



# Assemblée générale

Distr. limitée  
20 octobre 2003  
Français  
Original: anglais

---

## Cinquante-huitième session

### Troisième Commission

Point 110 de l'ordre du jour

#### Promotion de la femme

**Allemagne, Andorre, Antigua-et-Barbuda, Arménie, Australie, Barbade, Belgique, Canada, Cap-Vert, Costa Rica, Danemark, France, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Liechtenstein, Maurice, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, République dominicaine, République-Unie de Tanzanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Saint-Marin, Sénégal, Slovénie, Suède, Swaziland, Trinité-et-Tobago et Turquie : projet de résolution**

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

*L'Assemblée générale,*

*Rappelant* les Articles 1 et 101 de la Charte des Nations Unies, ainsi que son Article 8 qui dispose qu'aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires,

*Rappelant également* l'objectif fixé dans le Programme d'action adopté par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes<sup>1</sup>, qui était de réaliser l'égalité générale des sexes en 2000, en particulier aux postes d'administrateur et de rang supérieur, ainsi que les nouvelles mesures et initiatives énoncées dans le document final de sa vingt-troisième session extraordinaire intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle<sup>2</sup> »,

*Rappelant en outre* sa résolution 57/180 du 18 décembre 2002, ainsi que sa résolution 57/305 du 15 avril 2003, notamment les paragraphes 39, 40 et 41 de la section II, dans lesquels elle a réaffirmé que l'objectif était d'atteindre l'équilibre entre les sexes d'ici à l'an 2000 dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier à la classe D-1 et aux classes supérieures, encouragé vivement les États Membres à soutenir ces efforts en recherchant et en présentant régulièrement la candidature d'un plus grand nombre de femmes, et prié le

---

<sup>1</sup> *Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.96.IV.13), chap. I, résolution 1, annexe II.

<sup>2</sup> Résolution S-23/3, annexe.



Secrétaire général de procéder à un examen d'ensemble des progrès accomplis dans la réalisation de l'équilibre entre les sexes, en particulier dans les services où elles étaient sous-représentées et de le lui présenter à sa cinquante-neuvième session,

*Prenant note* de la résolution 2003/44 de la Commission des droits de l'homme, en date du 23 avril 2003<sup>3</sup>, relative à la prise en compte des droits fondamentaux des femmes dans tous les organismes des Nations Unies, en particulier de son paragraphe 15, où la Commission reconnaît qu'une présence renforcée et une participation active des femmes, y compris aux niveaux supérieurs de la prise de décisions au sein du système des Nations Unies, contribueront beaucoup à l'intégration des femmes aux activités principales,

*Prenant en considération* le fait que les femmes originaires de certains pays, en particulier les pays en développement, y compris les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement, et les pays en transition, continuent de ne pas être représentées ou d'être sous-représentées,

*Félicitant* le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département de l'information, le Bureau de la Secrétaire générale adjointe à la gestion et le Cabinet du Secrétaire général (Secrétariat de l'ONU) et l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, qui ont atteint l'objectif de l'équilibre entre hommes et femmes ou continuent de s'y tenir ainsi que les départements et bureaux qui, au cours de l'année écoulée, ont atteint ou dépassé l'objectif de la parité par le choix de candidates pour pourvoir des postes vacants<sup>4</sup>,

*S'inquiétant* de ce que, pour la deuxième année consécutive, il y ait eu un ralentissement des progrès accomplis en matière de réalisation de l'équilibre entre les sexes qui ont été inférieurs à l'augmentation de 1 % en moyenne par an enregistrée les années précédentes<sup>5</sup>,

*Se félicitant* de l'augmentation du nombre de femmes occupant un poste de secrétaire général adjoint, sous-secrétaire général, D-1 ou D-2 entre 1998 et 2003, mais se déclarant particulièrement préoccupée par la baisse ou la stagnation de la proportion de femmes aux classes P-4 et P-5<sup>6</sup>,

*S'inquiétant* que, entre 1998 et 2003, il n'y ait guère eu de progrès en ce qui concerne le taux de représentation des femmes titulaires d'un contrat d'au moins un an dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur<sup>7</sup>,

*S'inquiétant également* de ce qu'il n'y ait toujours qu'une seule femme parmi les représentants spéciaux du Secrétaire général<sup>8</sup>,

*Se félicitant* de l'engagement du Secrétaire général de fixer des objectifs concrets pour la nomination de femmes à des postes de représentant spécial ou d'envoyé spécial, de manière à atteindre l'objectif global de 50 % d'ici à 2015<sup>9</sup>,

<sup>3</sup> Voir E/2003/23 (Part I), chap. II.

