



## Conseil économique et social

Distr. générale  
23 janvier 2003  
Français  
Original: anglais

### Commission de la condition de la femme

#### Quarante-septième session

3-14 mars 2003

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

**Suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes  
et de la session extraordinaire de l'Assemblée générale  
intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes,  
développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle » :  
bilan de l'intégration dans les organismes des Nations Unies**

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

#### **Rapport du Secrétaire général\*\***

#### *Résumé*

Le présent rapport a été établi comme suite à la résolution 57/180 de l'Assemblée générale en date du 18 décembre 2002, dans laquelle celle-ci demandait instamment au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour faire des progrès appréciables sur la voie de la parité dans toutes les catégories de postes au sein du système des Nations Unies. Il actualise l'information figurant dans le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/57/447) et met l'accent sur les problèmes que pose la réalisation de la parité entre les sexes au sein du système des Nations Unies dans le cadre de la revitalisation de l'Organisation et les possibilités qui s'offrent en la matière. Le rapport montre que si le Secrétariat a quelque peu progressé sur cette voie en ce qui concerne les titulaires d'engagements d'au moins un an, les femmes n'occupent cependant que 35 % des postes, soit une augmentation de 0,4 %, et ne représentent que 41 % des titulaires de postes soumis à la répartition géographique,

\* E/CN.6/2003/1.

\*\* Le document a été présenté en retard aux services de conférence, sans la note explicative exigée par l'Assemblée générale, au paragraphe 8 de sa résolution 53/208 B, en cas de soumission tardive d'un rapport aux services de conférence.



ce qui dénote un ralentissement par rapport à la progression constatée les années précédentes. 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 augmenté que de 0,4 %. On trouvera également dans le présent rapport des propositions tendant à accélérer l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'ONU et dans le système des Nations Unies en vue de parvenir à l'objectif de la parité.

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	1–2	3
II. Statistiques les plus récentes . . . . .	3–19	3
A. Évolution de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur entre 2001 et 2002 . . . . .	4–9	3
B. Représentation des femmes parmi les fonctionnaires de rang supérieur . . . . .	10–12	4
C. Représentation des femmes dans la catégorie des agents des services généraux et les catégories apparentées . . . . .	13–14	4
D. Opérations de maintien de la paix . . . . .	15–19	5
III. Faits nouveaux concernant les objectifs fixés en matière d'égalité des sexes dans la composition du personnel . . . . .	20–37	6
A. Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies . . . . .	20–30	6
B. Progrès réalisés par le système des Nations Unies . . . . .	31–37	8
IV. Conclusions et mesures de suivi . . . . .	38–49	10
A. Poursuite de l'analyse des causes probables de la lenteur de la promotion des femmes . . . . .	41	11
B. Vie professionnelle et vie familiale . . . . .	42	11
C. Politiques concernant le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel . . . . .	43	11
D. Suivi de la réalisation de l'objectif général et des buts supplémentaires fixés dans les plans d'action en matière de ressources humaines . . . . .	44	12
E. Nomination d'un nombre plus important de femmes aux échelons supérieurs du Secrétariat . . . . .	45	12
F. Rôle des États Membres et des organisations non gouvernementales dans la recherche de femmes . . . . .	46	12
G. Réseaux de recherche de candidates . . . . .	47	12
H. Perspectives de carrière offertes aux agents des services généraux et des catégories apparentées . . . . .	48	13

## I. Introduction

1. À sa cinquante-septième session, l'Assemblée générale, dans sa résolution 57/180 du 18 décembre 2002 relative à l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies, a réaffirmé, entre autres dispositions, qu'il était urgent d'atteindre l'objectif de la parité pour toutes les catégories de postes des organismes des Nations Unies, et surtout ceux de niveau élevé et de direction, et regretté que l'objectif de la parité dans toutes les catégories de postes n'ait pas été atteint à la fin de 2000. Elle a demandé instamment au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour faire des progrès appréciables sur cette voie dans un avenir proche. Elle a prié le Secrétaire général de rendre compte à la Commission de la condition de la femme, à sa quarante-septième session, de l'application de la résolution 57/180, notamment en présentant des statistiques à jour sur le nombre et la proportion de femmes qui occupent des postes à tous les niveaux dans les diverses unités administratives de chacun des organismes des Nations Unies.

2. Le présent rapport récapitule les informations figurant dans les rapports du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/57/447) et sur la composition du Secrétariat (A/57/414). Dans la mesure du possible, il met à jour les statistiques compte tenu des cinq mois écoulés entre le 1er juillet 2002 et le 30 novembre 2002 et doit être rapproché des deux rapports susmentionnés.

## II. Statistiques les plus récentes

3. Les statistiques présentées ci-après se rapportent à la période allant du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002. Elles proviennent du rapport du Secrétaire général relatif à l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/57/447, tableaux 1 à 4).

