



**Conseil économique
et social**

Distr.
GÉNÉRALE

E/CN.6/1997/7
26 février 1997
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

COMMISSION DE LA CONDITION
DE LA FEMME

Quarante et unième session
10-21 mars 1997

Point 3 a) de l'ordre du jour provisoire*

QUATRIÈME CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES : BILAN
DE L'INTÉGRATION DES ORGANISMES DES NATIONS UNIES

Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

Rapport du Secrétaire général

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1 - 5	3
I. MISE À JOUR STATISTIQUE	6 - 9	4
II. FAITS NOUVEAUX	10 - 26	8
A. Plan d'action stratégique pour l'amélioration de la condition de la femme au Secrétariat (1995-2000)	10 - 15	8
B. Publication et révision du document récapitulant les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes	16 - 19	10
C. Diffusion de l'information	20 - 21	11
D. Formation et perfectionnement du personnel	22 - 26	11
CONCLUSIONS	27	12

* E/CN.6/1997/1.

SIGLES

CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CNUEH	Centre des Nations Unies pour les établissements humains
CSNU	Commission spéciale des Nations Unies
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONUUV	Office des Nations Unies à Vienne
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement

INTRODUCTION

1. Dans sa résolution 51/67 du 12 décembre 1996, l'Assemblée générale a demandé qu'une mise à jour sur la situation des femmes au Secrétariat soit présentée à la Commission de la condition de la femme à sa quarante et unième session.

2. Dans la même résolution, l'Assemblée générale a noté avec satisfaction que l'objectif consistant à porter à 35 % la proportion de femmes dans l'ensemble des postes soumis à la répartition géographique a été atteint, comme elle l'avait demandé dans sa résolution 45/125 du 14 décembre 1990. Elle a réaffirmé que la parité entre les effectifs masculins et féminins d'ici à l'an 2000 demeurait l'objectif fixé, et s'est déclarée préoccupée par le fait que cet objectif pourrait ne pas être atteint, en particulier aux postes de direction et de décision. L'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de mettre d'urgence pleinement en oeuvre le plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000)¹ de manière à assurer l'égalité générale des sexes, en particulier en ce qui concerne les postes d'administrateur et les postes supérieurs, d'ici à l'an 2000. Elle a en outre prié le Secrétaire général de poursuivre ses efforts visant à ce que se crée un milieu de travail respectueux des sexospécificités et de faire en sorte que la responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat puisse suivre plus efficacement l'application du plan d'action stratégique. Elle a également demandé instamment au Secrétaire général d'employer au Secrétariat davantage de femmes venant de pays en développement ainsi que de pays comptant peu de femmes au Secrétariat.

3. Depuis sa prise de fonctions le 1er janvier 1997, le Secrétaire général s'est clairement engagé à intégrer une perspective sexospécifique dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies. La réalisation des objectifs fixés en matière de parité entre les effectifs masculins et féminins et la création d'un milieu de travail attaché à cette parité au Secrétariat participent intégralement de cet engagement. Les responsables de haut niveau seront rigoureusement tenus de rendre compte à cet égard.

4. Comme première initiative prise pour honorer cet engagement, le Secrétaire général a nommé, en tant que membre de son cabinet, une conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme avec rang de Sous-Secrétaire général. Cette dernière, qui rend directement compte au Secrétaire général, est chargée de l'aider en particulier à veiller à ce que soient coordonnées les politiques adoptées à l'échelle du système pour appliquer le Programme d'action de Beijing² et veiller à la parité hommes-femmes dans toutes les activités du système des Nations Unies. La Conseillère spéciale a été nommée présidente du Comité interinstitutions sur les femmes et l'égalité entre les sexes. La responsable des questions relatives aux femmes, qui relève actuellement du Bureau de la gestion des ressources humaines, sera affectée avec les ressources actuelles au Bureau de la Conseillère spéciale pour y assumer ses fonctions. Des efforts continueront d'être faits pour renforcer ces fonctions conformément à la résolution 51/67 de l'Assemblée générale. La Conseillère spéciale continue de diriger la Division de la promotion de la femme.

