

Mesures prises par l'OMS pour donner suite aux plans d'action à l'échelle du système des Nations Unies

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. Lancé en 2018, le cadre du Plan d'action dit « de deuxième génération » comprend 17 indicateurs de performance conformes au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ces indicateurs sont axés sur les procédures et les mesures institutionnelles en place au niveau de chaque entité. Conjointement, ils définissent une méthode d'autoévaluation commune permettant de progresser vers les objectifs que sont l'égalité des sexes et l'avancement des femmes.
2. En 2024, les résultats obtenus par l'OMS par rapport au Plan d'action ont été évalués comme satisfaisant aux exigences ou les dépassant pour 82 % des 17 indicateurs de performance. Ceci représente une augmentation modeste du score de l'OMS par rapport aux 81 % de 2023, et une progression constante par rapport au score initial de 35 % en 2018 et aux scores ultérieurs, de 47 % en 2021 et de 63 % en 2022. La figure et le tableau donnent un aperçu des progrès accomplis par l'OMS entre les premières évaluations en 2018 et les dernières évaluations en 2024.

Figure. Résultats obtenus par l'OMS par rapport au Plan d'action (2018-2024)

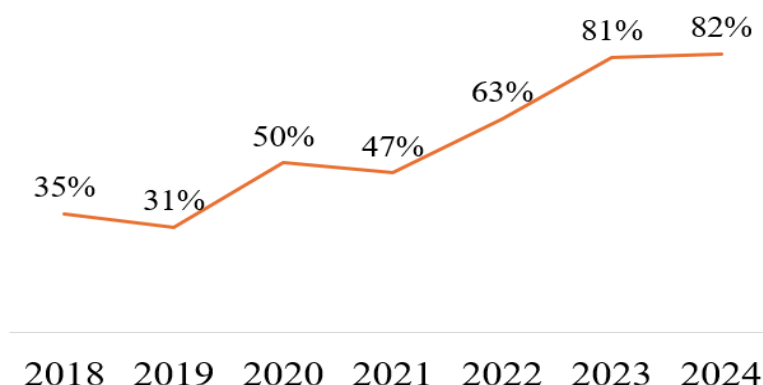


Tableau. Résultats obtenus par l'OMS par rapport au Plan d'action

Indicateurs de performance (IP)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Gestion axée sur les résultats</i>							
IP.1 : Planification stratégique des résultats pour les objectifs de développement durable liés aux questions de genre	Satisfait aux exigences	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 objectifs de développement durable 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	Satisfait aux exigences
IP.3 : Résultats programmatiques pour les objectifs de développement durable liés aux questions de genre	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Satisfait aux exigences
<i>Contrôle</i>							
IP.4 : Évaluation	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les 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	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	Dépasse les 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	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	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	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	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	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	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	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	Dépasse les 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	Se rapproche des exigences
<i>Connaissances, communication et 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	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	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 %)	13/16 (81 %)	14/17 (82 %)

Indicateurs relatifs à la gestion axée sur les résultats

3. Cette catégorie comprend trois indicateurs : IP.1 (Planification stratégique des résultats pour les objectifs de développement durable liés aux questions de genre) ; IP.2 (Rapports sur les résultats pour les objectifs de développement durable liés aux questions de genre) ; et IP.3 (Résultats programmatiques pour les objectifs de développement durable liés aux questions de genre).

4. En 2024, l'OMS a encore satisfait aux exigences pour l'indicateur IP.1. Le treizième programme général de travail, 2019-2025 (treizième PGT) comprend un résultat de haut niveau sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes qui contribue à la réalisation des cibles des objectifs de développement durable. Les indicateurs de résultats du treizième PGT sont ventilés par variables pertinentes des inégalités, telles que le sexe, l'âge et le lieu de résidence. Le quatorzième programme général de travail, 2025-2028 (quatorzième PGT), qui a été approuvé en 2024, s'appuie sur le treizième PGT en intégrant des objectifs d'égalité des sexes. Parmi les principales avancées, mentionnons l'accent mis sur les politiques intersectorielles et l'utilisation d'un indicateur de résultat précis pour faire progresser l'égalité des genres dans le domaine de la santé.

