



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

Rapport du Directeur général

1. Le présent rapport a été rédigé en réponse aux demandes formulées lors des récentes réunions des organes directeurs¹ afin de fournir 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'autonomisation 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. Il est conçu pour définir, suivre et 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'autonomisation des femmes. Il s'applique à toutes les entités, départements et bureaux du système des Nations Unies. En 2019, 68 entités au total font rapport sur les progrès accomplis par référence au Plan d'action qui définit une conception commune de l'égalité des sexes et une méthode commune pour progresser vers cet objectif en mettant l'accent sur les dispositions et les processus institutionnels au niveau de chaque entité.

3. Le Plan d'action comprend un ensemble d'indicateurs de performance, assortis d'une échelle de progression commune qui permettra de suivre les progrès accomplis par chaque entité. Le cadre actuel a été lancé en 2018 et les indicateurs sont au nombre de 17. Ils sont présentés dans le Tableau 1, ainsi que les performances de l'OMS pour 2018 et 2019 et les résultats attendus pour 2020.

¹ 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).

Tableau 1. Les performances de l’OMS par rapport au Plan d’action ONU-SWAP 2.0

Indicateurs de performance (IP) ¹	2018	2019	2020*
<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
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
3. Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre	s. o.	s. o.	s. o.
<i>Contrôle</i>			
4. Évaluation	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
5. Vérification	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
<i>Responsabilisation</i>			
6. Politique générale	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
7. Leadership	Se rapproche des 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
<i>Ressources humaines et financières</i>			
9. Suivi des ressources financières	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
11. Structure en matière de genre	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	Satisfait aux exigences
13. Culture institutionnelle	Se rapproche des exigences	Se rapproche des 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
15. Renforcement des capacités	Se rapproche des	Se rapproche des	Se rapproche des

¹ Les indicateurs de performance (IP) et le système de notation d’ONU-SWAP consistent en niveaux de notation : i) sans objet (s. o.) ; ii) n’atteint pas les exigences ; iii) se rapproche des exigences ; iv) satisfait aux exigences ; et v) dépasse les exigences. Les exigences relatives à chaque indicateur de performance sont définies dans le cadre de référence du Plan d’action et les orientations techniques 2019 (<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>, consulté le 22 décembre 2020).

Indicateurs de performance (IP) ¹	2018	2019	2020*
	exigences	exigences	exigences
<i>Communication sur les connaissances et cohérence</i>			
16. Connaissances et communication	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences
17. Cohérence	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences

* À confirmer par ONU-FEMMES en 2021. 6/16 indicateurs atteints (35 %) 5/16 indicateurs atteints (31 %) 10/16 indicateurs atteints (63 %)

Indicateurs relatifs à la gestion axée sur les résultats

4. 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 respecté les exigences pour l'IP-01 en 2018 et 2019 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'autonomisation des femmes qui contribue à atteindre les cibles des objectifs de développement durable et fait référence aux cibles de l'objectif 5. Bien qu'aucun des résultats du budget programme 2020-2021 ne comporte de référence spécifique aux questions de genre, le rapport annuel d'évaluation indique que l'OMS continuera de satisfaire à cette exigence en 2020,¹ étant donné que le treizième programme général de travail, 2019-2023 inclut les questions de genre parmi les changements stratégiques prévus et que les produits du budget programme 2020-2021 sont des résultats intermédiaires dans la chaîne de résultats. Plus précisément, le produit 4.2.6 traite de l'intégration des questions de genre² et s'accompagne d'un tableau de bord pour la mesure des produits conformément au cadre actuel de résultats de l'OMS.³ Le Secrétariat s'efforce de faire en sorte que l'avant-projet de budget programme 2022-2023 comporte une référence spécifique au genre dans l'un des résultats. Cela permettra à l'Organisation de satisfaire aux exigences jusqu'en 2023.

5. En ce qui concerne l'IP-02, l'OMS s'est rapprochée des exigences en 2018 et 2019 qui, pour 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 continuera de se rapprocher des exigences en 2020.

