

j) Le Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes a mis en place un système officiel de suivi pour faire en sorte que les femmes ne souffrent pas démesurément de la crise financière;

k) Les règles relatives à l'ancienneté doivent être appliquées avec souplesse, de façon que l'ancienneté cumulative d'une fonctionnaire soit prise en considération pour les promotions tant ordinaires qu'accélérées.

B. Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes

12. À l'issue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 4-15 septembre 1995) et comme suite à une recommandation formulée par la Conférence, le Secrétaire général a désigné une conseillère spéciale pour la parité entre les sexes. Cette dernière est chargée d'aider le Secrétaire général à veiller à ce que la prise en compte des problèmes des femmes soit effectivement intégrée dans les politiques et programmes dans tous les domaines d'activité du système des Nations Unies, en collaboration avec la Division de la promotion de la femme, du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, du Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes et d'autres entités compétentes au sein du système des Nations Unies.

Conformément à ce mandat et pour assurer une meilleure coordination entre les diverses composantes du système, la Conseillère spéciale a, en consultation avec les programmes et fonds des Nations Unies, constitué trois groupes de travail officieux auxquels participent le Secrétariat de l'ONU et certains fonds et programmes du système. Ces groupes de travail, chargés respectivement des politiques et de la recherche, des activités opérationnelles et de la représentation équitable des sexes dans tout le système des Nations Unies, ont déjà commencé à définir des domaines d'action. Ils sont censés se joindre à d'autres groupes de travail responsables de tâches précises que le Comité interinstitutions pour les femmes (voir plus loin par. 15) pourrait décider de créer. Leurs activités pourraient ensuite se situer dans ce cadre plus large.

C. Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

13. Le Secrétaire général a créé le 7 mars 1986 le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat dans le cadre d'un programme général visant à lever les principaux obstacles à l'intégration des femmes dans les activités de fond de l'Organisation. La Conseillère spéciale pour les questions relatives aux femmes préside ce comité qui est composé de 16 membres choisis par le Secrétaire général dans divers départements et bureaux pour siéger à titre personnel. La Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat est un membre de droit du Comité et exerce les fonctions de secrétaire. Le Comité est chargé de suivre la mise en oeuvre du plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000), de conseiller le Secrétaire général sur la politique à suivre en matière de promotion des femmes, de lui faire des recommandations à ce sujet et de lui présenter un rapport tous les ans.

Comités directeurs locaux

14. Plusieurs commissions régionales ont créé ou créent actuellement des comités directeurs et certaines d'entre elles, notamment la Commission économique pour l'Afrique, ont d'ailleurs déjà eu de tels comités dans le passé. En avril 1995, le Directeur général de l'Office des Nations Unies à Vienne a constitué, sur la recommandation du Comité consultatif mixte, le Comité de Vienne pour l'amélioration de la situation des femmes en vue de faciliter la réalisation des objectifs fixés dans ce domaine. Ce comité fournit des services consultatifs au Directeur général et communique au Comité directeur de New York ses conclusions et recommandations.

D. Comité administratif de coordination

15. En 1995, les membres du CAC ont réaffirmé qu'ils étaient fermement résolus à faire en sorte que la promotion de la femme constitue une priorité au sein des organismes appliquant le régime commun et à prendre les mesures requises pour améliorer la situation des femmes dans leurs secrétariats respectifs. Il a estimé qu'un effort concerté était nécessaire pour appliquer intégralement les politiques en vigueur et définir de nouvelles initiatives propres à assurer une meilleure représentation des femmes, en particulier dans les postes de responsabilité. En outre, à sa première session ordinaire de 1996, le CAC a créé le Comité interinstitutions pour les femmes dont la présidence sera assurée

par la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour les questions relatives aux femmes. Ce comité a pour mandat de suivre, sur la base d'indicateurs de résultats, l'application par le système des Nations Unies du Plan d'action adopté lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et des recommandations relatives à la parité entre les sexes issues des récentes conférences et sommets des Nations Unies qui relèvent de la compétence du système, ainsi que de donner au CAC des conseils sur les moyens d'assurer une coopération et une coordination efficaces du système des Nations Unies à cet égard, permettant aussi d'intégrer l'égalité des sexes dans les activités du système. Afin de faciliter et de suivre ses travaux dans ce domaine, le CAC a prié son Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) de présenter, à intervalles réguliers, un rapport sur la mise en oeuvre des mesures qu'il avait prises pour accroître la participation des femmes. Cette question est actuellement à l'étude au CCQA qui présentera un rapport au CAC à sa seconde session ordinaire de 1996.