5. En ce qui concerne l'indicateur IP.2, l'OMS répondait toujours aux exigences en 2024. Le rapport sur les résultats de l'OMS soumis aux organes directeurs montre les progrès accomplis dans l'atteinte des cibles du triple milliard, notamment l'amélioration de l'accès à des services de santé de qualité, indépendamment du genre, de l'âge ou d'un handicap. Le rapport annuel sur les statistiques sanitaires mondiales repose sur des données ventilées par sexe pour surveiller l'équité en santé, et celles-ci sont systématiquement utilisées dans les plans stratégiques et les rapports techniques de l'OMS. Le nombre d'indicateurs de résultats qui fournissent des données ventilées par sexe est passé de 13 à 18, sur un total de 46 indicateurs pour lesquels les données pourraient être ventilées par sexe. Quatre autres indicateurs sont spécifiques à la santé de la femme.

6. L'OMS a commencé à rendre compte de l'indicateur IP.3 pour la première fois en 2024 et les exigences ont été considérées comme satisfaites. En dehors du treizième PGT, l'OMS contribue aux objectifs de développement durable 3 et 5 dans le cadre de divers programmes visant à lutter contre la violence fondée sur le genre et les pratiques néfastes, à améliorer la santé sexuelle et reproductive, à reconnaître les soins non rémunérés et à promouvoir le leadership des femmes, la parité entre les sexes et les politiques tenant compte du genre.

Indicateurs relatifs au contrôle

7. Les deux indicateurs de performance de cette catégorie sont les indicateurs IP.4 (Évaluation) et IP.5 (Vérification). L'OMS a dépassé les exigences pour l'indicateur IP.4 en 2024. Les normes et règles relatives à la prise en compte des droits humains et de l'égalité des sexes établies par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation ont été appliquées à toutes les évaluations. Les critères d'appréciation des évaluations étaient les suivants : i) l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le champ de l'analyse et les critères d'évaluation et les questions sont conçus de manière à garantir la collecte de données connexes ; ii) une méthodologie et des techniques d'analyse des données tenant compte du genre sont retenues ; et iii) les constatations, conclusions et recommandations issues de l'évaluation reflètent une analyse comparative entre les sexes. En 2024, 63 % des 11 évaluations institutionnelles ont été considérées comme répondant aux trois critères.

8. L'OMS satisfaisait encore aux exigences pour l'indicateur IP.5 en 2024. Les vérifications menées par le Bureau du contrôle interne au Siège, dans les bureaux régionaux et auprès des programmes techniques des bureaux de pays de l'OMS montrent l'efficacité des contrôles internes liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Le rapport annuel du vérificateur

intérieur des comptes à l'Assemblée mondiale de la Santé présente les conclusions pertinentes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes,¹ ainsi que sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

Indicateurs relatifs à la responsabilisation

9. Cette catégorie comprend trois indicateurs de performance : IP.6 (Politique), IP.7 (Leadership) et IP.8 (Gestion de la performance prenant en compte le genre).

10. En ce qui concerne l'indicateur IP.6, l'OMS a progressé, sa notation passant de « satisfait aux exigences » à « dépasse les exigences » en 2024. La Feuille de route du Secrétariat de l'OMS pour faire progresser l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en santé, 2023-2030, a été publiée en 2023. Un comité directeur composé de hauts responsables aux trois niveaux de l'OMS a été mis en place pour superviser la mise en œuvre de la Feuille de route. La politique de l'OMS en matière de parité des genres (2023-2026) et le plan de mise en œuvre correspondant pour 2024-2026 sont en cours de mise en œuvre. Le tableau de bord d'informatique décisionnelle en matière de ressources humaines 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 bureau ». Le système de gestion opérationnelle de l'OMS permettra de recueillir des informations communiquées volontairement concernant d'autres caractéristiques individuelles des membres du personnel. Les lignes directrices sur l'équité en matière de sexe et de genre dans la recherche ont également été approuvées en tant que politique de l'OMS visant à systématiser davantage l'intégration et la communication des dimensions relatives au sexe et au genre dans la recherche et les données.

