

---

# **Progrès accomplis dans la réalisation du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes**

## **Rapport du Directeur général**

1. Le présent rapport a été rédigé pour donner suite aux demandes formulées lors des récentes réunions des organes directeurs.<sup>1</sup> Il fournit des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ci-après le « Plan d'action » ou « ONU-SWAP »).

2. Le Plan d'action a été mis sur pied en 2012 et constitue le premier cadre de responsabilisation pour l'intégration des questions de genre dans le système des Nations Unies. Applicable à l'ensemble des entités, départements et bureaux du système des Nations Unies, il a pour objet de définir, de suivre et de guider les progrès en vue de la réalisation d'un ensemble commun de normes auxquelles les entités des Nations Unies aspirent et adhèrent pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'avancement des femmes. En 2018, une version révisée du cadre de référence du Plan d'action (ONU-SWAP 2.0) a été présentée. Elle étoffe le cadre initial, intègre les enseignements tirés et aligne le cadre plus étroitement sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030. En 2020, 70 entités des Nations Unies au total (soit 94 % du système des Nations Unies) faisaient rapport au titre du Plan d'action.

3. Le cadre ONU-SWAP 2.0 comporte 17 indicateurs de performance, qui sont axés sur les procédures et mesures institutionnelles en place au niveau de chaque entité. Conjointement, ces indicateurs définissent une méthode commune permettant de progresser vers les objectifs que sont l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. Les progrès accomplis par chaque entité des Nations Unies pour chacun des indicateurs de performance sont évalués par rapport à une échelle de progression.<sup>2</sup> Les indicateurs sont présentés dans le Tableau, ainsi que les résultats obtenus par l'OMS en 2018, 2019 et 2020 et les résultats attendus pour 2021.

---

<sup>1</sup> Voir le document A73/36 ; voir aussi les procès-verbaux de la Soixante-Treizième Assemblée mondiale de la Santé (reprise), deuxième séance de la Commission B, section 2 (document WHA73/2020/REC/3, en anglais seulement).

<sup>2</sup> Les indicateurs de performance et le système de notation du Plan d'action consistent en niveaux de notation : a) sans objet (s. o.) ; b) n'atteint pas les exigences ; c) se rapproche des exigences ; d) satisfait aux exigences ; et e) dépasse les exigences. Les exigences de chaque indicateur de performance sont définies tous les ans dans le cadre de référence du Plan d'action et les orientations techniques.

**Tableau. Résultats obtenus par l’OMS par rapport au cadre ONU-SWAP 2.0**

<b>Indicateurs de performance (IP)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021*</b>
<i>Gestion axée sur les résultats</i>				
1. Planification stratégique des résultats pour les objectifs de développement durable (ODD) liés aux questions de genre	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
2. Rapports sur les résultats pour les ODD liés aux questions de genre	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
3. Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
<i>Contrôle</i>				
4. Évaluation	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
5. Vérification	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
<i>Responsabilisation</i>				
6. Politique	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
7. Leadership	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Se rapproche des exigences
8. Gestion de la performance prenant en compte le genre	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences
<i>Ressources humaines et financières</i>				
9. Suivi des ressources financières	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
10. Allocation des ressources financières	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
11. Structure en matière de genre	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
12. Représentation paritaire des femmes	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
13. Culture institutionnelle	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
<i>Capacités</i>				
14. Évaluation des capacités	Se rapproche des exigences	N’atteint pas les exigences	N’atteint pas les exigences	N’atteint pas les exigences
15. Renforcement des capacités	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
<i>Cohérence</i>				
16. Connaissances et communication	Satisfait aux exigences	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences	Satisfait aux exigences
17. Cohérence	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
<b><i>Satisfait aux exigences ou dépasse les exigences</i></b>	<b>6/16 (38 %)</b>	<b>5/16 (31 %)</b>	<b>8/16 (50 %)</b>	<b>7/16 (44 %)</b>

\* À confirmer par ONU-Femmes en 2022.