5. En raison du peu de temps qui s'est écoulé entre la fin de la session ordinaire de l'Assemblée générale et le début de la session de la Commission de la condition de la femme, le présent rapport porte sur les faits nouveaux concernant les données statistiques et les changements pertinents qu'ont subis les chiffres de juin 1996 mentionnés dans le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, qui a été présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante et unième session (A/51/304). Le présent rapport est à rapprocher du rapport précédent dont la Commission est saisie pour information.

I. MISE À JOUR STATISTIQUE

6. Dans le tableau 1 du rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante et unième session (A/51/304), le Secrétaire général a indiqué la représentation des femmes par département ou bureau dans l'ensemble du Secrétariat. Les tableaux 1 et 2 ci-dessous contiennent une mise à jour de ces données au 31 décembre 1996. L'objectif fixé par l'Assemblée générale, à savoir porter la proportion des femmes à 35 % en 1995, a été finalement atteint par 17 bureaux et départements sur 33. En fait, cinq départements et bureaux ont atteint l'objectif d'une parité entre les effectifs masculins et féminins. La proportion générale des femmes dans l'ensemble du Secrétariat a augmenté de 0,9 % pour atteindre 35,5 % à la fin de 1996 (voir tableau 1). Cependant, l'objectif correspondant de 25 % de femmes occupant des postes de décision n'a pas été atteint. Au 31 décembre 1996, 18,5 % des postes de la classe D-1 et des classes supérieures étaient occupés par des femmes, soit une augmentation de 1,6 % par rapport à l'année précédente. Dans six départements et bureaux, la proportion de femmes occupant des postes de rang élevé a en fait atteint 25 % (voir tableau 2).

7. Il convient de noter que les tableaux n'indiquent pas la nomination par le Secrétaire général, le 27 janvier, de deux femmes au poste de Sous-Secrétaire général, chargées respectivement de la parité entre les sexes et la promotion de la femme et des relations extérieures. Si l'objectif consistant à porter la proportion de femmes occupant des postes de ce niveau à 25 % est loin d'être atteint, ces nouvelles nominations portent toutefois le nombre de femmes occupant des postes élevés à trois.

8. En 1996, il a été très difficile d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat de l'ONU du fait du gel du recrutement, de la restructuration en cours, de la compression des effectifs et des programmes de retraite anticipée. Néanmoins, la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a légèrement augmenté comme indiqué plus haut. Les statistiques figurant au tableau 3 ci-dessous témoignent des efforts déployés par l'Organisation pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale en matière de parité entre les sexes. Le tableau 4 indique le nombre de fonctionnaires occupant des postes de décision de rang élevé qui ont été promus ou recrutés en 1996.