11. L'OMS a encore répondu aux exigences pour l'indicateur IP.7 en 2024. Le Directeur général continue de prôner l'égalité des sexes et la tolérance zéro à l'égard de la violence fondée sur le genre. Les chef(fe)s de bureau et les représentant(e)s de l'OMS prennent des mesures pour favoriser une culture de l'inclusivité, notamment en mettant à la disposition de tout le personnel des programmes de formation sur l'égalité des genres et la diversité, en intégrant des objectifs de parité entre les sexes dans les évaluations des services du personnel et en rendant compte, tout comme leurs équipes, des progrès accomplis.

12. L'OMS a dépassé les exigences pour l'indicateur IP.8 en 2024. L'évaluation des services du personnel permet d'estimer dans quelle mesure les membres du personnel démontrent qu'ils possèdent la compétence obligatoire consistant à « respecter et promouvoir les différences individuelles et culturelles ». Tous les avis de vacance de poste font référence à la Charte des valeurs de l'OMS et à une déclaration relative à l'engagement de l'Organisation en faveur d'une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. La politique mondiale relative aux distinctions reconnaît les contributions exceptionnelles aux objectifs de genre et de diversité. Plus de 50 % des distinctions décernées en 2024 l'ont été sur la base de contributions au genre, à l'égalité, à la diversité et au leadership en vue de définir les valeurs de l'OMS.

Indicateur relatif aux ressources humaines et financières

13. Cette catégorie comprend cinq indicateurs : IP.9 (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).

¹ Voir le document A77/23, paragraphe 45.

14. En ce qui concerne l'indicateur IP.9, l'OMS a encore répondu aux exigences en 2024. Un marqueur de genre obligatoire est mis en œuvre pour quantifier les dépenses consacrées à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Il s'appuie sur les meilleures pratiques du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et est conforme au marqueur d'égalité des sexes des équipes de pays des Nations Unies. Le marqueur de l'égalité des genres permettra de rendre compte des contributions financières en 2026, après la clôture de l'exercice 2024-2025.

15. L'OMS s'est encore approchée des exigences pour l'indicateur IP.10 en 2024. Le budget programme traduit le programme général de travail en prestations stratégiques et en prévisions budgétaires de l'Organisation. L'OMS applique une approche à deux volets pour intégrer le genre dans les interventions et entreprendre des interventions ciblées. Le suivi des deux volets est assuré par le biais de produits qui contribuent, du point de vue programmatique et sur le plan du genre, aux objectifs de développement durable.

16. L'OMS satisfaisait toujours aux exigences pour l'indicateur IP.11. Un réseau mondial chargé des questions de genre, de droits et d'équité organise des réunions mensuelles pour renforcer les capacités et échanger les meilleures pratiques. Les points focaux de ce réseau jouent un rôle clé pour que les considérations relatives à l'égalité des genres, aux droits humains et à l'équité en matière de santé soient prises en compte dans les programmes pertinents et les efforts de renforcement des capacités en fonction du contexte technique ou géographique. Le module d'orientation du personnel de l'OMS comprend désormais une session sur l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en matière de santé.

17. L'OMS s'est encore approchée des exigences pour l'indicateur IP.12 en 2024. La représentation des femmes parmi les membres du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée est variable. Aux postes de la classe D.2, les femmes représentent 30,30 % des titulaires, tandis qu'à la classe D.1, elles en représentent 34,00 %. À la classe P.6, les femmes représentent 34,00 % des titulaires, tandis qu'à la classe P.5, la proportion de femmes est plus élevée (47,46 %). À la classe P.4, les femmes représentent 44,40 % des titulaires. Les femmes sont les plus représentées à la classe P.3, avec 57,77 % du total des titulaires.