### A. Évolution de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur entre 2001 et 2002

#### 1. Situation générale

4. Dans la catégorie générale des administrateurs engagés pour un an ou plus, les femmes occupent 35 % des postes (2 005 femmes sur 5 733 fonctionnaires), soit une augmentation de 0,4 % par rapport à 2001.

5. Dans la catégorie plus limitée des administrateurs dont les postes sont soumis à la répartition géographique, elles occupent plus de 41 % des postes (1 022 femmes sur 2 492 fonctionnaires), soit une augmentation de 0,8 %.

#### 2. Nominations

6. L'objectif de parité fixé en ce qui concerne les administrateurs engagés pour un an ou plus n'a pas été atteint, puisque la proportion de femmes ainsi recrutées en 2002 n'a atteint que 33,2 %, soit une baisse de 7,5 % par rapport à 2001. Cette diminution est particulièrement sensible aux classes P-4 (22,7 %), P-5 (12,1 %), D-1 (19,2 %) et D-2 (21,4 %). La baisse a été particulièrement marquée à la classe P-4

(9,4 %), la proportion étant passée de 32,1 % en 2001 à 22,7 % en 2002. L'objectif n'a été atteint qu'à la classe P-2.

7. Les femmes ont représenté 59 % (36 sur 61 fonctionnaires) des lauréats de concours nationaux et 55,8 % (19 sur 34 fonctionnaires) des lauréats de concours linguistiques.

8. Douze femmes et 10 hommes ont été nommés à des postes P-2/3 à l'issue du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des agents des services généraux.

### **3. Promotions**

9. Le nombre de femmes promues a globalement diminué de 3 % par rapport à 2001, passant à 44,1 % en 2002. Aux classes P-3 et P-4, les plus fournies, il est passé de 53,8 % à 46,7 % et de 51,3 % à 39,8 %, respectivement. Aux autres classes, de légères augmentations ont été constatées.

## **B. Représentation des femmes parmi les fonctionnaires de rang supérieur**

10. Il y a 10,5 % de femmes au rang de secrétaire général adjoint (4 sur 38 fonctionnaires), soit 1,3 % de moins qu'en 2001, et 10,2 % au rang de sous-secrétaire général (4 sur 39 fonctionnaires), soit 0,6 % de moins qu'en 2001.

11. Deux des quatre secrétaires générales adjointes visées au paragraphe 10 ci-dessus ont été nommées au poste de secrétaire exécutif de commission régionale, l'une à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) et l'autre à la Commission économique pour l'Europe (CEE), soit deux commissions régionales sur cinq. Trois des cinq commissions – la CESAO, la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) – ont également une Secrétaire exécutive adjointe.

12. Globalement, la proportion de femmes titulaires de postes de rang supérieur (D-1 et au-delà) s'établit à 24,7 % au Secrétariat. Cependant, à la classe D-2, la proportion de femmes est passée à 22,3 %, soit une augmentation de 4,4 %.

## **C. Représentation des femmes dans la catégorie des agents des services généraux et les catégories apparentées**

13. La catégorie des agents des services généraux comprend 61,9 % de femmes (4 277 sur 6 994 agents); toutefois, celles-ci sont sous-représentées parmi les agents du Service de sécurité et ceux des corps de métiers, dont elles ne constituent que 9,3 % (19 sur 205 agents) et 3,5 % (6 sur 190 agents), respectivement.

14. Sur 546 agents des services généraux promus, 63,6 % étaient des femmes. Seuls 17 agents des services généraux (14 femmes et 3 hommes) ont changé de département ou de bureau à la faveur d'une promotion.

## D. Opérations de maintien de la paix

15. La résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité, en date du 31 octobre 2000, et l'accent mis par le Comité spécial des opérations de maintien de la paix sur le recrutement et l'affectation d'un plus grand nombre de femmes ont relancé les efforts du Secrétaire général tendant à garantir une égale participation des femmes aux opérations de maintien de la paix. Les statistiques relatives aux opérations de maintien de la paix présentées ci-dessous ont été établies à partir de la base de données du Département des opérations de maintien de la paix et portent sur les femmes qui, au 30 juin 2002, étaient engagées à des postes d'administrateur ou à des postes de rang supérieur relevant des séries 100 et 300 du Règlement du personnel, financés sur le budget des opérations de maintien de la paix.

16. Les femmes ne représentent encore que 24 % des administrateurs (345 sur 1 437). Leur proportion ne dépasse les 30 % que dans moins de 25 % des 28 missions de paix. Six missions ont un personnel exclusivement masculin.

17. On ne compte qu'une seule femme parmi la cinquantaine de représentants spéciaux et d'envoyés spéciaux du Secrétaire général dans le cadre d'opérations de maintien de la paix, à savoir la Représentante spéciale du Secrétaire général pour la Géorgie, qui est également chef de la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie (MONUG). Trois femmes exercent les fonctions de chef adjoint d'une mission de maintien de la paix : MONUG, Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et Mission de vérification des Nations Unies au Guatemala (MINUGUA).

