

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 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) 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. Le cadre du Plan d'action dit de deuxième génération, publié en 2018, comprend 17 indicateurs de performance conformes au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ces indicateurs sont axés sur les procédures et mesures institutionnelles en place au niveau de chaque entité. Conjointement, ils définissent une méthode commune permettant de progresser vers les objectifs que sont l'égalité des sexes et l'avancement des femmes.

2. Pour 2023, les résultats obtenus par l'OMS par rapport au Plan d'action ont été évalués comme satisfaisant les exigences ou les dépassant pour 81 % des indicateurs de performance. Il s'agit d'une augmentation significative des résultats obtenus par l'OMS par rapport aux résultats initiaux qui étaient de 35 % en 2018, 47 % en 2021 et 63 % en 2022. La Figure 1 et le Tableau 1 donnent un aperçu des progrès accomplis par l'OMS entre les premières évaluations en 2018 et les dernières évaluations en 2023.

Figure 1. Résultats obtenus par l'OMS par rapport au Plan d'action, 2018-2023

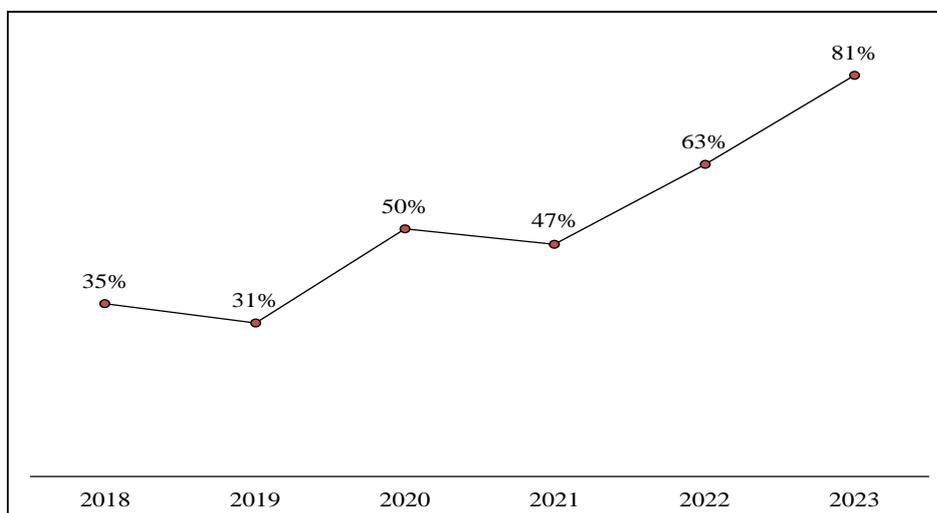


Tableau 1. Résultats obtenus par l’OMS par rapport à la deuxième génération du Plan d’action

Indicateurs de performance (IP)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Gestion axée sur les résultats</i>						
IP-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	Satisfait aux exigences
IP-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	Satisfait aux exigences
IP-3 Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
<i>Contrôle</i>						
IP-4 Évaluation	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences
IP-5 Vérification	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
<i>Responsabilisation</i>						
IP-6 Politique	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
IP-7 Leadership	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
IP-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	Dépasse les exigences
<i>Ressources humaines et financières</i>						
IP-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	Satisfait aux exigences
IP-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	Se rapproche des exigences
IP-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	Satisfait aux exigences
IP-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	Se rapproche des exigences
IP-13 Culture institutionnelle	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
<i>Capacités</i>						
IP-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	Satisfait aux exigences
IP-15 Renforcement des capacités	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences
<i>Cohérence</i>						
IP-16 Connaissances et communication	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences
IP-17 Cohérence	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences
<i>Satisfait aux exigences ou dépasse les exigences</i>	6/16 (35 %)	5/16 (31 %)	8/16 (50 %)	7/16 (47 %)	10/16 (63 %)	13/16 (81 %)

