



**NATIONS
UNIES**

HSP/EB.2024/2/Add.1



ONU-HABITAT

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

Distr. générale
27 février 2024

Français
Original : anglais

**Conseil exécutif du Programme des Nations Unies
pour les établissements humains**

Première session de 2024

Nairobi, 6–8 mai 2024

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 et 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 des femmes-hommes

Rapport de la direction exécutive

I. Introduction

1. Le présent rapport contient des informations sur la représentation géographique équitable et la parité des femmes-hommes dans le cadre du recrutement au sein du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), met à jour les informations qui avaient été communiquées dans le rapport le plus récent sur la question¹ et est complété par le rapport sur les effectifs d'ONU-Habitat au 31 décembre 2023².

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, lequel énonce 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 [et que sera] dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible »,

* HSP/EB.2024/1.

¹ HSP/EB.2023/11/Add.2.

² HSP/EB.2024/INF/3.

et conformément à la Stratégie en faveur de la diversité géographique mise en place par le Secrétariat de l'ONU³.

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, selon lequel « 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 du Secrétariat de l'ONU sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies⁴.

IV. Point de la situation

4. D'après le système des fourchettes souhaitables du Secrétariat de l'ONU, au 31 décembre 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 fonctionnaires d'ONU-Habitat, 144 venaient d'Afrique, 84 d'Europe occidentale et d'autres États, 49 de la région de l'Asie et du Pacifique, 18 de l'Amérique latine et des Caraïbes et 10 d'Europe orientale.

5. Au 31 décembre 2023, dans la catégorie des administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur d'ONU-Habitat, 47 % des fonctionnaires étaient des femmes et 53 % des hommes. Dans la catégorie des administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national et des agent(e)s des services généraux, 59 % étaient des femmes et 41 % des hommes.

6. La répartition par sexe dans la catégorie des administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur s'établissait comme suit : à la classe P-2, 55 % des fonctionnaires étaient des femmes et 45 % étaient des hommes ; à la classe P-3, 56 % étaient des femmes et 44 % étaient des hommes ; à la classe P-4, la parité était presque parfaite, avec 47 % de femmes et 53 % d'hommes. Malgré une certaine amélioration, il restait encore beaucoup à faire aux classes P-5 et D-1. À la classe P-5, 26 % des fonctionnaires étaient des femmes et 74 % des hommes, tandis que la classe D-1 comprenait 30 % de femmes et 70 % d'hommes. À la classe D-2 et au rang de Sous-Secrétaire général(e), il y avait un homme titulaire à chaque poste et aucune représentation féminine, tandis que le poste de Secrétaire général adjoint, qui incluait également la fonction de Directeur exécutif, était occupé par une femme.

7. En 2023, la Directrice exécutive a déployé des efforts concertés pour renforcer la parité femmes-hommes, ce qui s'est traduit par la nomination d'une candidate à un poste de classe P-5 – seule nomination effectuée à ce niveau cette année-là – et de deux candidates à des postes de classe D-1 – sur les trois nominations effectuées à ce niveau cette année-là.

8. La gestion prévisionnelle des besoins en personnel est essentielle pour veiller à ce que chaque procédure de recrutement soit l'occasion de suivre les orientations données par les États Membres en vue d'améliorer l'équilibre en matière de parité des sexes et de répartition géographique équitable. La Directrice exécutive a transmis des instructions à l'ensemble des responsables du recrutement, de sorte que des mesures soient prises pour rechercher des candidates qualifiées et des candidat(e)s issu(e)s de pays sous-représentés et non représentés et en faciliter le recrutement.

9. ONU-Habitat prend les mesures ci-après pour que le mécanisme de recrutement respecte encore davantage les principes de la parité sexes et de la diversité géographique :

- a) Le secrétariat mène des activités de plaidoyer auprès des États Membres et des organisations partenaires et au sein du système des Nations Unies ;
- b) Afin d'élargir le vivier de candidat(e)s, le secrétariat mène diverses activités de communication, notamment en participant à des salons de l'emploi ;
- c) Pour les postes vacants de 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 ;

³ Consultable à l'adresse suivante :

https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy_FR_0.pdf.

⁴ Consultable à l'adresse suivante : https://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_f.pdf.

- 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 classe P-5 et de rang supérieur ;
 - e) Le secrétariat dispense des formations auprès des responsables du recrutement pour leur faire prendre conscience de la nécessité de diversifier les effectifs ;
 - f) Tou(te)s les responsables du recrutement sont tenu(e)s 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.
-