



Responsabilisation : vue d'ensemble

Progrès accomplis en 2022 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 Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes a été mis sur pied en 2012 et constitue le premier mécanisme de responsabilisation à l'échelle du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Il s'adresse à l'ensemble des entités, des départements et des bureaux du système des Nations Unies afin qu'ils puissent suivre et autoévaluer leurs avancées au regard d'un ensemble commun de normes qui visent à parvenir à l'égalité des genres. Le cadre de la deuxième génération du Plan d'action, publiée en 2018, comprend des indicateurs de performance améliorés conformes au Programme de développement durable à l'horizon 2030. En 2021, 71 entités des Nations Unies au total (soit 96 % du système des Nations Unies) faisaient rapport au titre du Plan d'action.
2. Le cadre de la deuxième génération du Plan d'action comporte 17 indicateurs de performance, qui sont axés sur les procédures et mesures institutionnelles mises 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 genres et l'autonomisation des femmes. Les progrès accomplis par chaque entité des Nations Unies sont évalués par rapport à une échelle de progression pour chacun des indicateurs de performance.
3. En 2022, l'OMS a augmenté son score sur six des 16 indicateurs de performance et a atteint le score le plus élevé pour deux indicateurs supplémentaires.
4. Le Tableau 1 donne un aperçu des indicateurs de performance du Plan d'action et des résultats obtenus par l'OMS sur la période 2018-2022.

Tableau 1. Résultats obtenus par l’OMS par rapport à la deuxième génération du Plan d’action

Indicateurs de performance (IP)	2018	2019	2020	2021	2022 ¹
<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	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	Se rapproche des exigences
3. Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre	s. o.	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	Dépasse les exigences
5. Vérification	Satisfait aux exigences	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	Satisfait aux exigences
7. Leadership	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences
8. Gestion de la performance prenant en compte le genre	Dépasse les exigences	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	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	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	Satisfait aux exigences
12. Représentation paritaire des femmes	Se rapproche des exigences	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	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	Se rapproche des exigences
15. Renforcement des capacités	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences

¹ À confirmer par ONU-Femmes en 2023.

Indicateurs de performance (IP)	2018	2019	2020	2021	2022 ¹
<i>Cohérence</i>					
16. Connaissances et communication	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
17. Cohérence	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
Satisfait aux exigences ou dépasse les exigences	6/16 (35 %)	5/16 (31 %)	8/16 (50 %)	7/16 (47 %)	10/16 (63 %)

Indicateurs relatifs à la gestion axée sur les résultats

5. Cette catégorie comprend 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). Comme les années précédentes, l'OMS a continué de satisfaire aux exigences de l'IP-01 en 2022, dans la mesure où ses principaux documents stratégiques – par exemple, le treizième programme général de travail, 2019-2023 (prolongé jusqu'en 2025) et le budget programme 2022-2023 – comprennent au moins un résultat de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes contribuant à la réalisation des cibles des objectifs de développement durable. Plus précisément, le produit 1.1.2 du budget programme 2022-2023 exige la transversalisation de la question du genre, de l'équité, du handicap et des droits humains lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des interventions, tandis que le produit 4.2.6¹ met en avant l'intégration du genre, de l'équité et des droits humains comme moyen de garantir la prestation de services de santé centrés sur la personne. Le tableau de bord des produits² permet également de mieux mesurer les produits dans le cadre de résultats en vigueur à l'OMS.

6. Conformément aux ambitions affichées par le Directeur général visant à améliorer les performances de l'Organisation au regard des indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, l'OMS s'efforcera d'inscrire au moins un résultat porteur de transformation de haut niveau consacré à l'égalité des sexes et à l'avancement des femmes dans le prochain programme général de travail en 2026 et de démontrer qu'elle est sur la bonne voie pour obtenir ce résultat. Cela est essentiel, non seulement pour aller au-delà des exigences de l'indicateur IP-01 du Plan d'action, mais aussi pour mettre en avant la façon dont l'Organisation s'engage à progresser plus rapidement vers l'égalité des genres de façon à changer les choses. Le Département Genre, diversité, équité et droits humains collabore avec le Département Planification, coordination des ressources et suivi des résultats pour étudier les moyens d'inclure un résultat porteur de transformation de haut niveau dans le prochain programme général de travail.

7. En ce qui concerne l'indicateur IP-02, l'OMS a continué en 2022 de se rapprocher des exigences. L'une des deux exigences pour cet indicateur est l'utilisation systématique de données ventilées par sexe dans les rapports sur les plans stratégiques ; les travaux ne sont pas encore terminés dans ce domaine. À partir de 2023, l'OMS a pour objectif de fournir systématiquement des informations sur la collecte de données ventilées par sexe et l'analyse des données disponibles dans ses examens à mi-parcours et ses

¹ Produit 4.2.6 Intégration progressive et suivi de l'approche consistant à « ne laisser personne de côté », axée sur l'équité, le genre et les droits humains (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/330075?locale-attribute=fr&>).