Indicateurs relatifs à la gestion axée sur les résultats

3. 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). L'OMS a continué de satisfaire aux exigences de l'indicateur de performance IP-01 en 2023. L'Organisation veille au suivi de la mise en œuvre du treizième programme général de travail, 2019-2025, moyennant une sélection de résultats et d'indicateurs d'impact, dont certains comprennent des données ventilées selon le genre. Le tableau de bord des produits permet de mesurer les indicateurs de produits conformément au cadre de résultats en vigueur à l'OMS. Le projet de quatorzième programme général de travail, 2025-2028, a pour objectif majeur de faire évoluer les aspects relatifs au genre afin que les considérations relatives à l'égalité des genres, ainsi qu'aux droits, à l'équité et à la diversité, occupent une place centrale dans l'ensemble du document stratégique de haut niveau.

4. En ce qui concerne l'indicateur IP-02, l'OMS a progressé, l'évaluation passant de « Se rapproche des exigences » à « Satisfait aux exigences » en 2023. Dans le cadre de la mise en œuvre du budget-programme 2022-2023, l'OMS fournit des données ventilées spécifiquement par sexe, par âge et selon une autre dimension de l'inégalité au moins, telle que les données relatives aux populations laissées de côté. Elle propose également des conseils pour intégrer l'analyse en matière de genre, de droits humains et d'équité des données quantitatives et qualitatives, des politiques ou des lois ayant une incidence sur la réalisation des résultats. Sur les 46 indicateurs de résultats du treizième programme général de travail, 31 se prêtent à la ventilation, dont 13 pour lesquels des données ventilées par sexe sont actuellement disponibles au niveau mondial. Le rapport annuel sur les statistiques sanitaires mondiales comprend également des données ventilées par sexe. Le principal portail de données de l'OMS, l'Observatoire mondial de la santé, comporte 1357 indicateurs liés à la santé, dont 211 indicateurs avec des données ventilées par sexe. L'OMS a adopté les lignes directrices sur l'équité en matière de sexe et de genre dans la recherche qui constituent un outil précieux pour faciliter une approche plus systématique de l'intégration et de la communication des aspects relatifs au sexe et au genre dans les produits techniques de l'OMS. 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

5. Les deux indicateurs de performance de cette catégorie sont les indicateurs IP-04 (Évaluation) et IP-05 (Vérification). L'OMS a dépassé les exigences de l'indicateur IP-04 en 2021 et a confirmé ce résultat en 2022 et 2023. Une nouvelle note d'orientation publiée à la fin de l'année 2022 donne des indications utiles sur la manière dont l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes,¹ ainsi que les droits humains, peuvent être intégrés dans les évaluations. En 2023, cinq des huit évaluations étaient des évaluations institutionnelles commandées et gérées ou menées par le Bureau de l'évaluation de l'OMS, et trois étaient des évaluations décentralisées commandées par divers autres bureaux de l'OMS. Les huit évaluations ont satisfait aux exigences, et ont obtenu une note satisfaisante ou pleinement satisfaisante pour les trois critères relatifs à l'intégration des préoccupations liées au genre, à l'équité et aux droits humains.

6. L'OMS a continué de satisfaire aux exigences pour l'indicateur IP-05 (Vérification) en 2023. Le Bureau du contrôle interne se préoccupe des questions d'égalité des genres, d'équité, de droits humains et de handicap dans le cadre des vérifications menées au Siège, dans les bureaux régionaux et au sein des programmes techniques des bureaux de pays de l'OMS. Le rapport du vérificateur intérieur des comptes

¹ Reference documents: Evaluation policy and frameworks (<https://www.who.int/about/evaluation/resources/reference-documents>, consulté le 21 mars 2024).

soumis à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé explique qu'en 2022, les vérifications intégrées incluent systématiquement des conclusions relatives à l'égalité des genres.¹ Le rapport contient également des informations sur la formation obligatoire et le suivi sur iLearn, y compris les cours de formation obligatoires sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (paragraphe 39). Les observations relatives au genre identifiées lors des vérifications menées en 2023 seront incluses dans le rapport 2024 du vérificateur intérieur des comptes à l'Assemblée mondiale de la Santé.²

Indicateurs relatifs à la responsabilisation

7. 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).