## Indicateurs relatifs à la gestion axée sur les résultats

4. Cette catégorie comporte trois indicateurs : IP-01 (Planification stratégique des résultats pour les ODD liés aux questions de genre), IP-02 (Rapports sur les résultats pour les ODD liés aux questions de genre) et IP-03 (Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre). L'OMS a satisfait aux exigences de l'IP-01 entre 2018 et 2021, étant donné que les principaux documents stratégiques de l'Organisation – le treizième programme général de travail, 2019-2023 et les budgets programmes – comprennent au moins un résultat de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes qui contribue à la réalisation des cibles des ODD et fait référence aux cibles de l'objectif 5. En outre, le budget programme 2022-2023 fait spécifiquement référence à l'égalité des sexes dans la déclaration concernant le résultat 1.1,<sup>1</sup> ce qui témoigne de l'engagement de l'OMS à cet égard. Plus précisément, le produit 4.2.6 traite de l'intégration des questions de genre<sup>2</sup> et s'accompagne d'un tableau de bord<sup>3</sup> pour la mesure des produits qui fait partie du cadre actuel de résultats de l'OMS. Pour dépasser les exigences de l'IP-01, l'OMS devra avoir au moins un résultat porteur de transformation de haut niveau consacré à l'égalité des sexes et à l'avancement des femmes et démontrer qu'elle est sur la bonne voie pour atteindre ce résultat. L'Organisation définira donc à l'avenir un tel résultat afin d'améliorer son score pour l'IP-01.

5. En ce qui concerne l'IP-02, l'OMS a été proche des exigences entre 2018 et 2020. Les exigences permettant de satisfaire à cet indicateur sont au nombre de deux : un rapport permanent aux organes directeurs sur l'égalité des sexes et l'utilisation systématique de données ventilées selon le sexe dans les rapports sur les plans stratégiques. Le rapport annuel d'évaluation indique que l'OMS a continué de se rapprocher de ces exigences en 2021.

6. L'IP-03 ne s'applique pas à l'OMS, comme indiqué par ONU-Femmes dans ses notes techniques sur le Plan d'action et comme confirmé par ONU-Femmes dans son dernier examen du rapport de l'OMS effectué en 2021. Cela s'explique par le fait que tous les résultats programmatiques et institutionnels sont inclus dans le budget programme et, par conséquent, couverts par les indicateurs IP-01 et IP-02.

## Indicateurs relatifs au contrôle

7. Cette catégorie comporte deux indicateurs de performance : IP-04 (Évaluation) et IP-05 (Vérification). L'OMS a satisfait aux exigences correspondantes entre 2018 et 2020. Ayant mené, à la demande des États Membres,<sup>4</sup> une évaluation de l'intégration des questions de genre, d'équité et de droits humains dans les activités de toute l'Organisation, l'OMS a dépassé les exigences en 2021. Par ailleurs, l'OMS satisfait aux normes relatives à l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) et applique les orientations du GNUE sur l'intégration des droits humains et de l'égalité des sexes. Elle a également mis au point des outils pour intégrer le genre, l'équité et les droits humains dans les vérifications. L'équipe Genre, équité et droits humains du Secrétariat travaille avec l'unité Évaluation et le Bureau des services de contrôle interne pour renforcer les capacités dans ces domaines et continuer de faire de ces derniers des priorités absolues.

---

<sup>1</sup> Résultat 1.1 du budget programme 2022-2023 : Amélioration de l'accès à des services de santé essentiels de qualité, indépendamment du genre, de l'âge ou d'un handicap.

<sup>2</sup> Produit 4.2.6 du budget programme 2022-2023 et du budget programme 2020-2021 : Intégration progressive et suivi de l'approche consistant à « ne laisser personne de côté », axée sur l'équité, le genre et les droits humains.

<sup>3</sup> Document EB146/28 Rev.1.

<sup>4</sup> Document EB146/3.

## Indicateurs relatifs à la responsabilisation

8. Cette catégorie comporte trois indicateurs de performance : IP-06 (Politique générale), IP-07 (Leadership) et IP-08 (Gestion de la performance prenant en compte le genre). L'OMS a satisfait aux exigences de l'IP-06 en 2018 et 2019 en s'appuyant sur le document stratégique intitulé « Integrating equity, gender, human rights and social determinants into the work of WHO : Roadmap for Action (2014-2019) », qui est une feuille de route visant à intégrer l'équité, le genre, les droits humains et les déterminants sociaux dans les activités de l'OMS. Toutefois, l'OMS s'est seulement rapprochée des exigences en 2020 et 2021, car elle ne disposait pas d'une politique institutionnelle sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. En ce qui concerne l'IP-07, l'OMS a été proche des exigences en 2018 et 2019. En 2020, ONU-Femmes a accepté l'autoévaluation faite par l'OMS, selon laquelle elle satisfaisait aux exigences grâce aux plans de mesures correctrices mis en place par l'équipe Genre, équité et droits humains, qui prévoyaient notamment l'élaboration du tableau de bord pour la mesure des produits. En 2021, ONU-Femmes a demandé à l'OMS d'ajuster son score relatif à l'IP-07 pour le faire passer de « Satisfait aux exigences » à « Se rapproche des exigences », car on continuait d'observer un déficit de financement pour le personnel et les activités liés au genre, à l'équité et aux droits humains, à la fois dans l'équipe Genre, équité et droits humains et au sein de l'Organisation.