E. Bureau de la Responsable des questions relatives
aux femmes au Secrétariat

16. La Responsable des questions relatives aux femmes relève toujours directement du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et fait partie intégrante du Bureau de la gestion des ressources humaines. Ses principales fonctions sont les suivantes :

a) Suivre l'application et l'état d'avancement du plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000) que l'Assemblée générale a approuvé dans ses résolutions 49/222 A et 50/164;

b) Établir au sein du régime commun des Nations Unies des communications, des contacts et des activités de sensibilisation sur la nécessité d'assurer la parité entre les sexes afin que les organismes des Nations Unies et autres tirent pleinement parti des expériences acquises dans ce domaine sur le lieu de travail;

c) Intervenir lors des affectations et promotions pour veiller à ce que les femmes aient pleinement la possibilité d'être affectées et promues à des postes pour lesquels elles sont qualifiées;

d) Intervenir dans les activités de recrutement pour veiller à ce qu'un plus grand nombre de femmes qualifiées soient recrutées en particulier aux postes de décision de rang élevé;

e) Présenter des rapports et assister aux délibérations de l'Assemblée générale sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat et fournir des services de secrétariat au Comité directeur et autres organes selon que de besoin;

f) Fournir une orientation aux fonctionnaires de sexe féminin qui ont besoin d'être conseillées sur la manière d'organiser leur carrière et les informer de leurs droits et responsabilités.

17. La Responsable des questions relatives aux femmes, en collaboration étroite avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, s'efforce de créer un climat de travail plus porteur et plus propice à la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale. En outre, la Responsable s'efforce d'instaurer une meilleure communication entre tous les fonctionnaires. Des manifestations spéciales réunissant femmes et hommes pour examiner les problèmes d'intérêt commun sont également prévues.

18. Le 25 avril 1996, la Responsable a organisé la journée "Amenez vos filles au bureau" en coopération avec le Comité du personnel et le Groupe de l'égalité des droits pour les femmes. Les activités de la journée visaient à offrir aux jeunes filles l'occasion de venir voir leur mère ou leur père sur le lieu de travail et de prendre directement conscience du rôle que les femmes jouent dans l'Organisation et des possibilités qu'elles auraient d'accéder un jour à des postes de responsabilité.

19. Les activités du Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes continuent d'être financées par des fonds extrabudgétaires. Les effectifs actuels – un fonctionnaire principal et un agent des services généraux – sont très insuffisants au regard de la charge de travail que supposent la mise en oeuvre et le suivi du plan d'action ainsi que les activités consécutives à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et le nouveau Comité interinstitutions du CAC pour les femmes. Dans sa résolution 49/222 A, l'Assemblée générale a prié instamment les États Membres de verser des contributions volontaires pour appuyer les efforts faits par l'ONU pour assurer l'égalité des sexes. C'est là une responsabilité commune à la fois des États Membres et de l'ONU, d'une part, et du Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres départements, d'autre part. Les organes chargés des nominations et des promotions ont notamment apporté leur assistance (voir tableau 5). Pour réaliser l'égalité des sexes, il faut améliorer le milieu de travail. À cette fin, la prise en compte des sexes spécifiques a été incorporée dans le système de notation ainsi que dans le programme de formation à la gestion du personnel. En outre, pour remédier à la pénurie de personnel, la Responsable a eu recours au Programme des stagiaires.

Responsables au niveau des départements

20. Un réseau de responsables, mis en place au niveau des départements depuis 1994, fournit une assistance à la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat. Outre les tâches qui sont habituellement les leurs, ces responsables participent, en collaboration avec les chefs de département, d'administration et des services administratifs, au suivi de l'application des politiques et appellent l'attention de la Responsable sur les problèmes rencontrés par les femmes dans leurs départements respectifs. Elles sont désignées pour une période de deux ans par les chefs de département et de bureau en consultation avec les représentants du personnel, compte tenu de l'intérêt et de l'attachement qu'elles ont manifestés pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Elles fournissent une assistance à la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat et travaillent en étroite coopération avec elle.

F. Discrimination, y compris harcèlement

21. Bien que le harcèlement ne soit pas en soi un problème propre aux femmes, la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat fait office de conseillère auprès du groupe d'étude sur le harcèlement du Comité consultatif mixte, qui s'attache à identifier les problèmes de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Grâce à des fonds extrabudgétaires et des services de consultants, ce groupe d'étude mixte Administration/personnel a établi un questionnaire qui sera distribué personnellement à chaque fonctionnaire dans tous les lieux d'affectation du Secrétariat. Ce questionnaire a pour objet d'étudier la manière dont la culture et les distinctions entre les sexes influent sur la définition du harcèlement à l'ONU et de déterminer la mesure dans laquelle les fonctionnaires estiment que le harcèlement sous ses diverses formes existe sur leurs lieux de travail. Les résultats de cette enquête permettront de réviser et de renforcer les procédures actuellement applicables en cas de harcèlement sur le lieu de travail.