<sup>4</sup> A/58/374, par. 10, 43 et 74.

<sup>5</sup> Ibid., par. 74.

<sup>6</sup> Ibid., par. 40 à 42.

<sup>7</sup> Ibid., par. 31 et 38.

<sup>8</sup> Ibid., par. 20.

<sup>9</sup> S/2002/1154, par. 44.

*Accueillant avec satisfaction* les nouvelles formules d'organisation du travail plus souples autorisées dans tous les départements et bureaux du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies<sup>10</sup>,

*Notant avec préoccupation* que les statistiques sur la représentation des femmes ne sont pas parfaitement à jour dans certains organismes des Nations Unies,

1. *Prend note avec satisfaction* du rapport du Secrétaire général<sup>11</sup> et des mesures qui y sont décrites;

2. *Regrette* que l'objectif de la parité dans toutes les catégories de postes n'ait pas été atteint à la fin de 2000 et demande instamment au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour faire des progrès appréciables sur cette voie dans un avenir proche;

3. *Réaffirme* qu'il est urgent d'atteindre l'objectif de la parité pour toutes les catégories de postes des organismes des Nations Unies, et surtout ceux de niveau élevé et de direction, tout en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et en tenant compte du fait que les femmes originaires de certains pays, en particulier des pays en développement et des pays en transition, continuent de ne pas être représentées ou d'être sous-représentées;

4. *S'inquiète* de ce que, dans trois départements et bureaux du Secrétariat, les femmes représentent encore moins de 30 % des effectifs et que dans trois organismes des Nations Unies les femmes représentent encore moins de 20 % des effectifs, et encourage le Secrétaire général à intensifier ses efforts pour atteindre l'objectif d'un équilibre entre hommes et femmes dans les organismes des Nations Unies<sup>12</sup>;

5. *Note avec satisfaction* :

a) L'engagement personnel pris par le Secrétaire général d'atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes et l'assurance donnée par lui que, dans le cadre des efforts qu'il continue de mener pour instaurer un nouveau style de gestion à l'Organisation, la priorité la plus élevée sera accordée à la question de l'équilibre entre hommes et femmes;

b) L'engagement pris par les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies d'intensifier leurs efforts pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes fixé dans la Déclaration<sup>13</sup> et le Programme d'action<sup>1</sup> de Beijing;

c) L'introduction de l'objectif d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans les plans d'action concernant la gestion des ressources humaines des différents départements et bureaux, et encourage la poursuite de la coopération, notamment par la mise en commun des meilleures pratiques, entre les chefs de département et de bureau, la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme et le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat dans l'exécution des plans comportant des objectifs et stratégies

<sup>10</sup> ST/SGB/2003/4 et A/58/374, par. 59.

<sup>11</sup> A/58/374.

<sup>12</sup> A/58/374, par. 11 et 44.

<sup>13</sup> *Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.96.IV.13), chap. I, résolution 1, annexe I.

spécifiques pour améliorer la représentation des femmes dans les différents départements et bureaux;

d) La décision, prise dans le cadre du nouveau système de sélection du personnel<sup>14</sup>, de demander des comptes aux chefs de département et de bureau sur la réalisation des objectifs de représentation des femmes fixés dans les plans d'action de leur département en matière de gestion des ressources humaines, en jugeant par les résultats à obtenir sur lesquels ils se sont mis d'accord avec leurs directeurs de programme;

e) La poursuite du processus de désignation de responsables de la coordination pour les femmes dans les organismes des Nations Unies, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que ces responsables soient désignés à un niveau suffisamment élevé et aient pleinement accès aux échelons supérieurs de l'administration, tant au Siège que dans les bureaux extérieurs;

f) Le fait que continuent d'être offerts des programmes de formation portant expressément sur la prise en compte systématique de la dimension féminine et les questions relatives aux rapports hommes/femmes sur le lieu de travail qui sont adaptés aux besoins particuliers de chaque département, félicite les chefs des départements et bureaux qui ont mis en route une formation en la matière à l'intention de leurs cadres et de leur personnel, et encourage vivement ceux qui n'ont pas encore organisé une telle formation à le faire aussitôt que possible;

g) L'élaboration par le Bureau de la Secrétaire générale adjointe à la gestion d'un projet destiné à appuyer les mesures prises par le Secrétaire général en faveur de la parité, le dessein étant de formuler et d'atteindre des buts concrets afin de s'assurer que les objectifs en matière de parité seront atteints d'ici à 2006<sup>15</sup>;

h) La préparation, par le Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme, d'une étude analysant les causes probables de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore dans le système des Nations Unies, en vue d'élaborer de nouvelles stratégies pour atteindre l'objectif de parité, étude qui sera présentée à l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session<sup>16</sup>;

i) La détermination du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme à examiner les moyens de mieux intégrer les coordonnateurs départementaux au nouveau système de dotation en effectifs de façon à leur permettre de continuer à jouer un rôle important dans le contrôle périodique et systématique du recrutement, du maintien en fonction et de l'avancement professionnel des femmes, et attend avec intérêt les informations qui seront présentées à ce sujet dans le prochain rapport<sup>17</sup>;

6. *Prie* le Secrétaire général, en vue de parvenir à l'objectif de la parité hommes/femmes et de s'y tenir en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte :

---

<sup>14</sup> Voir ST/AI/2002/4.