² Projet de budget programme 2022-2023. A74/5 Rev.1 (https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA74/A74_5Rev1-fr.pdf).

rapports de fin d'exercice biennal relatifs aux budgets programmes. L'autre exigence – en cours d'application – comprend la présentation régulière de rapports sur l'égalité des genres aux organes directeurs.

8. L'indicateur IP-03 ne s'applique toujours pas à l'OMS, dans la mesure où tous ses 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

9. Les deux indicateurs de rendement de cette catégorie sont : IP-04 (Évaluation) et IP-05 (Vérification). L'OMS a dépassé les exigences de l'indicateur IP-04 en 2021 grâce à la réalisation d'une évaluation institutionnelle de l'intégration du genre, de l'équité et des droits humains, et s'est maintenue au même niveau en 2022. En 2023, le Bureau de l'évaluation a l'intention d'intensifier ses efforts afin de mieux intégrer les questions de genre, d'équité et de droits humains dans les évaluations décentralisées ; il mènera une analyse pour comprendre les facteurs qui ont facilité ou entravé l'intégration du genre, de l'équité et des droits humains dans les évaluations institutionnelles et décentralisées et pour mettre sur pied un portefeuille d'activités de renforcement des capacités et d'appui technique afin d'assurer une meilleure intégration des considérations relatives au genre, à l'équité et aux droits humains dans la conception et le contenu des évaluations. L'OMS continue d'appliquer ses outils visant à intégrer les questions de genre, d'équité et de droits humains dans les vérifications et a satisfait aux exigences de l'indicateur IP-05 en 2022.

Indicateurs relatifs à la responsabilisation

10. Cette catégorie comprend trois indicateurs de performance : IP-06 (Politique), IP-07 (Leadership) et IP-08 (Gestion de la performance prenant en compte le genre). L'OMS a amélioré sa notation et satisfait aux exigences de l'indicateur IP-06 en 2022 en élaborant une politique à l'échelle de l'Organisation sur l'équité en santé, l'égalité des genres et les droits humains à la suite d'un processus consultatif, qui est en attente de validation définitive. La politique décrit les objectifs de renforcement des capacités et de transversalisation, de même que les actions clés visant à créer un environnement propice pour une mise en œuvre réussie et les responsabilités essentielles conformes aux principales cibles des objectifs de développement durable et au treizième programme général de travail, 2019-2023 (prolongé jusqu'en 2025) ; elle reconnaît également qu'il est indispensable de progresser dans les domaines de l'équité en santé, de l'égalité des genres et des droits humains pour produire un impact dans les pays. La politique est accompagnée d'un cadre de suivi et d'évaluation et d'un plan d'action triennal chiffré.

11. En ce qui concerne l'indicateur IP-07, l'OMS a amélioré sa notation et a satisfait aux exigences en 2022, le Directeur général ayant pris des engagements pour progresser vis-à-vis des indicateurs du Plan d'action. Voici une liste des efforts fournis : 1) augmentation progressive des investissements dans les travaux à l'échelle de l'Organisation portant sur l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en santé, avec un accompagnement du Département Genre, diversité, équité et droits humains pour qu'il pilote les efforts de transversalisation des questions de genre au sein de l'Organisation et auprès des États Membres ; 2) appui à l'introduction d'un marqueur genre pour suivre les dépenses et la qualité des activités tendant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ; et 3) supervision au sein du Cabinet du Directeur général de trois domaines d'activité clés, à savoir la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier, l'Initiative pour la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que les questions de genre, d'équité et de droits humains. La direction de l'OMS suit toujours de près les objectifs de parité femmes-hommes au sein du personnel et continue de prendre des engagements visant à les atteindre (pour plus d'informations, voir l'indicateur IP-12).

12. L'OMS a dépassé en 2022 les exigences de l'indicateur de performance intitulé Gestion de la performance prenant en compte le genre (IP-08), car elle affecte en permanence 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 ; c'est dans ce cadre que s'inscrivent le prix d'excellence annuel et le processus de communication d'observations « panoramique » lancé en 2022.

Indicateurs relatifs aux ressources humaines et financières

13. Cette catégorie comprend les cinq indicateurs suivants : 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 satisfait en 2022 aux exigences relatives à la structure en matière de genre (IP-11) et à la culture organisationnelle (IP-13), et s'est approchée des exigences pour les autres indicateurs dans cette catégorie.