IV. RÉALISATION DES OBJECTIFS EN MATIÈRE DE PARITÉ
ENTRE LES SEXES

22. Les mesures spéciales donnent une expression concrète à l'objectif du Secrétaire général consistant à assurer une représentation équilibrée des sexes au Secrétariat. Elles ont pour objet de permettre aux femmes d'avoir accès, dans des conditions de plus grande égalité avec les candidats de sexe masculin, aux promotions et affectations jusqu'à ce que l'égalité des sexes soit pleinement assurée. Ces mesures sont claires; leur efficacité dépendra non seulement de la participation de tous les bureaux et départements mais du suivi des résultats et, dans la mesure du possible, de la prise des mesures requises pour assurer leur application. En coordination avec d'autres services du Bureau de la gestion des ressources humaines, la Responsable de même que le Comité directeur s'efforcent de faciliter et de suivre l'application des mesures spéciales en appliquant des procédures qui mettent en relief la nécessité d'offrir des chances égales aux femmes et reconnaissent par ailleurs que ces dernières contribuent à l'oeuvre de l'Organisation.

23. Lorsque le recrutement aura repris, le Bureau de la gestion des ressources humaines facilitera le recrutement et la promotion des femmes en prenant de nombreux contacts, en se mettant en rapport avec les représentantes participant à des conférences, en communiquant avec des associations spécialisées, en complétant les fichiers de candidates internes et externes et, s'il existe des fonds à cet effet, en mettant des annonces dans des journaux et revues destinés à un public féminin. La Responsable a constitué un réseau de plus en plus vaste de femmes à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation en vue de communiquer et de diffuser les avis de vacance de poste.

A. Suivi du plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000) : principales mesures qui seront prises par le Bureau de la gestion des ressources humaines en collaboration avec le Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat

24. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a élaboré une stratégie en quatre points en vue d'assurer l'application de l'instruction administrative ST/AI/412. En application de cette stratégie, le Bureau s'efforcera d'aider tous les bureaux et départements à mettre en oeuvre les mesures énoncées dans ladite instruction. À cette fin, le Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat :

I

a) Tiendra périodiquement des réunions avec les chefs de département, les directeurs de programme, les chefs de service administratif et cadres intermédiaires afin de maintenir un dialogue constant sur l'amélioration de la situation des femmes dans le Secrétariat tout entier;

b) Rencontrera les membres du Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes, les membres des organes chargés des nominations et des promotions, les modules du Bureau de la gestion des ressources humaines, les responsables au niveau des départements et les représentants du personnel pour les tenir au courant des faits les plus récents dans ce domaine;

c) Mettra au point et appliquera un système de recherche dynamique et actif en consultation avec les États Membres, qui s'appuie sur la constitution de réseaux de recrutement, la recherche de cadres et l'affichage des postes vacants sur Internet, le but étant de trouver un plus grand nombre de femmes qualifiées. Assistera notamment aux réunions et conférences internationales pour établir de nouveaux contacts avec des cadres féminins;

II

d) Suivra les procédures de nomination et de promotion pour veiller à ce que la candidature de femmes soit proposée et aidera tous les départements et bureaux à trouver à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation des candidates qui remplissent les conditions requises;

e) Veillera à ce qu'aucun effort ne soit épargné pour trouver des femmes qualifiées pouvant prétendre à une promotion, y compris à une promotion accélérée, lorsque celle-ci se justifie;

f) Élaborera et constituera une base de données sur les ressources humaines qui reflète plus exactement l'expérience acquise par les femmes, y compris les diplômes obtenus et la formation suivie au cours des 10 dernières années de service auprès de l'Organisation des Nations Unies et/ou d'autres organisations;

g) Présentera au Secrétaire général un rapport trimestriel sur la situation des femmes en en envoyant des exemplaires aux Présidents des organes chargés des nominations et des promotions et du Groupe consultatif de haut niveau;

III

h) Fera en sorte que toutes les femmes dans l'ensemble du Secrétariat aient pleinement connaissance de l'instruction administrative ST/AI/412 et de ses incidences sur le déroulement de leur carrière;

i) Tirera efficacement parti des prévisions de vacance de poste sur six mois pour prendre des dispositions et nouer des contacts afin de pouvoir trouver un plus grand nombre de candidates;

j) Rencontrera individuellement les fonctionnaires pour examiner leur statut contractuel, leur situation personnelle et leur profil de carrière et prendra les mesures de suivi qui pourraient s'imposer;

k) Communiquera périodiquement avec l'ensemble du personnel par le biais d'un bulletin trimestriel et d'une chronique dans le Secretariat News dont le double objectif est d'informer le personnel et de le sensibiliser aux questions importantes ayant trait aux femmes;