<sup>15</sup> A/58/374, par. 48.

<sup>16</sup> Ibid., par. 56 à 58 et 75.

<sup>17</sup> Ibid., par. 76.

a) De continuer d'élaborer des méthodes de recrutement novatrices pour trouver et attirer, en particulier, des candidates originaires des pays en développement et des pays en transition et des autres États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat et qui possèdent les qualifications requises dans des domaines où les femmes sont sous-représentées;

b) D'inciter les organismes des Nations Unies et leurs bureaux et départements à avoir davantage recours aux systèmes informatiques et aux autres moyens de diffusion habituels pour faire connaître les possibilités d'emploi offertes aux femmes et à mieux coordonner les listes de candidates auxquelles il pourrait être fait appel;

c) De continuer à suivre de près les progrès des départements et bureaux dans le sens de l'équilibre entre hommes et femmes et de veiller à ce que la proportion de nominations et de promotions de femmes possédant les qualifications requises soit au moins égale à 50 % du total jusqu'à ce que l'objectif de la parité soit atteint<sup>18</sup>;

d) D'encourager fortement les chefs de département et de bureau à continuer de sélectionner des candidates lorsque leurs qualifications sont les mêmes ou meilleures que celles des candidats, et les directeurs de programmes à faire le nécessaire pour que les objectifs fixés en vue d'améliorer la représentation des femmes soient atteints, ainsi que de suivre et évaluer les résultats qu'ils obtiennent à cet égard;

e) D'encourager les chefs de département et de bureau à consulter les responsables de la coordination pour les femmes au sein de leur département durant le processus de sélection et de veiller à ce que ces responsables soient désignés à un niveau suffisamment élevé et aient pleinement accès aux échelons supérieurs de l'administration;

f) De continuer à former et sensibiliser les cadres supérieurs aux questions de parité hommes-femmes<sup>19</sup>;

g) De faire en sorte que le Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme puisse faciliter l'inscription dans les plans d'action relatifs aux ressources humaines d'objectifs en matière de représentation des femmes, ainsi que leur mise en oeuvre, et suivre ce travail, voire y participer, et ce, notamment, en lui assurant l'accès aux informations nécessaires à cette fin;

h) D'intensifier l'action qu'il mène pour créer, dans la limite des ressources existantes, un milieu de travail respectueux des sexospécificités et répondant aux besoins de tous les fonctionnaires, hommes et femmes, notamment en s'employant à mettre en place des formules conciliant vie professionnelle et vie privée comme les horaires variables et le télétravail, ainsi que les exigences d'une carrière et les soins à donner aux enfants et aux personnes âgées, en élaborant des programmes de parrainage<sup>20</sup>, en fournissant aux futurs candidats et candidates ainsi qu'aux nouvelles recrues une information complète sur les possibilités d'emploi des conjoints, en appuyant les activités des réseaux et organisations de femmes qui existent au sein des Nations Unies et en étendant à tous les départements, bureaux et

<sup>18</sup> Ibid., par. 21 et 55.

<sup>19</sup> Ibid., par. 75.

<sup>20</sup> Ibid., par. 42 et 67.

lieux d'affectation la formation destinée à sensibiliser le personnel aux problèmes que soulèvent les rapports hommes/femmes, des dispositions étant prises notamment pour recueillir plus de données et apprendre aux fonctionnaires et aux directeurs de programme à dissiper les idées erronées concernant les effets que les politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée pourraient avoir sur la productivité et l'efficacité<sup>21</sup>;

i) De continuer de s'employer à renforcer encore la politique de lutte contre le harcèlement sexuel en particulier, notamment en veillant à ce que les directives régissant son application soient pleinement suivies au Siège et sur le terrain, et à cet égard se félicite que le Département des opérations de maintien de la paix ait publié, à l'intention des missions sur le terrain, des instructions sur les procédures à suivre en cas de problèmes disciplinaires ou d'accusations de fautes graves commises par le personnel de la mission, en particulier le personnel en uniforme<sup>22</sup>, et est encouragée par l'accord intervenu au sein du Comité de coordination entre l'administration et le personnel, selon lequel les procédures d'examen des plaintes de harcèlement sexuel seraient réévaluées et les résultats de cette réévaluation intégrés à une nouvelle circulaire portant sur toutes les formes de harcèlement sexuel<sup>23</sup>;