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

### Bilan général

19. Même si des progrès ont été accomplis en matière de parité dans l'ensemble du Secrétariat pendant la période considérée, la progression enregistrée – 0,4 % – est très inférieure aux augmentations moyennes des années précédentes. Par ailleurs, à l'échelon des départements, les progrès ont été insignifiants pendant la période allant du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002. Ainsi, sur les 24 départements et bureaux pris en considération, quatre seulement ont atteint ou dépassé l'objectif de parité (Bureau de la gestion des ressources humaines, Département de la gestion, Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité et Département de l'information), quatre autres (CEE, Bureau des services centraux d'appui, Division de l'administration et de la logistique des missions du Département des opérations de maintien de la paix et Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies) sont tombés en deçà des 30 %. Il faut redoubler d'efforts dans presque tous les domaines, notamment le recrutement et des promotions.

### **III. Faits nouveaux concernant les objectifs fixés en matière d'égalité des sexes dans la composition du personnel**

#### **A. Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies**

##### **1. Nouveaux éléments d'information relatifs à la période écoulée depuis le 1er juillet 2002**

20. Deux femmes ont été nommées au rang de secrétaire général adjoint, l'une à la tête du Programme des Nations Unies pour les établissements humains et l'autre à la tête du Département de la gestion.

21. Une femme a été nommée Ombudsman avec rang de sous-secrétaire général (avec effet au 14 juillet 2002).

22. Une femme a été nommée au poste temporaire de Représentant spécial adjoint du Secrétaire général auprès de la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE) (avec effet au 1er janvier 2003) et une autre a été récemment nommée Envoyée humanitaire du Secrétaire général pour la crise en Côte d'Ivoire (avec effet au 10 janvier 2003).

23. Des progrès notables ont été accomplis à la classe D-2 depuis juillet 2002. Six femmes ont été promues de D-1 à D-2. C'est la première fois qu'autant de femmes sont promues à cette classe au Secrétariat sur une période aussi courte. Deux femmes titulaires de postes D-2 ayant été promues au rang de sous-secrétaire général, l'une ayant été détachée auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'autre nommée à un poste temporaire dans une mission de paix, le nombre de femmes D-2 est passé à 29 en janvier 2003, contre 25 en juillet 2002, soit un gain net de 4 postes. Cette progression est remarquable en ce qu'elle démontre la ferme volonté du Secrétaire général et de la direction de promouvoir des femmes lorsque celles-ci sont les mieux placées et dénote l'existence d'un vivier de candidates qualifiées pour occuper des emplois très diversifiés, y compris dans les domaines du désarmement, du protocole, du maintien de la paix et des questions budgétaires.

24. À la date d'établissement du présent rapport, on ne dispose pas de données relatives aux autres classes mais la Commission sera informée de l'évolution de la situation lorsque de nouveaux éléments deviendront disponibles. En application des recommandations formulées par le Secrétaire général en vue de la rationalisation de la documentation, il est proposé de ne plus publier le présent document et de le remplacer par le rapport que le Secrétaire général soumet à l'Assemblée générale à la session précédant celle de la Commission; des données actualisées seraient présentées oralement à la Commission, le cas échéant.

##### **2. Objectifs de l'égalité des sexes dans la composition du personnel**

25. L'objectif du Secrétaire général reste la parité des sexes dans toutes les catégories de postes au sein du système des Nations Unies. L'ONU doit encore, cependant, régler un certain nombre de problèmes de longue date faisant obstacle à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat avant de pouvoir atteindre cet objectif, tel qu'il est décrit en détail dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement » (A/57/387 et Corr. 1). Elle doit, notamment, continuer de promouvoir un style et une

culture de gestion qui encourage les fonctionnaires à donner le meilleur d'eux-mêmes. Les femmes doivent, pour leur part, continuer de saisir les possibilités d'avancement qui s'offrent, en suivant des formations ou encore en changeant de lieu d'affectation ou de poste selon le cas.

26. Comme il est indiqué dans le même rapport, des formules d'organisation du travail modulables et d'emploi à temps partiel seront instaurées à compter du 1er janvier 2003 afin d'aider le personnel à concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle, ce qui constitue un grand pas en avant. Ces mesures devraient contribuer à attirer et conserver du personnel de qualité, féminin en particulier. Un programme pilote a été mené avec succès au Département des affaires de désarmement sur une période de six mois (d'avril à septembre 2002); il proposait les formules suivantes : horaires de travail souples, horaires comprimés (temps de travail de 10 jours réparti sur 9), périodes programmées de travail en dehors du bureau (télétravail) et interruptions programmées en vue de poursuivre des activités à l'extérieur. Le Secrétaire général a fait distribuer une circulaire (ST/SGB/2003/4) présentant brièvement les grands principes directeurs régissant la mise en place de formules d'organisation du travail souples ainsi qu'un dossier d'information fournissant des réponses aux questions fréquemment posées.