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 31 décembre 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		
Bureau de la Commission spéciale					1														0	1	1	100,0
Département de l'administration et de la gestion	1				2	2	5	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	14	17	31	54,8
Bureau de la gestion des ressources humaines			1		1	2	1	3	6	8	9	10	10	10	6	6	6	6	34	39	73	53,4
Département de la coordination des politiques et du développement durable	1				4	2	9	2	14	9	10	17	5	10	3	7	7	7	46	47	93	50,5
Secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies							2	1	6	2	2	6	6	6	1	1	1	1	16	16	32	50,0
Secrétariat des organes interorganisations							2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	6	50,0
Département de l'information	1				4	2	12	5	18	14	32	30	37	43	26	30	30	30	130	124	254	48,8
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité			1		4	4	5	5	8	9	9	7	10	16	8	6	6	6	45	38	83	45,8
Département des services d'appui et de gestion pour le développement	1				1	1	3	1	12	6	17	13	9	10	3	3	3	3	43	34	77	44,2
HCR	1		1		2	2	7	13	11	6	8	8	12	11	6	8	8	8	41	28	69	40,6
ONUG	1				2	7	1	4	7	10	4	18	12	11	12	12	12	12	53	36	89	40,4
PNUCID	1				2	2	1	1	7	1	7	8	7	4	3	6	6	6	28	19	47	40,4
PNUE		1			1	2	2	2	1	5	1	1	1	1	2	2	2	2	11	7	18	38,9
Département des affaires politiques	1		2		7	1	9	5	21	12	22	15	13	11	6	7	7	7	81	51	132	38,6
Cabinet du Secrétaire général	2		1		1	4	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	16	10	26	38,5
Bureau des affaires juridiques	1				3	7	7	7	10	8	10	7	9	6	10	8	8	8	50	29	79	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 des opérations de maintien de la paix		1			3	8	1	5	2	16	8	10	13	4	3					47	27	74	36,5
Bureau des services de contrôle interne	1				1	3	1	7	1	10	9	9	2	1	5				32	18	50	36,0	
Bureau de liaison des commissions régionales						1	1	1		1									2	1	3	33,3	
CESAO	1				1	6	1	13	2	20	4	7	8	4	10				51	25	76	32,9	
Bureau des services de conférence et services d'appui			1		3	1	12	4	14	6	21	11	26	15	12	6			89	43	132	32,6	
Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques	1				2	10	2	11	11	23	9	22	7	11	8				80	37	117	31,6	
CESAP	1				9	9	2	19	2	31	12	22	9	11	14				93	39	132	29,5	
Département des affaires humanitaires	1				5	5		10	3	6	3	2	3	3	4				32	13	45	28,9	
CEPALC	1				10	3	14	5	35	9	23	13	14	9					97	39	136	28,7	
Office des Nations Unies à Nairobi								1	1	3	1	4							11	4	15	26,7	
ONUS					2	3	2	7	2	11	4	13	4	3	2				39	14	53	26,4	
Département des opérations de maintien de la paix — Division de l'administration et de la logistique des missions			3		2	7		12	4	13	5	5	5	3	2				45	16	61	26,2	
CNUEH		1			1	2	1	4	1	9	2	7	4	2	1				26	9	35	25,7	
CNUCED	1				3	1	21	1	38	6	36	8	40	22	18	10	1		158	48	206	23,3	
CEE	1					1	5	2	15	1	18	6	18	6	11	4			68	20	88	22,7	
CEA	1					6	1	30	3	36	7	36	13	12	9				121	33	154	21,4	
Commission d'indemnisation des Nations Unies					2	1		1		1									5	0	5	0,0	
Total	19	1	13	1	57	14	171	43	324	139	440	230	385	267	197	190	1	1	1 607	885	2 492	35,5	

Tableau 2

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 31 décembre 1996

Département ou bureau	SGA			SSG			D-2			D-1			Total partiel			Total général	Pourcentage de femmes											
	H	F	H	H	F	H	H	F	H	H	F	H	F	H	F													
	Bureau de liaison des commissions régionales																											
Bureau de la gestion des ressources humaines																												
PNUE		1																										
Département de l'administration et de la gestion	1																											
CEE	1																											
Secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies																												
Département de l'information			1																									
Département des services d'appui et de gestion pour le développement	1																											
ONUSD																												
Cabinet du Secrétaire général	2																											
Département des affaires politiques	1																											
Bureau des services de conférence et services d'appui																												
Département de la coordination des politiques et du développement durable	1																											
CEPALC	1																											
CNUJEH	1																											
Bureau des services de contrôle interne	1																											
CESAP	1																											
Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques	1																											
CEA	1																											
CESAO	1																											
ONUG	1																											
Département des opérations de maintien de la paix																												
CNUCED	1																											
Bureau des affaires juridiques	1																											
Département des affaires humanitaires	1																											
PNUCID	1																											
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité																												
HCR	1																											
Commission d'indemnisation des Nations Unies																												
Département des opérations de maintien de la paix — Division de l'administration et de la logistique des missions																												
Secrétariat des organes interinstitutions																												
Office des Nations Unies à Nairobi																												
Bureau de la Commission spéciale																												
Total	19	1	13	1	57	14	43	260	59	319	18,5																	

9. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et la responsable des questions relatives aux femmes ne cessent de s'attacher à faire en sorte que les possibilités d'améliorer la proportion de femmes dans l'ensemble du Secrétariat ne diminuent pas et que les acquis de ces dernières années ne soient pas perdus pendant la période de compression des effectifs. En collaboration avec les organes chargés des nominations et des promotions et le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, le Bureau de la gestion des ressources humaines ne ménage aucun effort pour faire en sorte que les femmes ne soient pas indûment touchées par les importants changements que subit actuellement l'Organisation.

