



**NATIONS  
UNIES**

**HSP/EB.2023/11/Add.2**



**ONU-HABITAT**

**Programme  
des Nations Unies pour  
les établissements humains**

Distr. générale  
19 septembre 2023

Français  
Original : anglais

---

**Conseil exécutif du Programme des Nations Unies  
pour les établissements humains**  
**Troisième session de 2023**  
Nairobi, 28–30 novembre 2023  
Point 4 de l'ordre du jour provisoire\*

**Questions financières, budgétaires et administratives, y compris  
la mise en œuvre de la stratégie de mobilisation de ressources  
conformément au plan stratégique pour la période 2020–2025 ;  
rapport sur le dispositif de modulation des ressources entièrement  
chiffré et sur les mesures prises par le Programme des Nations Unies  
pour les établissements humains (ONU-Habitat) pour remédier  
aux déséquilibres en matière de répartition géographique et  
de parité femmes-hommes dans la composition de son personnel**

## **Recrutement, répartition géographique équitable et parité femmes-hommes**

### **Rapport de la Directrice exécutive**

#### **I. Introduction**

1. Le présent rapport contient des informations sur la représentation géographique équitable et la parité femmes-hommes dans le cadre du recrutement au sein du programme et fait le point de la situation depuis le dernier rapport concernant la même question<sup>1</sup>.

#### **II. Répartition géographique équitable**

2. ONU-Habitat reste déterminé à assurer une large répartition géographique au sein de son personnel, comme le prévoit l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, qui dispose que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible », et conformément à la [stratégie en faveur de la diversité géographique](#) du Secrétariat de l'ONU<sup>2</sup>.

---

\* HSP/EB.2023/10.

<sup>1</sup> HSP/EB.2022/15/Add.2.

<sup>2</sup> Consultable à l'adresse suivante : [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy\\_FR\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy_FR_0.pdf).

### III. Parité femmes-hommes

3. ONU-Habitat demeure attaché à respecter la parité femmes-hommes, comme le prévoit l'Article 8 de la Charte des Nations Unies<sup>3</sup>, aux termes duquel « 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 », et conformément à la [stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies](#) du Secrétariat de l'ONU<sup>4</sup>.

### IV. Point de la situation

4. D'après le système des fourchettes souhaitables du Secrétariat de l'ONU, au 30 juin 2023, 54 % des États Membres représentés au sein du personnel d'ONU-Habitat se trouvaient dans les fourchettes souhaitables, 15 % étaient surreprésentés, 20 % étaient sous-représentés et 11 % n'étaient pas représentés. Sur les 305 membres du personnel d'ONU-Habitat, 145 viennent d'Afrique, 83 d'Europe occidentale et d'autres États, 51 de la région de l'Asie et du Pacifique, 14 de l'Amérique latine et des Caraïbes, et 12 d'Europe orientale.

5. Au 30 juin 2023, dans les catégories des administrateur(ric)e(s) et fonctionnaires de rang supérieur d'ONU-Habitat, 52 % des membres du personnel étaient des femmes et 48 % des hommes. Dans la catégorie des administrateurs(rices) recruté(e)s sur le plan national et des agent(e)s des services généraux, 68 % étaient des femmes et 32 % des hommes.

6. La répartition par genre dans les catégories des administrateur(ric)e(s) et fonctionnaires de rang supérieur s'établit comme suit : à la classe P-2, 57 % des membres du personnel sont des femmes et 43 % sont des hommes ; à la classe P-3, 56 % sont des femmes et 44 % sont des hommes ; à la classe P-4, la parité est quasi parfaite, avec 49 % de femmes et 51 % d'hommes. Il y a lieu d'améliorer la situation à la classe P-5, avec 23 % des membres du personnel qui sont des femmes et 77 % des hommes, tout comme à la classe D-1, avec 22 % de femmes et 78 % d'hommes. À la classe D-2 et au rang de Sous-Secrétaire général(e), il y a un homme titulaire à chaque poste et aucune représentation féminine, tandis que la Secrétaire générale adjointe, qui remplit également la fonction de Directrice exécutive, est une femme.

7. Au cours de l'année passée, la Directrice exécutive a déployé des efforts concertés pour améliorer la parité femmes-hommes, ce qui a conduit à la nomination de deux femmes candidates à des postes de la classe P-5 et de deux femmes candidates à des postes de la classe D-1.

8. La gestion prévisionnelle des besoins en personnel est essentielle pour veiller à ce que chaque processus de recrutement devienne une occasion de suivre les orientations des États Membres visant à améliorer l'équilibre en matière de parité femmes-hommes et de répartition géographique. La Directrice exécutive a transmis des instructions à l'ensemble des responsables de postes à pourvoir afin que ceux-ci prennent des mesures pour rechercher et faciliter le recrutement de femmes candidates qualifiées ainsi que de candidat(e)s issu(e)s de pays sous-représentés et non représentés.

9. ONU-Habitat prend les mesures ci-après pour rendre le processus de recrutement encore plus efficace au regard de la parité femmes-hommes et de la diversité géographique :

- a) Le secrétariat plaide auprès des États Membres et des organisations partenaires et au sein du système des Nations Unies pour élargir le vivier de candidat(e)s ;
- b) Afin d'élargir le vivier de candidat(e)s, le secrétariat mène diverses activités de communication, notamment en participant à des salons de recrutement ;
- c) Pour les postes de la classe P-5 et de rang supérieur, le secrétariat travaille en collaboration avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et le Bureau de la coordination des activités de développement afin de veiller à ce que les avis de vacance de poste soient diffusés dans les réseaux de candidat(e)s qualifié(e)s de ces entités ;
- d) La Directrice exécutive sollicite l'avis du Cabinet du Secrétaire général en ce qui concerne la sélection de candidats masculins pour des postes de la classe P-5 et de rang supérieur ;
- e) Le secrétariat dispense des formations auprès des responsables de postes à pourvoir pour leur faire prendre conscience de la nécessité de diversifier les effectifs ;

<sup>3</sup> Charte des Nations Unies.

<sup>4</sup> Consultable à l'adresse suivante : [https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide\\_gender\\_parity\\_strategy\\_f.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_f.pdf).

- f) Tous les responsables des postes à pourvoir sont tenus de veiller à ce qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soient présélectionné(e)s et reçu(e)s en entretien, dans la mesure du possible ;
  - g) En partenariat avec l'Office des Nations Unies à Nairobi, le secrétariat examine les processus institutionnels afin d'éviter les chevauchements, de favoriser l'efficacité et d'améliorer le suivi.
-