27. Dans son rapport (A/57/387 et Corr. 1), le Secrétaire général souligne également que l'existence de possibilités d'emploi pour les conjoints compte de plus en plus pour attirer des candidats aux postes proposés au Secrétariat et dans les autres organismes des Nations Unies, notamment dans l'optique de la mobilité du personnel, et pour retenir les femmes actuellement en poste. En particulier, les accords existants avec les pays hôtes, les restrictions concernant la délivrance de visas et de permis de travail, ainsi que les arrangements entre le Secrétariat et les organismes, fonds et programmes des Nations Unies, ne facilitent pas ou n'encouragent pas toujours l'emploi des conjoints. Dans certaines institutions, comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le recrutement d'un conjoint possédant les qualifications requises pour un poste donné n'est toujours pas autorisé. L'Équipe spéciale sur la qualité des conditions de travail et de vie du Bureau de la gestion des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec le Bureau des affaires juridiques, le Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme et d'autres départements, bureaux et programmes des Nations Unies pour examiner la question de l'emploi des conjoints, élaborer les mesures appropriées et étudier les possibilités de renégocier les accords passés avec les pays hôtes, de manière que les conjoints des fonctionnaires des Nations Unies puissent obtenir un permis de travail dans ces pays. De tels arrangements ont pu être négociés, par exemple, avec l'Allemagne, l'Autriche, le Chili et le Liban. Afin d'améliorer la situation, le Secrétaire général envisage de demander à ses comités exécutifs, notamment au Groupe des Nations Unies pour le développement, de prendre davantage d'initiatives pour accroître la représentation des femmes et faciliter la mobilité entre les organismes des Nations Unies.

28. En ce qui concerne les agents des services généraux et les catégories apparentées, le Secrétaire général a demandé instamment aux États Membres, dans son rapport susmentionné, d'envisager de lever les restrictions limitant le nombre des agents des services généraux remplissant les conditions requises pour être promu à la catégorie des administrateurs. Dans le même rapport, il a aussi demandé que soit élaboré, sur les 12 prochains mois, un plan d'action comprenant :

examen très complet des fonctions, responsabilités et compétences des agents des services généraux; des améliorations du système d'accueil des nouvelles recrues et d'organisation des carrières des agents des services généraux; des possibilités et des incitations facilitant la mobilité entre les fonctions ainsi qu'entre les bureaux et les affectations aux missions hors Siège et aux missions de maintien de la paix. Deux autres aspects doivent également être étudiés, à savoir le niveau fixe auquel les agents des services généraux sont actuellement engagés même s'ils possèdent l'expérience professionnelle voulue et la manière dont les titres universitaires et les compétences linguistiques acquis par ces agents au cours de leurs années de service peuvent être pris en considération pour leur avancement.

29. Conformément au programme de réforme de la gestion des ressources humaines approuvé par l'Assemblée générale, le nouveau système de recrutement, de promotion et d'affectation est entré en vigueur le 1er mai 2002. Selon ce 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, ainsi que l'organisation des carrières de tous les fonctionnaires placés sous son autorité, compte tenu des mesures spéciales en faveur des femmes qui continuent de s'appliquer. Avec l'instauration de ce nouveau système, la réalisation des objectifs de parité prévus dans les plans d'action des départements en matière de ressources humaines constituera l'un des paramètres dont dépend la notation des superviseurs et des gestionnaires. Le succès de cette démarche dépendra, cependant, de l'application des normes obligeant les superviseurs à rendre des comptes.

30. Le plan d'action en matière de ressources humaines, qui prévoit des mesures visant à améliorer la représentation des femmes, est l'un des moyens qui devraient permettre d'engager effectivement la responsabilité des superviseurs. Les chefs de département et de bureau devraient se donner pour objectif de sélectionner au moins 50 % de femmes pour pourvoir les postes vacants dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur chaque groupe recruté, quels que soient la série du Règlement du personnel (100, 200 ou 300) dont ces postes relèvent, la durée du contrat ou le budget sur lequel ils sont imputés.