8. L'OMS a continué de satisfaire aux exigences pour l'indicateur IP-06 (Politique) en 2023. Une nouvelle Politique contre l'inconduite sexuelle, mise en place en 2023, améliore les cadres juridiques et de responsabilisation pour parvenir à une tolérance zéro à l'égard de l'inconduite sexuelle, ainsi que de l'inaction à son encontre. Le tableau de bord d'informatique décisionnelle en matière de ressources humaines,³ mis au point en avril 2023 par l'OMS, présente des informations sur i) « l'indicateur de parité entre les sexes pour l'ensemble du personnel » et ii) « le nombre de femmes cheffes de bureaux ». Il reflète l'engagement de l'Organisation en faveur d'une représentation égale des femmes et des hommes aux postes de décision. Le nouveau programme d'évolution de carrière intitulé « Advance » a été mis en œuvre à deux reprises pour promouvoir le leadership féminin. Le Secrétariat a aussi mis au point un plan pour renforcer son appui aux États Membres pour faire progresser l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en santé et obtenir un impact dans les pays sous la forme d'une feuille de route interne.

9. Pour l'indicateur IP-07 (Leadership), l'OMS a également continué de satisfaire aux exigences en 2023. Le Directeur général s'est engagé à défendre la tolérance zéro à l'égard de la violence fondée sur le genre et à défendre l'égalité des genres dans le domaine de la santé. Dans les communications de tous les membres de la haute direction, l'accent a également été mis sur les questions d'égalité des genres, ainsi que sur les droits et l'équité. Les organes directeurs de l'OMS ont appelé les États Membres à envisager d'assurer la parité entre les sexes au sein de leurs délégations à l'Assemblée de la Santé.

10. Pour ce qui est de l'indicateur de performance intitulé « Gestion de la performance prenant en compte le genre (IP-08) », les exigences ont été dépassées en 2023. Les critères retenus pour plus de 50 % des distinctions octroyées étaient le genre, la diversité et le leadership. Le texte de tous les avis de vacance de poste de l'OMS comprend des références à la Charte des valeurs de l'OMS et une déclaration sur l'engagement de l'Organisation en faveur d'une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Une déclaration relative à la diversité a été ajoutée aux avis de vacance de poste pour toutes les catégories de contrats, y compris les consultants et les stagiaires. Tous les responsables du recrutement surveillent les données ventilées par sexe concernant le recrutement des fonctionnaires de classe P4 et supérieure à chaque étape du processus.

¹ Voir le document A76/23, paragraphe 41.

² Document A77/23.

³ <https://app.powerbi.com/groups/me/apps/207630bc-a0ce-4230-b9db-4e68a824e6df/reports/433565e6-6ad4-4f7e-ba30-808144f8fc4f/ReportSection7c6a53b006e5704bd697> (consulté le 27 mars 2024).