Tableau 3

Notification administrative par objet, classe (D-1 à P-1/2) et sexe, pour la période allant du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1996

Objet	F	H	Total	Pourcentage de femmes
Recrutement	16	14	30	53,33
Promotion	56	54	110	50,90
Mutation	7	9	16	43,75
Affectation	0	2	2	0
Affectation initiale	0	2	2	0

Tableau 4

Recrutement et promotion selon le sexe des fonctionnaires de la classe D-2 pour la période allant du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1996

Objet	F	H	Total	Pourcentage de femmes
Recrutement	4	2	6	66,6
Promotion	1	4	5	20

II. FAITS NOUVEAUX

A. Plan d'action stratégique pour l'amélioration de la condition de la femme au Secrétariat (1995-2000)

10. Le Secrétaire général cherche avant tout à atteindre, en 2000, l'objectif de la parité générale entre hommes et femmes pour les postes d'administrateur soumis à la répartition géographique. En juin 1996, le Secrétariat avait atteint l'objectif consistant à ce que 35 % des postes soumis à la répartition géographique soient occupés par des femmes.

11. Cependant, pour atteindre l'objectif de la parité générale, l'Organisation va encore devoir éliminer un certain nombre de facteurs qui, depuis longtemps,

/...

font obstacle à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Comme il est souligné dans le rapport du Secrétaire général (A/51/304), elle doit mettre en place au Secrétariat un nouveau style de gestion qui permette à tous les fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes.

12. Dans le cadre des mesures prises pour créer un environnement égalitaire, il convient de tenir compte des réalités de la vie familiale, professionnelle et privée des hommes et des femmes, et notamment de questions telles que celles des garderies d'enfants et des soins aux personnes âgées. Les compressions d'effectifs et les incertitudes économiques actuelles font qu'il est plus difficile pour le personnel de tirer parti des horaires flexibles et des politiques favorables à la famille. Au fur et à mesure que les impératifs s'alourdissent à la fois sur le plan professionnel et sur le plan familial, il va être de moins en moins aisé de les concilier.

13. L'équipe spéciale sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée du Bureau de la gestion des ressources humaines envisage actuellement diverses mesures par exemple un programme d'aide au personnel dans les domaines professionnel et non professionnel.

14. La création d'un environnement de travail égalitaire et sûr exige que l'on adopte des mesures spécifiques pour renforcer la responsabilité, de façon à assurer une gestion efficace des ressources, humaines et autres. À cet égard, l'introduction du nouveau système de notation a été une initiative importante. En effet, la prise en compte des problèmes propres aux femmes est désormais l'un des paramètres dont dépend la notation des superviseurs et des gestionnaires. Le premier cycle de notation touchant seulement à sa fin, il est, bien entendu, trop tôt pour évaluer l'incidence de cette innovation.

15. Dans le cadre du mandat du groupe d'étude sur le harcèlement du Comité consultatif mixte, le Bureau de la gestion des ressources humaines a élaboré un questionnaire sur le harcèlement, notamment sexuel, sur le lieu de travail, questionnaire que le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ont publié en 1996 et que toutes les entités du Secrétariat, y compris les opérations de maintien de la paix et les autres missions sur le terrain, ont distribué en collaboration avec le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Ce questionnaire doit permettre d'évaluer la façon dont le personnel perçoit et interprète le problème du harcèlement; les résultats seront pris en compte dans l'élaboration des politiques, des procédures de dépôt des plaintes, et des programmes de formation. L'analyse des données et les recommandations relatives aux mesures à prendre devraient être présentées d'ici à l'été 1997.