7. *Encourage vivement* le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour confier plus souvent à des femmes des fonctions de représentant ou envoyé spécial et des missions de bons offices à remplir en son nom, en particulier pour les questions de maintien de la paix, consolidation de la paix, diplomatie préventive et développement économique et social, de même que pour les activités opérationnelles, et de nommer davantage de femmes aux postes de coordonnateur résident, ainsi qu'aux autres postes de rang supérieur, dans le contexte de son engagement à fixer des objectifs concrets pour la nomination de femmes à des postes de représentant spécial ou d'envoyé spécial, de manière à atteindre l'objectif global de 50 % d'ici à 2015<sup>24</sup>;

8. *Encourage* le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies à continuer de définir des modes d'action communs pour retenir les femmes déjà en poste, promouvoir la mobilité interinstitutions et améliorer les perspectives de carrière;

9. *Encourage* l'Organisation des Nations Unies et les États Membres à continuer d'appliquer les recommandations et décisions relatives à l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies qu'elle a adoptées à sa session extraordinaire intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle<sup>2</sup> »;

10. *Engage vivement* les États Membres :

a) À soutenir les efforts que font l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées, les fonds et les programmes pour atteindre l'objectif de la parité hommes/femmes, particulièrement aux postes de rang supérieur et de direction, en présentant régulièrement un plus grand nombre de candidatures féminines aux postes vacants dans les organismes des Nations Unies, en recherchant

<sup>21</sup> Ibid., par. 78.

<sup>22</sup> Ibid., par. 63.

<sup>23</sup> Ibid., par. 64.

<sup>24</sup> S/2002/1154, par. 44.

et proposant des sources de recrutement nationales, y compris par l'établissement de réseaux d'organisations professionnelles<sup>25</sup>, qui aident les organisations à trouver des candidates réunissant les conditions requises, en particulier dans les pays en développement et les pays en transition, en faisant savoir à leurs ressortissants et surtout ressortissantes qu'il existe des emplois dans le système des Nations Unies<sup>26</sup>, et en encourageant davantage de femmes à se porter candidates à des postes au Secrétariat, dans les institutions spécialisées, les fonds et les programmes ainsi que dans les commissions régionales, notamment dans les domaines où elles sont sous-représentées comme le maintien de la paix, la consolidation de la paix et autres activités qui sont encore pour elles inhabituelles;

b) À rechercher des candidates susceptibles d'être affectées à des missions de maintien de la paix et à accroître la représentation des femmes dans l'armée et la police civile;

c) À rechercher et présenter régulièrement un plus grand nombre de candidates en vue des nominations ou des élections aux organes intergouvernementaux, aux organes d'experts et aux organes créés en vertu d'instruments internationaux;

d) À rechercher et présenter un plus grand nombre de candidates en vue des élections ou des nominations aux sièges de juges ou aux autres fonctions de rang supérieur des cours et tribunaux internationaux;

e) À coopérer étroitement avec l'ONU pour faciliter l'emploi de conjoints à tous les principaux lieux d'affectation du Secrétariat et des organismes des Nations Unies<sup>27</sup>;

11. *Prie* le Secrétaire général de présenter oralement une mise à jour à la Commission de la condition de la femme, à sa quarante-huitième session<sup>28</sup>, et de lui rendre compte, à sa cinquante-neuvième session, de l'application de la présente résolution, 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 et sur les taux de diminution des effectifs ventilés par sexe, à tous les niveaux et dans toutes les unités administratives, ainsi que de la mise en oeuvre des plans d'action en matière de ressources humaines arrêtés par les départements, notamment pour parvenir à la réalisation des objectifs concernant l'équilibre entre hommes et femmes;

12. *Prie* le Secrétariat et les institutions spécialisées, les fonds et les programmes du système des Nations Unies, en vue de faciliter l'établissement du rapport susmentionné, de soumettre des données concernant le personnel dans le cadre de toutes les nominations, promotions et mutations, et de recueillir et communiquer ces données rapidement pour permettre de mesurer exactement les progrès réalisés en matière de parité<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> A/58/374, par. 80.

<sup>26</sup> Ibid., par. 81.

<sup>27</sup> Ibid., par. 60 et 81.

<sup>28</sup> E/CN.6/2003/8, par. 24 et 49.

<sup>29</sup> Ibid. par. 77