IV

l) S'emploiera à créer un lieu de travail où l'égalité des sexes est estimée et respectée et à créer un environnement permettant aux femmes de développer pleinement leur potentiel;

m) Élaborera des stratégies propres à renforcer la confiance et à améliorer la communication entre le Bureau de la gestion des ressources humaines, l'administration et l'ensemble du personnel;

n) Mettra au point des stratégies de communication et suscitera une prise de conscience des sexospécificités dans le cadre de programmes tels que les programmes de gestion du personnel afin d'encourager l'évolution des attitudes nécessaire à la création d'un milieu de travail plus satisfaisant;

o) Établira des contacts avec les organisations non gouvernementales, les établissements d'enseignement et d'autres organismes pour les informer des progrès réalisés au Secrétariat.

25. La réalisation de l'égalité des sexes, notamment aux niveaux les plus élevés, sera fonction de la détermination dont l'administration fera preuve à cet égard. Si la proportion des femmes a augmenté dans la plupart des départements et bureaux, leur nombre dans les postes de direction et de décision demeure toujours bien en deçà des objectifs fixés par l'Assemblée générale et le Secrétaire général. L'administration et les États Membres doivent déployer un effort concerté pour mettre en oeuvre les politiques existantes et concevoir de nouvelles initiatives visant à accroître la représentation des femmes dans les postes de haut niveau. Certaines des mesures énoncées plus haut, telles que

l'établissement de contacts tant à l'intérieur du système des Nations Unies qu'avec des organismes extérieurs qui s'emploient activement à promouvoir la parité entre les sexes, aidera à trouver des femmes qualifiées pour pourvoir les postes de rang élevé une fois que le recrutement aura repris. En outre, l'établissement d'un dialogue permanent avec les universités, les organisations non gouvernementales et les associations de cadres féminins facilitera la constitution d'un fichier de candidates capables de pourvoir les postes qui deviendront vacants, ce qui permettra au Bureau de la gestion des ressources humaines de répondre avec plus de dynamisme aux demandes des départements et bureaux qui recherchent des candidates qualifiées.

B. Nouveau style de gestion

26. Un objectif important de la stratégie du Secrétaire général visant à moderniser la gestion des ressources humaines de l'Organisation consiste à définir au sein du Secrétariat un nouveau style de gestion qui attache une grande valeur à la diversité et permette à tous les fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes. Ce nouveau style de gestion nécessitera une évolution des attitudes mais aussi des systèmes et des politiques.

27. L'introduction du nouveau système de notation a été une importante initiative à cet égard. Ce système, qui encourage vivement tous les fonctionnaires et leurs supérieurs à fixer ensemble des objectifs et à convenir de résultats sur lesquels fonder une évaluation annuelle, fait de la prise en compte des problèmes propres aux femmes une obligation pour le personnel d'encadrement, ce qui contribuera à promouvoir une plus grande responsabilité dans des domaines tels que la réalisation d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes et la manifestation d'une sensibilité aux sexospécificités et aux différentes cultures sur le lieu de travail.

28. La formation étant un facteur critique lorsqu'il s'agit d'encourager de nouvelles attitudes, les questions de parité entre les sexes figurent de plus en plus dans les programmes de formation et de perfectionnement du personnel du Secrétariat, y compris dans les journées d'orientation organisées à l'intention des nouveaux fonctionnaires, dans la formation au système de notation, au règlement des conflits et à la supervision et à la gestion.

29. Un programme obligatoire de formation à la gestion du personnel est actuellement organisé du sommet à la base à commencer par tous les fonctionnaires des classes D-1 et D-2. Afin d'assurer une meilleure représentativité des deux sexes et d'appuyer les mesures visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat, les femmes de la classe P-5 ayant des fonctions d'encadrement participent aussi aux côtés des directeurs à la première phase de ce programme. Les problèmes de parité entre les sexes sont examinés dans le cadre de ce programme et lors de sessions de suivi sur la base monographies qui soulèvent ces problèmes et en encouragent l'examen.