B. Publication et révision du document récapitulatif des mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes

16. Plus d'une année s'est écoulée depuis la publication du document récapitulatif sur les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes (ST/AI/414, en date du 5 janvier 1996). Le Secrétaire général entend tenir les chefs de bureau et de département pour responsables du respect des mesures en question.

17. Le respect des mesures spéciales est contrôlé de près par le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat et, dans la mesure du possible, les organes responsables des nominations et des promotions. Des problèmes se sont posés dans l'application de certaines dispositions, en particulier celles qui ont trait aux conditions à remplir pour pouvoir faire acte de candidature interne à des postes P-2 et P-3 et au recrutement de candidates externes en période de gel du recrutement. Compte tenu des observations formulées, il a été décidé de revoir les mesures spéciales de sorte à régler ces problèmes, ainsi que tous ceux que pourrait susciter leur application.

18. Certains facteurs continuent de faire obstacle à la nomination et à la promotion de femmes au Secrétariat, surtout à des postes de haut niveau. Ces deux dernières années, du fait de la compression des effectifs du Secrétariat, notamment du gel de certains postes et de celui du recrutement de candidats externes, il a été plus difficile de se servir du recrutement pour améliorer la représentation des femmes. En outre, la modeste avancée réalisée aux niveaux inférieurs n'a pas été constatée au niveau des postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général. Enfin, les capacités permettant d'identifier les candidates qualifiées pour occuper des postes de haut niveau font défaut, mais des efforts sont en cours pour doter le Secrétariat des moyens nécessaires.

19. Le Tribunal administratif a formulé à l'intention du Secrétariat des directives concernant l'application des mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes. Si, comme il est indiqué dans le Jugement No 671 [Grinblat (1995)] les candidats qualifiés ne peuvent être exclus d'office lorsque des postes deviennent vacants, il est réaffirmé dans le Jugement No 765 [Anderson Bieler (1996)] qu'à défaut d'une action différentialiste visant à remédier aux problèmes hérités du passé, ces problèmes subsisteront pendant de nombreuses années, ce qui serait incompatible avec l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, lequel stipule que les hommes et les femmes doivent avoir accès, dans des conditions égales, à toutes les fonctions de l'Organisation. Le Tribunal a également réaffirmé la légitimité des mesures différentialistes établissant, à qualifications égales, le droit des candidates à bénéficier d'un traitement préférentiel. Ces jugements ont aidé le Bureau de la gestion des ressources humaines à faire appliquer les mesures spéciales.

C. Diffusion de l'information

20. Pour la première fois en septembre 1996, la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat a publié un bulletin d'information intitulé NETWORK, qui paraît désormais tous les trimestres et est distribué dans l'ensemble du système sous forme imprimée et par courrier électronique. Ce bulletin constitue pour les hommes et les femmes intéressés un moyen de débattre de questions relatives à la parité hommes-femmes et permet de communiquer au personnel du Secrétariat, dans le monde entier, des informations sur l'actualité, les nouveaux règlements, les statistiques récentes, les vacances de postes et d'autres sujets. Le deuxième numéro est paru en janvier 1997.

21. La première session du Comité interinstitutions sur les femmes et l'égalité entre les sexes (tenue les 22 et 23 octobre 1996), a porté sur des questions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secrétariats des organismes des Nations Unies. Il a été décidé que c'était le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) qui étaient responsables au premier chef des questions de personnel, mais que le Comité interinstitutions soutiendrait leurs travaux afin de démontrer l'importance qu'il attachait à ces questions et de mettre en relief les liens entre la recherche de la parité entre les sexes dans les organismes, d'une part, et dans les politiques et programmes, de l'autre.