14. Si la notation est « Se rapproche des exigences » pour les indicateurs IP-09 et IP-10, c'est parce que des obstacles ont systématiquement entravé le suivi des ressources investies dans des activités liées au genre en dehors du produit catalyseur dédié dans le budget programme (par exemple, le produit 4.2.6 du budget programme 2022-2023), et parce qu'il n'y a pas eu de suivi des dépenses consacrées aux travaux menés dans les domaines du genre, de l'équité et des droits humains. Cependant, en 2022, d'importants travaux préparatoires ont été menés par le Département Genre, diversité, équité et droits humains et le Département Planification, coordination des ressources et suivi des résultats en vue de la mise en œuvre d'un marqueur genre, sous la supervision d'ONU-Femmes, afin d'améliorer le suivi des dépenses consacrées aux activités liées au genre et de la qualité de ces activités. Ces travaux seront intégrés au nouveau système de gestion opérationnelle, qui sera déployé en 2023. En 2022, première étape vers l'établissement d'une référence pour le marqueur genre, l'OMS a examiné les dépenses étiquetées comme faisant progresser les questions de genre, de droits et d'équité dans les plans de travail relatifs aux activités du Secrétariat au cours de l'exercice 2020-2021.

15. Pour l'indicateur IP-11, la notation obtenue par l'OMS est passée de « Se rapproche des exigences » à « Satisfait aux exigences » à la suite de plusieurs mesures importantes. Il est important de noter que l'équipe Genre, équité et droits humains est devenue un département à part entière au sein du Cabinet du Directeur général, ce qui montre l'importance accordée au projet de transversalisation des questions de genre. Le Département est maintenant doté d'un poste D.2 et le recrutement d'un responsable technique des questions de genre et d'un responsable technique des droits humains, tous deux à la classe P.5, est bien avancé. Dans l'intervalle, le Directeur général a renforcé les activités du Département en allouant des financements de base et des ressources humaines, complétées par des prêts de personnel. En outre, le réseau mondial de référents pour l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en santé, qui était en sommeil, a été rétabli en 2022 ; à cette fin, les agents ont été nommés à la classe P.4 ou supérieure, 20 % de leur temps est alloué à l'intégration des questions de genre, d'équité et de droits humains aux travaux de leur programme respectif, et ces engagements sont soulignés dans leurs plans de travail annuels et leurs évaluations de performance.

16. S'agissant de l'indicateur 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 décembre 2022. Conformément à la stratégie pour la parité des sexes du Secrétaire général des Nations Unies et au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, la fourchette requise pour atteindre la parité femmes-hommes est de 47 à 53 % dans chaque catégorie de personnel. Pour la première fois depuis la création de l'OMS, la représentation globale des femmes titulaires d'engagements de plus longue durée a atteint la parité en décembre 2022, 50,1 % de femmes et 49,9 % d'hommes parmi les membres du personnel recrutés sur le plan national et international étant

titulaires de contrats de longue durée dans toutes les catégories de postes. Fin 2022, l’OMS avait presque atteint la parité globale entre les hommes et les femmes (46,8 %) au niveau agrégé pour les catégories professionnelles et de rang supérieur recrutées sur le plan international titulaires de contrats de longue durée. Toutefois, des lacunes en matière de parité subsistent au niveau de la haute direction. Dans l’ensemble, la représentation des femmes titulaires d’engagements de longue durée est la plus élevée aux rangs inférieurs de la catégorie professionnelle – P.1 et P.2, avec 77 % et 58 % respectivement – puis diminue aux niveaux des administrateurs de rang moyen et supérieur – 53 % pour la classe P.3, 45 % pour la classe P.4 et 46 % pour la classe P.5. Les écarts se creusent encore aux postes de haut niveau, avec 35,6 % pour la classe D.1 et 35,9 % pour la classe D.2.

	Femmes	Hommes
P.1	23	3
P.2	159	107
P.3	530	419
P.4	610	754
P.5	387	451
D.1	75	136
D.2	23	43
SSG	5	7
SGA	1	1

17. Afin d’accélérer les progrès vers la réalisation des objectifs de parité des genres, le Département Gestion des ressources humaines et des talents de l’OMS, en étroite collaboration avec le Département Genre, diversité, équité et droits humains, et en consultation avec la haute direction et les associations du personnel au Siège et dans les Régions, a mis à jour la politique relative aux questions de genre de l’OMS et élaboré un plan de mise en œuvre, qui entrera en vigueur en mars 2023. Cette nouvelle politique de l’OMS et ce nouveau plan de mise en œuvre comprennent des objectifs actualisés, des mesures relatives au recrutement temporaire, le recours à l’outil d’informatique décisionnelle en matière de ressources humaines aux fins de suivi, ainsi que la définition d’actions et de mécanismes de responsabilisation pour atteindre la parité d’ici à 2026 ; ils créent également des synergies au niveau des priorités en matière de diversité en ce qui concerne la représentation géographique et les indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l’inclusion du handicap.