## **B. Progrès réalisés par le système des Nations Unies**

31. La plupart des organismes des Nations Unies se sont fixé des objectifs pour améliorer la représentation des femmes aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. On trouvera ci-après les principaux éléments des statistiques (voir le tableau ci-joint) relatives à la 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 2001 :

a) Au total, les femmes représentent 34,1 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies, soit une augmentation de 0,4 % par rapport au 31 décembre 2000;

b) Aucune entité n'a atteint l'objectif de la parité, mais le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) reste l'organisme qui s'en rapproche le plus, avec 49,2 % de femmes;

c) La représentation des femmes dans les organismes des Nations Unies va de 49,2 % pour le FNUAP à 17,6 % pour l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA);

d) On recense neuf entités où les femmes constituent plus de 40 % des administrateurs au total, 12 où elles se situent entre 30 et 40 %, et 9 où elles sont moins de 30 %;

e) L'augmentation la plus marquée (9,8 %) a été enregistrée par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, suivie de près par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (9,7 %). La diminution la plus importante (5 %) a été enregistrée par la Commission de la fonction publique internationale;

f) La représentation des femmes aux postes de la classe D-1 et au-delà a légèrement augmenté, passant de 20,7 % à 20,9 %;

32. Malgré les efforts réalisés par le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, les entités des Nations Unies ne disposent pas toujours de statistiques comparables et, bien souvent, les données ne sont pas récentes, ce qui complique le suivi rigoureux des progrès accomplis.

33. La Commission de la condition de la femme pourrait noter que les éléments d'information ci-après ne couvrent pas la totalité des mesures prises récemment par les organismes des Nations Unies pour atteindre l'objectif de la parité mais décrivent de bonnes pratiques actuellement suivies dans quatre entités : le Programme alimentaire mondial (PAM), le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Turin, l'AIEA et l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI).

34. Au PAM, grâce aux efforts réalisés entre 1996 et 2001, le pourcentage de femmes recrutées a régulièrement augmenté. En 2001, les femmes constituaient 33 % des administrateurs internationaux dans les bureaux extérieurs et 45 % au Siège. En outre, le PAM a adopté un certain nombre de mesures en faveur de la parité, qui devraient permettre d'améliorer la représentation des femmes parmi les fonctionnaires : mesures pour l'emploi des conjoints, création de locaux pour l'allaitement maternel, mise en place de programmes d'incitations (comme le prix de la Journée internationale de la femme), lutte contre le harcèlement sexuel ou prise en considération d'indicateurs sexospécifiques dans l'établissement des rapports d'appréciation du comportement des fonctionnaires. L'instauration d'un congé de paternité et la création de garderies sont actuellement à l'étude. Dans le cadre de la politique concernant la problématique hommes/ femmes (2003-2007) qui vise à renforcer les engagements en faveur des femmes, le PAM fera en sorte que les femmes jouissent des mêmes possibilités d'avancement que les hommes et se voient confier les mêmes responsabilités, en veillant à ce que les politiques des ressources humaines soient équitables du point de vue des deux sexes et offrent réellement aux fonctionnaires la possibilité de concilier leurs priorités personnelles et professionnelles.

35. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin a adopté un certain nombre de mesures afin que les objectifs d'égalité des sexes soient systématiquement pris en compte, à partir de 2002, dans toutes ses activités. Ainsi, le Fonds d'investissement du Centre financera trois projets spécifiques portant sur :

le renforcement des connaissances et des compétences sexospécifiques au sein du Département de la formation; l'accroissement de la participation des femmes et des organes qui les représentent aux stages organisés par le Centre; et l'instauration d'un climat de nature à favoriser l'égalité des sexes au sein du Centre. Le Centre s'attache aussi à promouvoir la parité des sexes par ses politiques de recrutement et d'organisation des carrières.

36. L'AIEA a pris un certain nombre de mesures internes en vue d'accroître le faible pourcentage de femmes travaillant dans le secteur de la science et de la technologie nucléaires, à commencer par la création d'un groupe consultatif international sur les questions relatives à l'égalité des sexes, organe chargé de conseiller le Directeur général concernant l'augmentation de la représentation des femmes à l'AIEA et la prise en compte systématique de la question de la parité des sexes. Les superviseurs sont, par ailleurs, sensibilisés au sexisme. Un système de présentation de rapports sur les mesures prises pour accroître le nombre de femmes occupant des postes d'administrateur et sur les résultats obtenus dans ce domaine a été mis en place en 2002 à l'échelon des départements.

37. En 2001, l'OACI s'est donné pour objectif d'augmenter au minimum de 1 % chaque année la représentation des femmes au cours de la période 2001-2010. Toutefois, lors de l'examen du rapport annuel de l'OACI pour 2001 sur le recrutement et la situation des femmes dans cette institution, plusieurs représentants du Conseil de l'OACI se sont déclarés préoccupés par l'absence de progrès dans la réalisation des objectifs fixés. Le Secrétaire général de l'OACI a donc été prié de présenter, à la session suivante du Conseil, un rapport sur la reformulation d'un programme d'action positive actualisé visant à promouvoir véritablement l'égalité des sexes à tous les niveaux de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

#### **IV. Conclusions et mesures de suivi**

38. L'équilibre entre les sexes dans la composition du personnel, qui suppose le recrutement de femmes et leur maintien en fonctions, est de plus en plus largement considéré comme la condition *sine qua non* de la réussite et de l'efficacité des organismes des Nations Unies, dans tous les domaines de leur action. Il est indispensable à la réalisation des objectifs fixés dans certains textes tels que la Déclaration du Millénaire, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, le document final de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité relative au rôle des femmes en matière de paix et de sécurité, diverses résolutions de la Commission de la condition de la femme, la résolution 2002/50 de la Commission des droits de l'homme, en date du 23 avril 2002, relative à la prise en compte des droits fondamentaux des femmes dans tous les organismes des Nations Unies, et le plan à moyen terme à l'échelle du système pour la promotion de la femme, 2002-2005, adopté par le Conseil économique et social (par. 7.13d).