9. Pour ce qui est de l'IP-08, l'OMS a dépassé les exigences entre 2018 et 2021, principalement car elle a affecté du personnel et des ressources à l'évaluation de l'intégration des questions de genre, ainsi que d'équité, de droits humains, de diversité et d'inclusion, dans les compétences de base et dans l'évaluation des services de l'ensemble du personnel.

## Indicateurs relatifs aux ressources humaines et financières

10. Cette catégorie comporte cinq indicateurs de performance : IP-09 (Suivi des ressources financières), IP-10 (Allocation des ressources financières), IP-11 (Structure en matière de genre), IP-12 (Représentation paritaire des femmes) et IP-13 (Culture institutionnelle). L'OMS a été proche des exigences de tous ces indicateurs entre 2018 et 2021, sauf en ce qui concerne l'IP-13, dont elle a respecté les exigences en 2020 et 2021. Les principales raisons pour lesquelles l'Organisation s'est située à proximité des exigences sont les suivantes : a) les difficultés qu'il y a à suivre les ressources consacrées aux activités liées au genre en dehors du produit qui lui est consacré dans le budget programme (le produit 4.2.6 dans le budget programme 2020-2021, par exemple) ; b) le déficit de financement pour les activités liées au genre, à l'équité et aux droits humains lorsque les coûts prévus et le financement réel sont évalués dans le cadre du rapport relatif au Plan d'action ; et c) la réduction du personnel nommé pour les activités d'intégration des questions de genre au sein de l'unité chef de file de l'Organisation pour ces travaux, qui est mesurée par l'indicateur ONU-SWAP. Pour remédier aux lacunes concernant l'IP-09, le Secrétariat s'efforce actuellement de mettre en place un système de marqueur genre afin de mieux suivre les dépenses conformément aux orientations pertinentes d'ONU-Femmes. La mise au point d'un nouveau système de gestion institutionnelle dans l'année à venir offre l'occasion de travailler à la réalisation de cet objectif.

11. S'agissant de l'IP-12, l'OMS continue de se rapprocher des exigences selon ce qu'indiquent les statistiques relatives aux effectifs de l'OMS arrêtées au 31 juillet 2021. La fourchette pour parvenir à une représentation paritaire des femmes est de 47 % à 53 % dans toutes les catégories de personnel. Au 31 juillet 2021, les femmes représentaient 43,8 % des postes de la catégorie professionnelle de classe P.4 et au-dessus à l'échelle mondiale, soit une hausse de 4,3 points de pourcentage depuis 2017 (39,5 %). Toutefois, il existe des variations d'une Région à l'autre et d'une classe à l'autre, avec des lacunes en matière de parité à certains niveaux élevés de responsabilité, comme les classes D.1 et D.2, où les femmes ne représentent que 35 % des postes.

12. Quant à l'IP-13, le rapport annuel d'évaluation tend à indiquer que l'OMS satisfera aux exigences en 2021 grâce aux plans et politiques de mesures correctrices mis en place par l'Organisation, notamment les politiques et les règlements sur le comportement éthique, les politiques favorables au personnel telles que l'aménagement des modalités de travail, l'analyse des entretiens au départ du personnel sous l'angle du genre, et les efforts accrus déployés pour parvenir à une tolérance zéro en matière de harcèlement et d'abus sexuels et lutter contre les comportements abusifs. Plusieurs autres initiatives sont en cours d'élaboration, notamment le programme de ressources humaines et le plan d'action sur la diversité et l'inclusion au sein des effectifs de l'OMS, dont l'égalité des sexes sera une composante majeure. L'OMS pourrait dépasser les exigences relatives à cet indicateur si elle menait un audit de genre participatif, possibilité que le Secrétariat est en train d'étudier.