18. L’OMS continue de satisfaire aux exigences de l’indicateur IP-13 en 2022, en s’appuyant sur le plan d’action pour la diversité, l’équité et l’inclusion lancé par le Département Gestion des ressources humaines et des talents en mai 2022. En outre, les politiques de ressources humaines favorisent une culture de l’inclusion favorable à l’égalité des genres et à la diversité grâce à un certain nombre de mesures, notamment un nouveau congé parental pour réduire la charge de travail des parents et une politique sur l’aménagement des modalités de travail renforcée lancée en 2022.

Indicateurs relatifs aux capacités

19. Cette catégorie comporte deux indicateurs : IP-14 (Évaluation des capacités) et IP-15 (Renforcement des capacités). Après avoir obtenu la notation « N'atteint pas les exigences » pour l'IP-14 pendant plusieurs années consécutives, l'OMS s'est rapprochée des exigences en 2022 en menant une enquête visant à évaluer à l'échelle de l'Organisation les capacités en matière d'égalité des genres, de droits humains et d'équité en santé. Les conclusions de l'évaluation des capacités seront utilisées pour élaborer un plan de renforcement des capacités en 2023, ce qui permettra à l'OMS d'améliorer encore sa notation. Même si un tel plan n'existe pas encore, l'OMS propose différentes activités pour le renforcement des capacités et l'apprentissage en ligne. Dans le cadre du plan de renforcement des capacités et en collaboration avec l'Académie de l'OMS, il est prévu de créer un cours consacré au renforcement des capacités en matière de genre, de droits humains et d'équité en santé. En outre, le projet de politique s'engage à introduire une formation obligatoire sur le genre, les droits et l'équité au sein de l'Organisation ; une fois cette politique mise en œuvre, l'Organisation obtiendra une meilleure notation pour l'indicateur IP-15, passant de « Se rapproche des exigences » en 2022 à « Satisfait aux exigences ».

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

20. En ce qui concerne l'indicateur IP-16 (Connaissances et communication), l'OMS a dépassé les exigences en 2022, avec la diffusion proactive d'un large éventail de documentation et de messages tenant compte de la question du genre et portant sur des thèmes de santé axés sur le genre, et avec la prise de mesures importantes par le biais d'initiatives de communication interne pour tenir compte de la question du genre dans toutes les activités. Le plan de communication de l'OMS a été modifié plus en profondeur afin de répondre aux exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes afin de tenir compte des questions d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes, et un guide de communication complet tenant compte des questions de genre a été produit et diffusé aux fins d'usage interne.

21. En 2022, l'OMS a poursuivi son partenariat avec d'autres institutions spécialisées et a activement pris part à des collaborations interinstitutions dans les domaines du genre, des droits humains et de l'équité en santé par l'intermédiaire de différents départements et programmes de l'Organisation. En particulier, le Département Genre, diversité, équité et droits humains a renforcé ses échanges fructueux avec le Centre du commerce international (CCI), avec lequel il a mené en 2019 un examen collégial des rapports relatifs au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. L'OMS a continué d'appuyer le programme de mentorat pour les femmes du CCI, avec qui elle a coanimé un groupe de travail interinstitutions chargé d'harmoniser l'intégration des questions de genre et de diversité dans les enquêtes à la sortie. En conséquence, l'OMS continue de dépasser les exigences pour l'indicateur IP-17.

22. Chaque année, ONU-Femmes examine et transmet des retours d'information sur la performance des entités des Nations Unies et en publie un résumé à destination du système des Nations Unies et du grand public, dans un souci de transparence et de responsabilisation.¹ L'OMS a reçu les félicitations d'ONU-Femmes pour différentes réalisations, notamment les ateliers consacrés au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, les rapports au titre du Plan d'action, l'évolution de la culture institutionnelle, ainsi que l'élaboration du tableau de bord pour la mesure des produits en ce qui a trait à la transversalisation des questions de

¹ Les résultats obtenus par les différentes entités sont consultables à l'adresse : <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results> (consultée le 14 avril 2023).

genre, de droits humains et d'équité en santé. L'OMS apprécie le rôle joué par ONU-Femmes et se félicite du fait que ses résultats se soient considérablement améliorés en 2022 par rapport aux notations obtenues les années précédentes. En 2022, l'OMS a pris des mesures fermes et ambitieuses pour accélérer les progrès, comme en témoigne l'augmentation notable de 47 % en 2021 à 63 % (10/16) en 2022 des indicateurs obtenant la notation « Satisfait aux exigences » ou « Dépasse les exigences ». Il convient de noter qu'un travail préparatoire substantiel a été mené, ce qui permettra d'améliorer encore les résultats sur plusieurs indicateurs en 2023.

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

23. Le Comité est invité à prendre note du rapport ; lors de ses discussions, il est en outre invité à donner des orientations sur les domaines sur lesquels devraient porter en priorité les efforts continus du Secrétariat en matière de transversalisation des questions de genre.

= = =