Indicateurs relatifs aux ressources humaines et financières

11. Cette catégorie comprend cinq indicateurs : 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).

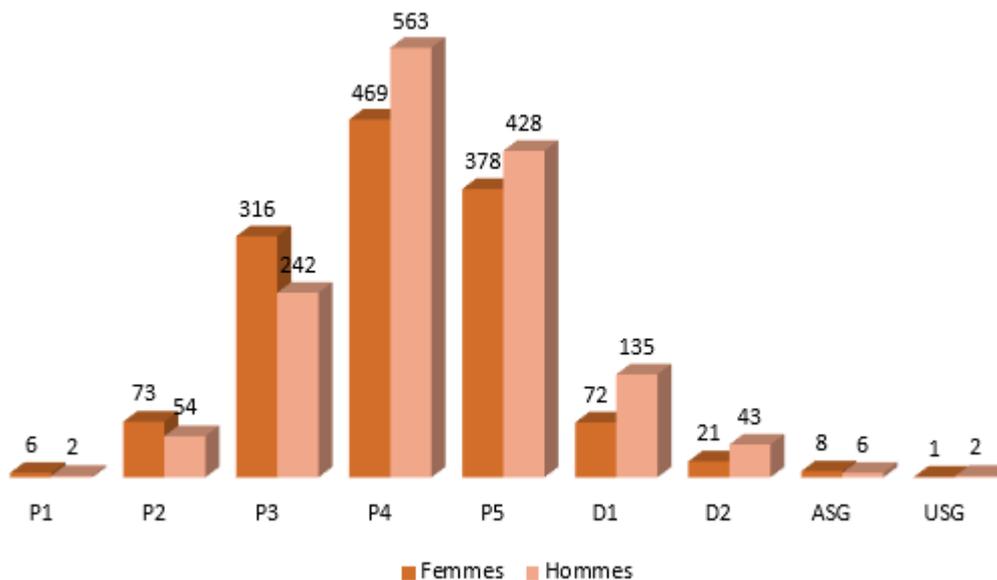
12. En ce qui concerne l'indicateur IP-09, l'OMS a progressé, sa notation passant de « Se rapproche des exigences » à « Satisfait aux exigences » en 2023. Vers la fin de l'année 2023, l'OMS a mis en place un nouveau système obligatoire de marqueur de genre pour suivre la contribution des produits et services, ainsi que les dépenses connexes, à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. Le marqueur de genre est aligné sur celui appliqué au niveau de l'équipe de pays des Nations Unies et a été mis en œuvre pour la planification de l'exercice 2024-2025 à la fin de 2023, les indications relatives à son utilisation étant incluses dans les orientations opérationnelles. Le nouveau marqueur permettra de rendre compte des contributions financières pour la clôture financière de l'exercice 2024-2025 en 2026.

13. Pour ce qui est de l'indicateur IP-10, l'OMS a continué de se rapprocher des exigences en 2023. L'Organisation a recueilli des données en analysant l'utilisation de la classification composite relative au genre, à l'équité et aux droits (GER10-GER100), les dépenses consacrées à la réalisation des cibles pertinentes de l'objectif de développement durable, et les investissements pour atteindre les résultats 1.1.3 et 4.2.6 (en tenant compte des produits comportant clairement une composante relative à l'égalité des genres).

14. Pour ce qui est de l'indicateur IP-11, l'OMS a continué de satisfaire aux exigences en 2023. Le Département Genre, droits et équité continue d'héberger un réseau mondial composé de chargés de liaison qui soutiennent l'intégration des questions relatives au genre, aux droits et à l'équité dans les programmes.

15. Pour ce qui est de l'indicateur IP-12, l'OMS a continué de se rapprocher des exigences en 2023. La représentation des femmes titulaires d'engagements de longue durée est la plus élevée au niveau P1 (75 %) et P-2 (57,5 %) de la catégorie professionnelle, tandis qu'elle est de 56,6 % au niveau P3. Elle est de 45,4 % au niveau P4 et de 46,9 % au niveau P-5, les écarts les plus importants étant enregistrés aux échelons supérieurs, avec 34,8 % (D1) et 32,8 % (D2). La nouvelle politique en matière d'égalité des genres et le plan de mise en œuvre sont entrés en vigueur en mars 2023. Ils comprennent des objectifs actualisés et des mesures relatives au recrutement temporaire, s'appuient sur le tableau de bord d'informatique décisionnelle en matière de ressources humaines aux fins de suivi, et ont défini des mesures et des mécanismes de responsabilisation pour atteindre la parité d'ici 2026. La Figure 2 montre la situation actuelle au sein de l'Organisation en ce qui concerne la parité des genres selon la classe pour le personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur.