6. L'IP-03 ne s'applique pas à l'OMS, selon les notes techniques d'ONU-FEMMES sur le Plan d'action et comme l'a confirmé l'organisation dans son dernier examen du rapport de l'OMS en 2019.

¹ La décision finale sur l'évaluation sera prise après que l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-FEMMES) aura procédé à l'examen du rapport présenté par l'entité, incluant un contrôle de la qualité des sources. Le rapport ONU-SWAP de l'OMS est soumis à ONU-FEMMES en janvier de chaque année et la réponse, comprenant une confirmation ou des corrections apportées par ONU-FEMMES, est généralement fournie deux à trois mois après la soumission du rapport.

² Le produit 4.2.6 du budget programme 2020-2021, l'approche consistant à « ne laisser personne de côté », est axé sur l'intégration progressive et le suivi de l'équité, du genre et des droits humains.

³ Budget programme 2020-2021. Informations actualisées sur le cadre de résultats de l'OMS. Rapport du Directeur général. EB146/28 Rev.1.

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 comprend deux indicateurs de performance : IP-04 (Évaluation) et IP-05 (Vérification). L'OMS a satisfait aux exigences en 2018 et 2019 et, selon toute attente, continuera de les respecter en 2020. L'OMS répond 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. L'OMS 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 au sein du Secrétariat travaille avec l'unité de l'évaluation et le Bureau des services de contrôle interne pour renforcer les capacités dans ces domaines et veille à ce que le niveau de notation de l'OMS soit maintenu.

Indicateurs relatifs à la responsabilisation

8. Cette catégorie comprend 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) », une feuille de route visant à intégrer l'équité, le genre, les droits humains et les déterminants sociaux dans les activités de l'OMS. En 2020, l'OMS réexaminera cette exigence puisque la feuille de route a pris fin en 2019. En ce qui concerne l'indicateur de performance IP-07, l'OMS a été proche des exigences en 2018 et 2019 ; en 2020, elle satisfera probablement à celles-ci grâce aux plans prévoyant des mesures correctrices mis en place par le Secrétariat, notamment moyennant une contribution accrue aux discours et aux conférences publics du Directeur général, l'introduction de la sensibilisation interne dans le tableau de bord des produits et l'élaboration d'une liste récapitulative pour évaluer et appuyer les discours de la haute direction.

9. Pour ce qui est de l'IP-08, l'OMS a dépassé les exigences en 2018 et 2019 et continuera de les dépasser en 2020, principalement grâce à l'affectation de personnel et de ressources pour évaluer l'intégration des questions de genre, ainsi que de l'équité, des droits humains, de la diversité et de l'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 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). L'OMS s'est rapprochée des exigences pour l'ensemble des cinq indicateurs en 2018 et 2019. Dans le rapport 2020, on escompte que l'OMS continuera de se rapprocher des exigences relatives aux indicateurs IP-09, IP-10 et IP-11. Les principales raisons pour lesquelles, pendant trois années consécutives, l'Organisation s'est située à proximité des exigences sont les suivantes : a) les difficultés de suivi de toutes 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'Organisation, qui est mesurée par l'indicateur ONU-SWAP. Pour remédier aux lacunes de l'IP-09, le Secrétariat

étudie la possibilité de créer une balise pour les dépenses qui répondent aux orientations d'ONU-FEMMES sur les marqueurs de genre. La mise au point d'un nouveau système de gestion institutionnelle dans les années à venir offre l'occasion de travailler à la réalisation de cet objectif.

11. En ce qui concerne l'IP-12, le rapport d'évaluation annuel suggère que l'OMS parviendra probablement à « satisfaire aux exigences » en 2020, sous réserve des statistiques relatives aux effectifs de l'OMS arrêtées au 31 décembre 2020. La fourchette pour parvenir à une représentation paritaire des femmes est de 47 % à 53 % dans toutes les catégories de personnel. Au 31 juillet 2020, les femmes membres du personnel représentaient 46 % des effectifs relevant de la catégorie professionnelle et 55 % des effectifs de la catégorie des services généraux. Il existe des variations d'une Région à l'autre et d'une classe à l'autre, et la parité a été atteinte à certains niveaux, y compris au sein des équipes de la haute direction (au niveau de la Direction générale adjointe, par exemple).