39. Dans son rapport intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement » (A/57/387), dans lequel il fixe les priorités à respecter pour renforcer encore le rôle, les capacités et l'efficacité de l'ONU au cours des années à venir, le Secrétaire général a réaffirmé sa volonté d'instaurer la parité entre les sexes au Secrétariat de l'ONU. Assurer la diversité géographique et l'équilibre

entre hommes et femmes demeurera pour lui une priorité. Cependant, bien que le nombre de femmes dans la catégorie des administrateurs ait augmenté, le Secrétariat a encore beaucoup à faire pour parvenir à un équilibre acceptable entre les sexes, en particulier aux échelons supérieurs. Le Secrétaire général est particulièrement préoccupé par l'absence de progrès à cet égard, dont fait état son rapport le plus récent à l'Assemblée générale (A/57/447), et compte faire tout ce qui est en son pouvoir pour que les femmes soient davantage représentées dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

40. Le Secrétaire général fait siennes les mesures ci-après et compte les appliquer ou en encourager l'application pour accélérer l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'ONU et dans tout le système des Nations Unies.

#### **A. Poursuite de l'analyse des causes probables de la lenteur de la promotion des femmes**

41. En collaboration avec le Département de la gestion, le Bureau de la gestion des ressources humaines et les autres bureaux et départements compétents, le Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme poursuivra l'analyse des causes probables de cette lenteur et s'emploiera en particulier à déterminer les raisons pour lesquelles certaines femmes quittent l'Organisation avant d'avoir atteint l'âge de la retraite. Les résultats de cette analyse seront accompagnés d'un ensemble de recommandations pratiques relatives aux moyens d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat, qui pourraient aider les organismes des Nations Unies à mettre au point des stratégies communes pour recruter systématiquement des femmes originaires de toutes les régions, retenir les femmes actuellement en poste, promouvoir la mobilité interorganismes et améliorer les perspectives de carrière des femmes.

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

42. En 2003, conformément au rapport susmentionné du Secrétaire général sur le renforcement de l'ONU (A/57/387, par. 182), la priorité sera accordée à la création de conditions de travail qui tiennent compte des problèmes propres à chaque sexe et, en premier lieu, à l'adoption de mesures qui aident le personnel à concilier équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée : en particulier, modalités d'organisation du travail modulables, travail à temps partiel, travail à l'extérieur (télétravail, par exemple), compression des horaires de travail en échange de temps libre, congés de paternité et emploi du conjoint. Il est indispensable que les pays hôtes collaborent avec l'Organisation et les organismes des Nations Unies, notamment au moyen des lois.

#### **C. Politiques concernant le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel**

43. Priorité sera accordée à la finalisation des directives, d'utilisation aisée concernant le harcèlement sexuel, qui sont actuellement révisées par un groupe de travail interorganisations créé en juin 2001 par la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme. Il convient de noter à cet égard que des directives analogues ont été établies en 2002 à l'intention du Département des

opérations du maintien de la paix, avec le plein appui du Bureau de la Conseillère spéciale.

**D. Suivi de la réalisation de l'objectif général et des buts supplémentaires fixés dans les plans d'action en matière de ressources humaines**

44. Le Secrétaire général continuera à tenir tous les cadres comptables de la réalisation des objectifs d'égalité entre les sexes fixés dans les plans d'action en matière de ressources humaines. Il est manifeste qu'un effort concerté devra être fait par les départements pour atteindre l'objectif général de 50 % de femmes et d'hommes et les objectifs supplémentaires tendant à accroître le nombre de femmes recrutées et promues. Des mesures seront prises pour renforcer les contrôles au niveau des départements et des bureaux et encourager les chefs de département soit à créer des dispositifs à cette fin, soit à utiliser ceux en place, par exemple le système des coordonnateurs chargés, dans chaque département, d'assurer un suivi périodique et systématique du recrutement des femmes, de leur maintien en fonctions et du déroulement de leur carrière.

**E. Nomination d'un nombre plus important de femmes aux échelons supérieurs du Secrétariat**

45. Le processus est déjà en cours, avec la nomination récente des deux Secrétaires générales adjointes et de la Sous-Secrétaire générale mentionnées plus haut, ainsi que des six femmes D-2. Des efforts plus soutenus seront nécessaires pour rechercher et recruter des femmes et en promouvoir aux échelons supérieurs. Les États Membres peuvent être d'une aide précieuse à cet égard en proposant la candidature de femmes qualifiées.