D. Formation et perfectionnement du personnel

22. La formation jouant un rôle critique dans la modification des comportements, les questions de parité entre les sexes sont de plus en plus intégrées dans les programmes de formation et de perfectionnement du personnel du Secrétariat, y compris les programmes d'orientation destinés aux nouveaux fonctionnaires, la formation au nouveau système de notation, la formation aux techniques de négociation et de règlement des conflits, et la formation des superviseurs et des gestionnaires.

23. Un programme obligatoire de formation à la gestion centrée sur les relations humaines est actuellement mis en oeuvre, d'abord parmi les fonctionnaires occupant des postes de haut niveau. Plus de 90 % du personnel des classes D-2 et D-1 a déjà participé, et la formation commence à être dispensée aux administrateurs de rang intermédiaire (P-5 et P-4). Afin d'améliorer l'équilibre entre les sexes et la position de la femme au Secrétariat, on a, au cours de la première phase du programme, inclus parmi les directeurs les femmes occupant des postes P-5 et exerçant des fonctions de gestion. Dans le cadre de la formation elle-même et des séances de suivi, les questions de sexospécificité sont abordées au moyen d'études de cas qui soulèvent ce type de questions et favorisent la discussion. En outre, des programmes de sensibilisation sur le lieu de travail sont en cours de mise au point; ils devraient aider à faire prendre conscience du fait qu'il importe d'intégrer une perspective sexospécifique dans tous les domaines de travail de l'Organisation.

24. D'autres initiatives visent à garantir aux femmes de la catégorie des services généraux l'accès à toute une série d'activités de perfectionnement

professionnel. La plupart des programmes de formation et de perfectionnement de l'Organisation sont ouverts tant aux administrateurs qu'aux agents des services généraux, qu'ils portent sur les techniques d'information, l'apprentissage des langues et la communication, les techniques de négociation, ou l'administration. Un nouveau programme de formation aux techniques de supervision a été introduit cette année pour les agents des services généraux des classes supérieures et les administrateurs des classes inférieures exerçant des fonctions de supervision. Plus de 50 % des participants à ces programmes, ainsi qu'aux programmes d'étude externes, sont des femmes.

25. En février 1997, un programme d'orientation renforcé, d'une durée d'une semaine, a été lancé à l'intention des lauréats de l'examen de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs, dont plus de 50 % sont des femmes. Ce programme est considéré comme un fondement solide sur lequel s'appuyer pour offrir à tous les fonctionnaires, de façon plus systématique, des possibilités de perfectionnement professionnel.

26. Par ailleurs, il est admis qu'en plus d'offrir ces activités de formation structurées, il serait utile d'encourager les transferts latéraux et interdépartementaux et de confier les tâches de fonctionnaires en mission à des femmes occupant des postes des classes supérieures de la catégorie des services généraux de sorte qu'elles reçoivent en cours d'emploi une formation qui leur permettra d'assumer plus de responsabilités.

CONCLUSIONS

27. La Charte des Nations Unies a été le premier instrument international universellement accepté à proclamer l'égalité des droits des hommes et des femmes. Au moment de célébrer son trentième anniversaire, la Commission de la condition de la femme peut se targuer de ce que l'Organisation a mis en place un système unique de normes, stratégies, programmes et objectifs internationaux pour l'amélioration de la situation des femmes dans le monde entier. Mais l'intégration d'une perspective sexospécifique dans des domaines tels que les questions économiques et sociales, la paix et la sécurité, les droits de l'homme, le développement durable et les affaires humanitaires requiert un certain état d'esprit. La situation effective de la femme au Secrétariat est donc un indicateur essentiel de l'intégration d'une telle perspective dans toutes les politiques et tous les programmes. Si, au niveau national, cette responsabilité incombe aux gouvernements, le Secrétariat de l'ONU et les organismes des Nations Unies doivent, avec l'appui des États Membres, s'engager à diriger le mouvement en faveur de l'équilibre entre les sexes et de la prise en compte des sexospécificités sur le lieu de travail.

Notes

¹ Voir A/49/587 et Corr.1 et A/50/691.

² Voir Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995 (A/CONF.177/20), chap. I, résolution 1, annexe II.