12. Quant à l'IP-13, le rapport annuel d'évaluation suggère que l'OMS respectera les exigences en 2020 compte tenu des plans et des 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 et le respect avéré de toutes les politiques relatives au harcèlement sexuel, qu'elles soient à l'échelle du système ou propres à l'Organisation.

Indicateurs relatifs aux capacités

13. Cette catégorie comporte deux indicateurs : IP-14 (Évaluation des capacités) et IP-15 (Renforcement des capacités). En ce qui concerne l'IP-14, l'OMS s'est rapprochée des exigences en 2018, mais en 2019 certaines n'ont pas été atteintes. S'agissant de l'IP-15, l'OMS n'a pas pleinement atteint les exigences en 2018 et 2019. Ces résultats s'expliquent par la nécessité de mener une évaluation à l'échelle de l'Organisation des capacités du personnel en matière d'égalité des genres, après quoi un plan quinquennal de suivi du renforcement des capacités devra être établi. En 2020, l'OMS continuera de ne pas répondre à certaines exigences relatives à l'IP-14, mais se rapprochera des exigences relatives à l'IP-15 grâce aux efforts liés au renforcement des capacités, à l'apprentissage en ligne et à la collaboration avec l'Académie de l'OMS pour concevoir un cours sur le genre, l'équité et les droits humains. Afin de satisfaire aux exigences pour les deux indicateurs, il conviendra de procéder à l'évaluation des capacités à l'échelle de l'Organisation.

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

14. Cette catégorie couvre deux indicateurs : IP-16 (Connaissances et communication) et IP-17 (Cohérence), pour lesquels l'OMS s'est rapprochée des exigences ou a réussi à les satisfaire en 2018 et 2019. Les éléments clés de ces résultats suggèrent qu'il est nécessaire d'établir un plan de communication clair qui tienne compte des questions de genre et de procéder, avec une autre entité des Nations Unies, à un examen d'égal à égal du processus d'établissement du rapport au titre du Plan d'action. En 2020, l'OMS devrait satisfaire aux exigences relatives à ces deux indicateurs. Le Secrétariat s'est attaché à renforcer les communications en mettant davantage l'accent sur les questions de genre, y compris sur le principal site Web de l'Organisation et par sa présence en ligne dans les médias sociaux. Toujours en 2020, les équipes compétentes au Siège de l'OMS et au Centre du commerce international se sont associées pour mener un processus d'examen par les pairs, évalué par un expert externe, sur l'égalité des sexes et l'intégration des questions de genre. Ce processus a mobilisé tous les départements qui travaillaient sur le Plan d'action. L'OMS devrait respecter les exigences relatives à l'IP-17 en 2020 grâce au renforcement des travaux interinstitutions sur le genre, l'équité et les droits humains dans le cadre de multiples programmes de l'Organisation, en particulier

des équipes de travail avec l'Organisation des Nations Unies/sur les ODD, des forums interinstitutions et des rapports multipartites.

15. Les résultats de l'OMS dans le cadre du Plan d'action sont évalués par ONU-FEMMES et publiés au sein du système des Nations Unies.¹ ONU-FEMMES a félicité l'OMS pour ses innovations en matière de gestion des performances et de renforcement des capacités, pour les nouveaux mécanismes tels que les ateliers consacrés au Plan d'action, l'évolution de la culture institutionnelle et l'élaboration du tableau de bord des produits dont une section est consacrée à l'intégration des questions de genre, d'équité et de droits humains. ONU-FEMMES a également encouragé l'OMS à progresser sur d'autres indicateurs de performance afin de parvenir à des résultats équivalant à la moyenne des entités et des institutions spécialisées du système des Nations Unies.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

16. Le Conseil est invité à prendre note du rapport.

= = =

¹ Voir <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2019> , consulté le 22 décembre 2020.