**F. Rôle des États Membres et des organisations non gouvernementales dans la recherche de femmes**

46. Pour que l'action du Secrétaire général soit pleinement efficace, les États Membres et les organisations non gouvernementales devront coopérer sans réserve avec lui pour diffuser auprès des ressortissantes concernées des informations sur les postes à pourvoir et les modalités de présentation de candidatures et pour proposer davantage de candidates issues de milieux professionnels très divers.

**G. Réseaux de recherche de candidates**

47. Il est nécessaire de constituer des réseaux avec des organisations professionnelles, s'agissant en particulier des professions dans lesquelles les femmes sont réputées peu nombreuses (scientifiques, notamment spécialistes des sciences nucléaires, experts en aviation civile, transport maritime, génie civil et autres domaines techniques et experts en maintien de la paix, en sécurité et dans d'autres domaines correspondant aux besoins du Secrétariat et des institutions

spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies). La contribution des membres de diverses commissions techniques à cette fin serait particulièrement bienvenue.

## **H. Perspectives de carrière offertes aux agents des services généraux et des catégories apparentées**

48. Le Secrétariat devrait redoubler d'efforts pour recruter et promouvoir davantage de femmes, dans le Service de sécurité et dans la catégorie des corps de métier. Bien que les femmes constituent plus de 50 % des agents des services généraux, leur statut dans cette catégorie de personnel suscite encore, selon le rapport du Secrétaire général (A/57/387, par. 179 à 181), de graves préoccupations.

a) Recrutement. Même lorsqu'ils ont l'expérience et les qualifications requises, les agents des services généraux et des catégories apparentées sont nommés à une classe de début fixe;

b) Mobilité. Les possibilités de mutation d'un département à un autre et les incitations en la matière sont excessivement limitées pour les femmes. Il faudrait, en mettant à profit les efforts actuellement faits par le Bureau de la gestion des ressources humaines, prendre de nouvelles mesures pour mieux planifier la carrière des femmes, en particulier de celles qui occupent des postes de secrétaire et d'employé administratif, et améliorer leur formation professionnelle en cours d'emploi;

c) Perspectives de carrière. Il faudrait s'employer tout particulièrement à améliorer les perspectives de carrière des femmes dans ces catégories. Dans son rapport A/57/387 (par. 179), le Secrétaire général a demandé aux États Membres d'envisager de lever les restrictions limitant le nombre des agents des services généraux remplissant les conditions requises pour être promues à la catégorie des administrateurs.

49. Enfin, la Commission souhaitera peut-être prendre acte de la proposition du Secrétariat, formulée au paragraphe 6 du présent rapport, de ne plus publier le présent rapport et de le remplacer par le rapport que le Secrétaire général soumet à l'Assemblée générale à la session précédant celle de la Commission, en assortissant celui-ci d'une mise à jour orale lorsque de nouvelles informations ou données sont disponibles.

**Acronymes**

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCI	Centre du commerce international
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIJ	Cour internationale de Justice
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le syndrome d'immunodéficience acquise et le virus d'immunodéficience humaine
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UNU	Université des Nations Unies
UPU	Union postale universelle



## Pièce jointe

**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 2001**

<i>Organisme</i>	<i>P-1</i>		<i>P-2</i>		<i>P-3</i>		<i>P-4</i>		<i>P-5</i>	
	<i>H</i>	<i>F</i>								
FNUAP	–	–	7	25	11	14	18	26	60	44
UNITAR	–	–	–	–	2	3	7	6	1	2
UNICEF	1	1	32	62	60	61	115	87	95	62
PAM	–	2	24	30	26	32	42	29	30	14
UNESCO	6	18	65	116	95	120	119	82	159	61
OPS	2	5	18	26	22	23	129	82	47	30
ONUSIDA	–	1	3	16	4	6	17	9	53	24
CFPI	–	–	5	1	1	2	2	2	1	1
HCR	2	4	38	53	122	97	113	51	49	13
OMPI	–	–	14	12	15	31	43	21	27	4
PNUD	3	9	61	77	74	43	128	107	182	106
FIDA	1	–	11	19	6	8	25	21	46	10
OMI	–	–	9	11	12	11	13	12	30	5
CIJ	–	–	3	7	6	3	6	1	4	–
OIT	1	–	9	20	58	62	106	88	209	62
ONU	20	60	500	461	1 217	733	1 336	589	760	272
Caisse commune des pensions du personnel	–	–	–	1	1	–	2	1	–	–
OMS	1	1	39	44	80	67	148	90	294	104
Centre international de perfectionnement professionnel et technique	–	–	1	3	11	7	13	10	19	3
UNRWA	–	–	3	2	–	2	12	4	2	–
CCI	–	–	4	4	12	9	19	8	11	2
UNOPS	2	–	17	17	22	16	43	17	65	20
UIT	3	6	23	16	33	28	76	13	47	8
FAO	1	–	47	60	133	88	282	84	265	40
OACI	2	1	15	16	39	23	126	31	45	4
UPU	1	–	2	1	22	9	16	5	8	1
OMM	–	–	1	2	6	7	33	9	30	7
ONUDI	7	4	13	9	37	22	63	13	63	10
UNU	–	–	1	2	3	1	3	1	2	–