18. L'OMS a encore répondu aux exigences pour l'indicateur IP.13 en 2024. Le programme en faveur du respect sur le lieu de travail institutionnalise les efforts axés sur la culture au sein de l'Organisation, contribuant ainsi au respect, à l'inclusion et à l'équité dans l'ensemble de l'Organisation. Les politiques de ressources humaines prévoient déjà des congés parentaux, l'aménagement des modalités de travail et d'autres politiques d'inclusion. Le service de signalement des problèmes d'intégrité est un moyen confidentiel de signaler les préoccupations liées à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. L'OMS garantit l'égalité des droits aux femmes handicapées. Elle donne des conseils et assure un soutien en ce qui concerne les problèmes de santé mentale et d'efficacité au travail, ainsi qu'un soutien individuel pour les problèmes de santé mentale. L'OMS élabore également une stratégie de changement de culture institutionnelle.

Indicateurs relatifs aux capacités

19. 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 a dépassé les exigences en 2024. En 2022, 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. Sur la base des résultats de cette évaluation, un plan de renforcement des capacités a été établi pour que les membres du personnel puissent 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.

20. L'OMS s'est encore approchée des exigences pour l'indicateur IP.15 en 2024. Des 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 sensibilisation systématique se poursuit pour que la formation sur l'égalité des genres devienne obligatoire pour l'ensemble du personnel de l'OMS.

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

21. Cette catégorie comporte deux indicateurs : IP.16 (Connaissances et communication) et IP.17 (Cohérence). En ce qui concerne l'indicateur IP.16, l'OMS a dépassé les exigences en 2024. La stratégie de communication de l'OMS a été révisée et comprend désormais une analyse des profils d'utilisateurs, fournissant ainsi des données ventilées par sexe et des informations sur les publics actuels. L'OMS a également mis davantage l'accent sur la prise en compte du genre et du handicap dans tous ses efforts de communication.

22. En ce qui concerne l'indicateur IP.17, l'OMS a dépassé les exigences. L'OMS apporte constamment son soutien au reste du système des Nations Unies, au niveau national, régional et mondial, pour la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. L'OMS a collaboré étroitement avec les Nations Unies et les partenaires humanitaires et a contribué à relever les défis et à combler les lacunes à l'échelle du système. En outre, l'OMS codirige avec World Vision International un programme de formation à l'échelle du système afin d'améliorer et d'harmoniser la formation offerte à toutes les institutions.

23. L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a félicité l'OMS pour plusieurs réalisations récentes, notamment l'introduction d'un résultat sur l'égalité des genres dans le quatorzième PGT, le renforcement de la communication de données ventilées par sexe et la création d'un comité directeur chargé de suivre les performances en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

24. Après le lancement du cadre dit « de troisième génération » du Plan d'action en 2024,² un rapport de référence a été compilé. Les rapports sur le cadre dit « de troisième génération » du Plan d'action deviendront obligatoires à compter de 2025. Ce cadre contient de nouvelles valeurs de référence pour les indicateurs de responsabilisation et deux indicateurs supplémentaires sur la coordination des parties prenantes et sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Il intègre de nombreux éléments du Plan pour l'accélération de la réalisation de l'égalité des genres dans le système des Nations Unies, pour lequel des rapports supplémentaires sont nécessaires. Il faudra établir un plan d'action clair et ciblé pour la mise en œuvre intégrale de ce plan par l'OMS et pour les nouveaux repères et indicateurs du cadre. Bien que ces changements et le manque actuel de ressources puissent avoir une incidence sur la capacité de comparer les scores passés et futurs de l'OMS dans le cadre du Plan d'action, l'Organisation reste déterminée à redoubler d'efforts pour répondre à ces ambitions accrues en ce qui concerne ses contributions à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

² [UN-SWAP 3.0 framework and technical guidance](#) (consulté le 26 mars 2025).

Mesures à prendre par le Comité du programme, du budget et de l'administration

25. Le Comité est invité à prendre note du rapport et à répondre à la question suivante :

- Quelle approche le Secrétariat devrait-il adopter pour répondre aux ambitions accrues du cadre dit « de troisième génération » du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes dans les circonstances actuelles ?