### **Indicateurs relatifs aux capacités**

13. Cette catégorie comporte deux indicateurs : IP-14 (Évaluation des capacités) et IP-15 (Renforcement des capacités). Pour ce qui est de l'IP-14, l'OMS s'est rapprochée des exigences en 2018, mais ne les a pas atteintes en 2019 ni après. En 2019 et 2020, le Secrétariat a cartographié et évalué les besoins des points focaux chargés de l'égalité des sexes, de l'équité et des droits humains au Siège de l'OMS. Ces travaux ont permis d'obtenir un aperçu de la connaissance des capacités et des besoins connexes en matière de renforcement au Siège. L'OMS prévoit de réaliser, à l'échelle de l'Organisation, une évaluation des capacités du personnel en matière d'égalité des sexes en 2022, ce qui lui permettra de satisfaire aux exigences de l'IP-14. S'agissant de l'IP-15, l'OMS a continué de se rapprocher des exigences en 2021. En effet, elle doit déjà procéder à l'évaluation des capacités du personnel en matière d'égalité des sexes à l'échelle de l'Organisation avant de pouvoir élaborer un plan de renforcement des capacités. Il est important de noter que, bien qu'elle n'ait pas encore évalué les capacités ni élaboré le plan de renforcement connexe, l'OMS poursuit son action en faveur du renforcement des capacités et de l'apprentissage en ligne et continue de collaborer avec l'Académie de l'OMS pour concevoir un cours sur le genre, l'équité et les droits humains. L'Académie de l'OMS œuvre également à l'intégration du pilier que sont les questions de genre, d'équité et de droits humains dans l'approche qu'elle adopte pour concevoir l'apprentissage.

### **Indicateurs relatifs aux connaissances, à la communication et à la cohérence**

14. Cette catégorie comporte deux indicateurs : IP-16 (Connaissances et communication) et IP-17 (Cohérence). L'OMS a satisfait aux exigences de l'IP-16 en 2021. Un examen critique des activités de communication menées par l'OMS a mis en évidence que, si le plan de communication global de l'Organisation intègre l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, ces aspects ne sont que brièvement mentionnés et ne sont pas envisagés comme faisant partie intégrante des informations diffusées en interne et au public. L'équipe de l'OMS chargée de la communication concerte ses efforts pour s'assurer que les produits de communication tiennent compte des questions de genre, mais il n'existe que peu de lignes directrices internes à la disposition du personnel pour garantir que ces considérations sont appliquées par l'ensemble du personnel et pour l'ensemble des produits. Cette faiblesse a engendré des difficultés à intégrer le genre et à garantir la prise en compte des questions de genre dans les communications sur la riposte à la pandémie de coronavirus 2 du syndrome respiratoire aigu sévère (SARS-CoV-2). Pour remédier à cette lacune, il faudrait élaborer des lignes directrices concernant la communication externe des hauts responsables, qui indiqueraient comment prendre en compte les questions de genre de manière plus efficace et plus adéquate dans tous les thèmes de santé.

15. En 2020, les équipes compétentes du Siège de l'OMS et du Centre du commerce international se sont associées pour mener un processus d'examen par les pairs, dont l'objectif était d'évaluer conjointement la qualité des rapports sur l'égalité des sexes et l'intégration des questions de genre qui sont présentés au titre du Plan d'action. Grâce à ce processus d'examen par les pairs et à cette

collaboration interinstitutionnelle continue sur le genre, l'équité et les droits humains qui concernent de multiples programmes de l'Organisation, l'OMS continue de satisfaire aux exigences de l'IP-17.

16. Les résultats obtenus par l'OMS dans le cadre du Plan d'action sont évalués et publiés par ONU-Femmes. Cette dernière a félicité l'OMS pour ses innovations en matière de gestion de la performance et de renforcement des capacités, pour les ateliers consacrés au Plan d'action, pour l'évolution de la culture institutionnelle et pour l'élaboration du tableau de bord pour la mesure des produits dont une section est consacrée à l'évaluation des questions de genre, d'équité et de droits humains. Dans le même temps, ONU-Femmes a reconnu que l'OMS se situait en deçà du niveau moyen obtenu au sein du système des Nations Unies, en particulier par rapport à d'autres grandes institutions spécialisées. ONU-Femmes a continué d'encourager l'OMS à avancer sur les indicateurs de performance du Plan d'action, en vue de concrétiser ses engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'avancement des femmes. Cela revêt une importance capitale à la lumière du rôle moteur que l'OMS a joué pendant la pandémie de COVID-19, laquelle a touché de façon disproportionnée les femmes et les filles. Il convient de noter que, depuis 2020, les résultats de toutes les entités des Nations Unies faisant rapport au titre du Plan d'action sont disponibles sur le site Web d'ONU-Femmes.<sup>1</sup>

## **MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ DU PROGRAMME, DU BUDGET ET DE L'ADMINISTRATION**

17. Le Comité est invité à prendre note du rapport.

= = =

---

<sup>1</sup> Voir <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020>, en anglais seulement, consulté le 28 mars 2022.