<i>Organisme</i>	<i>P-1</i>		<i>P-2</i>		<i>P-3</i>		<i>P-4</i>		<i>P-5</i>	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
AIEA	4	4	34	20	205	57	234	50	211	20
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>116</b>	<b>999</b>	<b>1 133</b>	<b>2 335</b>	<b>1 585</b>	<b>3 289</b>	<b>1 549</b>	<b>2 815</b>	<b>929</b>

*Source* : Statistiques du personnel (CEB/HLCM), reçues le 20 janvier 2003.

<sup>a</sup> Par exemple, secrétaires généraux adjoints, sous-secrétaires généraux, directeurs généraux adjoints, sous-directeurs généraux, directeurs généraux, secrétaires généraux, selon la nomenclature de chaque organisme.

<i>D-1</i>		<i>D-2</i>		<i>Hc<sup>a</sup></i>		<i>Total</i>		<b>Total général 2001</b>	<i>Pourcentage de femmes décembre 2001</i>	<i>Pourcentage de femmes décembre 2000</i>	<i>Changement (pourcentage)</i>
<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>				
20	7	9	4	1	2	126	122	<b>248</b>	49,2	50,4	(1,2)
2	1	1	–	–	–	13	12	<b>25</b>	48,0	50,0	(2,0)
32	18	11	4	3	2	349	297	<b>646</b>	46,0	44,0	2,0
18	2	5	4	2	2	147	115	<b>262</b>	43,9	42,9	1,0
70	19	26	9	11	2	551	427	<b>978</b>	43,7	42,8	0,9
3	–	1	–	7	3	229	169	<b>398</b>	42,5		
4	2	2	1	1	–	84	59	<b>143</b>	41,3	36,5	4,8
–	1	–	–	1	–	10	7	<b>17</b>	41,2	46,2	(5,0)
21	13	4	3	1	–	350	234	<b>584</b>	40,1	38,9	1,2
3	3	1	–	6	1	109	72	<b>181</b>	39,8	30,0	9,8
125	35	60	18	3	4	636	399	<b>1 035</b>	38,6	39,7	(1,1)
10	2	3	1	4	–	106	61	<b>167</b>	36,5	34,0	2,5
7	1	4	2	–	–	75	42	<b>117</b>	35,9	35,0	0,9
–	–	1	–	–	–	20	11	<b>31</b>	35,5	26,9	8,6
59	19	17	4	10	2	469	257	<b>726</b>	35,4	33,3	2,1
295	103	93	25	63	7	4 284	2 250	<b>6 534</b>	34,4	36,2	(1,8)
1	–	–	–	–	–	4	2	<b>6</b>	33,3		
99	36	39	7	8	2	708	351	<b>1 059</b>	33,1	33,2	(0,1)
1	–	3	–	–	–	48	23	<b>71</b>	32,4	32,9	(0,5)
1	–	1	–	–	1	19	9	<b>28</b>	32,1	22,4	9,7
4	–	1	–	1	–	52	23	<b>75</b>	30,7	29,2	1,5
23	3	5	–	1	–	178	73	<b>251</b>	29,1	23,5	5,6
9	1	4	–	5	–	200	72	<b>272</b>	26,5	25,0	1,5
116	11	29	6	14	3	887	292	<b>1 179</b>	24,8	23,5	1,3
17	–	5	–	2	–	251	75	<b>326</b>	23,0	22,0	1,0
7	–	2	1	2	–	60	17	<b>77</b>	22,1	19,7	2,4
12	–	7	1	3	–	92	26	<b>118</b>	22,0	21,7	0,3
33	3	6	–	2	–	224	61	<b>285</b>	21,4	20,1	1,3
2	–	3	–	1	–	15	4	<b>19</b>	21,1	25,0	(3,9)

<i>D-1</i>		<i>D-2</i>		<i>He<sup>a</sup></i>		<i>Total</i>		<b>Total général 2001</b>	<i>Pourcentage de femmes décembre 2001</i>	<i>Pourcentage de femmes décembre 2000</i>	<i>Changement (pourcentage)</i>
<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>				
26	2	7	2	7	–	728	155	<b>883</b>	17,6	17,3	0,3
<b>1 020</b>	<b>282</b>	<b>350</b>	<b>92</b>	<b>159</b>	<b>31</b>	<b>11 024</b>	<b>5 717</b>	<b>16 741</b>	<b>34,1</b>	<b>33,7</b>	<b>0,4</b>