30. Un autre volet important de la stratégie du Secrétaire général concerne la mise en place d'une formation plus systématique et d'une aide aux fonctionnaires pour le déroulement de leur carrière dès le moment où ils entrent à l'Organisation. À compter de janvier 1997, ce programme comportera un programme d'initiation obligatoire destiné à présenter les activités de

l'Organisation, ses politiques, ses pratiques et sa culture à tous les administrateurs de la classe de début recrutés par voie de concours, dont plus de 50 % sont des femmes. Un nouveau système d'affectations sous encadrement permettra aussi aux jeunes administrateurs d'acquérir une expérience plus vaste dès le début de leur carrière.

31. Comme le nouveau style de gestion doit aussi encourager et appuyer la création d'un milieu de travail mieux adapté aux réalités de la vie des femmes qui travaillent au service de l'Organisation, des problèmes tels que le milieu de travail, l'emploi du conjoint, l'établissement d'horaires mobiles, les services de garderie, les programmes d'interruption de carrière feront l'objet d'un examen plus approfondi.

V. CONCLUSION

32. Au cours des 10 dernières années, l'Organisation des Nations Unies a appliqué divers programmes et mesures tendant à assurer l'égalité des sexes et à améliorer la situation des agents des services généraux, qui sont pour la plupart des femmes. Les objectifs fixés en ce qui concerne la représentation égale des hommes et des femmes sont importants non seulement en termes quantitatifs mais aussi du point de vue de la valeur ajoutée que représente une main-d'oeuvre diversifiée et représentative où les deux sexes sont équitablement représentés. Les décisions doivent être prises compte tenu de la contribution indispensable et unique que les femmes apportent sur le lieu de travail. La ferme volonté du Secrétaire général d'assurer l'égalité des sexes s'est traduite par plusieurs décisions importantes visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat. Les statistiques font apparaître une augmentation du nombre de femmes à tous les niveaux tandis que l'ONU a évolué en vue de promouvoir et de préserver la valeur d'une force de travail ouverte aussi bien aux femmes qu'aux hommes qualifiés. Toutefois, l'objectif visant à assurer l'égalité dans la répartition des sexes d'ici à l'an 2000 demeure lointain.

33. Dans certains secteurs, notamment aux niveaux les plus élevés, les femmes sont toujours très faiblement représentées. Le Secrétaire général et les États Membres doivent continuer d'oeuvrer de concert pour faire en sorte que l'on trouve des femmes qualifiées auxquelles il faut donner la possibilité d'occuper des postes de haut niveau au Secrétariat. Ensemble, ils doivent se faire les avocats d'une main-d'oeuvre capable de s'épanouir sur le plan professionnel et où tous les individus peuvent apporter sans entraves leur pleine contribution à l'Organisation. Les femmes constituent 51 % de la population mondiale et doivent pouvoir participer pleinement aux activités de l'Organisation afin que celle-ci puisse représenter le monde dans toute sa diversité.

34. Le Secrétaire général continuera de poursuivre vigoureusement les objectifs fixés par l'Assemblée générale en ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes. L'objectif de 35 % fixé pour les femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a été atteint. Compte tenu de la persistance de la crise financière, l'objectif de la parité complète entre les sexes d'ici à l'an 2000 est irréaliste. En conséquence, l'Assemblée générale jugera peut-être bon de fixer des objectifs plus réalistes pour les femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, par exemple 37 % d'ici à 1997 et 41 % d'ici à 1999. Si l'objectif de 25 % qui avait été fixé pour les femmes occupant

des postes de direction n'a pas été atteint, il convient néanmoins de tendre vers sa réalisation. Il faut se garder de considérer qu'il y a incompatibilité entre les efforts actuellement déployés par l'Organisation pour assurer l'égalité des sexes et ceux visant à assurer une représentation géographique plus diversifiée et plus équitable. Ces efforts devraient au contraire être complémentaires et poursuivis parallèlement dans le cadre d'une action synergique.

35. Au cours du siècle prochain, l'Organisation des Nations Unies devrait être à l'avant-garde des problèmes ayant trait aux femmes. Il faut donc que les États Membres collaborent avec l'ONU et manifestent leur attachement à l'égalité des sexes. Il leur faut aussi trouver les moyens et ressources nécessaires à cette fin. S'il est devenu extrêmement difficile d'atteindre les objectifs chiffrés que l'Organisation s'est fixés du fait de la crise financière, le Secrétariat n'épargnera aucun effort pour mobiliser l'énergie des femmes qui travailleront aux côtés de leurs collègues de sexe masculin en vue de trouver des solutions novatrices aux problèmes que rencontre la communauté internationale. Un milieu de travail épanouissant, qui offre de nombreuses perspectives aux femmes et aux hommes de poursuivre leur carrière avec optimisme, animés par une éthique et une conscience professionnelles, ne peut que régénérer et revitaliser le Secrétariat tout entier au service de la communauté internationale.