Figure 2. Parité des genres dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, par classe



16. Pour ce qui est de l'indicateur IP-13, l'OMS a également continué de se rapprocher des exigences en 2023. Une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées a été lancée. Le congé parental unifié a été mis en œuvre le 1^{er} janvier 2023 afin de reconnaître le rôle de tous les parents. Une nouvelle politique de prévention et de lutte contre les représailles a été adoptée en mars 2023 afin d'instaurer durablement une tolérance zéro à l'égard de toute forme de représailles. La nouvelle version de la politique de prévention et de lutte contre le harcèlement (à l'exclusion du harcèlement sexuel), la discrimination et l'abus d'autorité (collectivement désignés comme des « comportements abusifs ») a été publiée le 20 juin 2023. Un code d'éthique et une politique de prévention et de lutte contre les représailles ont été lancés le 1^{er} juillet 2023. L'enquête de départ à l'intention du personnel quittant l'Organisation a été mise à jour afin de mieux saisir les raisons liées aux questions de genre et de diversité pour lesquelles le personnel, en particulier les femmes, quitte l'OMS, l'objectif étant de répondre à ces préoccupations.

Indicateurs relatifs aux capacités

17. Cette catégorie comporte deux indicateurs : IP-14 (Évaluation des capacités) et IP-15 (Renforcement des capacités). En ce qui concerne l'indicateur IP-14, l'OMS est passée de la notation « Se rapproche des exigences » à « Satisfait aux exigences » en 2023. La toute première évaluation des capacités à l'échelle de l'Organisation a permis d'apprécier les besoins en matière de connaissances, de compétences et de renforcement des capacités du personnel dans les domaines de l'égalité des genres, de l'équité en santé et des droits humains en 2022. Sur la base des résultats de cette évaluation, un plan de renforcement des capacités a été établi pour doter les membres du personnel des moyens de s'acquitter de leurs responsabilités, à savoir adopter des mesures fondées sur des données probantes, tenant compte des questions de genre, fondées sur les droits humains et axées sur l'équité pour soutenir le mandat de l'OMS.

18. Pour ce qui est de l'indicateur IP-15 (Renforcement des capacités), l'OMS a continué de se rapprocher des exigences en 2023. Plusieurs sessions de formation ont été proposées au personnel de l'OMS pour présenter les concepts et outils clés en matière de genre, de droits et d'équité, et proposer

des conseils sur la réalisation d'analyses dans ces domaines. La conception du cours obligatoire sur l'égalité des genres, des droits et de l'équité a commencé, et son achèvement est prévu pour la fin de 2024 ou le début de 2025.

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

19. En ce qui concerne l'indicateur IP-16 (Connaissances et communication), l'OMS a dépassé les exigences en 2023. La stratégie de communication précédente est demeurée en vigueur tout au long de la période 2022-2023. La stratégie à venir, prévue pour 2024, met l'accent sur une intégration plus harmonieuse des considérations de genre. Le plan de communication pour 2023 comprenait des éléments sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Des documents accessibles au public ont mis en lumière divers problèmes liés aux droits humains auxquels sont confrontées les femmes, dans les six langues officielles dans la mesure du possible.

20. En ce qui concerne l'indicateur IP-17 (Cohérence), l'OMS a satisfait aux exigences. Les membres du Département Genre, droits et équité et d'autres départements assurent régulièrement la liaison avec le Réseau interinstitutions du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, le Comité permanent interorganisations, le Groupe de travail des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes, le programme conjoint des Nations Unies contre la violence à l'égard des femmes, entre autres. Conformément aux recommandations issues de l'examen par les pairs mené par l'OMS et le Centre du commerce international en 2020, la politique relative au congé parental a été mise à jour en 2023.

21. L'OMS a reçu les félicitations d'ONU-Femmes pour différentes réalisations, notamment les rapports rigoureux présentés 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 l'intégration des questions de genre, de droits humains et d'équité en santé. L'OMS est encouragée par l'amélioration de ses résultats en 2023 par rapport aux années précédentes. En 2023, l'OMS a pris des mesures fermes et ambitieuses pour accélérer les progrès, comme en témoigne l'augmentation notable, de 63 % en 2022 à 81 % en 2023, des indicateurs obtenant la notation « Satisfait aux exigences » ou « Dépasse les exigences ».

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

22. Le Comité est invité à prendre note du rapport et à donner des orientations sur la question suivante :

- Sur quels domaines devraient porter en priorité les efforts continus du Secrétariat en matière d'intégration des questions de genre ?

= = =