



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 ») est un mécanisme unifié de responsabilisation qui s'applique à l'ensemble des organismes des Nations Unies. Le cadre du Plan d'action, qui comprend des indicateurs de performance conformes au Programme de développement durable à l'horizon 2030, a été renforcé en 2024 par l'introduction de valeurs de référence plus strictes alignées sur le Plan du Secrétaire général pour l'accélération de la réalisation de l'égalité des genres. L'évaluation de l'OMS à l'aune de ce cadre a été réalisée au moyen d'une autoévaluation et d'un examen par des expertes et experts indépendants sous la direction d'ONU Femmes.
2. Au titre du cadre dit « de troisième génération » du Plan d'action, l'OMS a obtenu un score global de 72 %, contre 82 % en 2024 selon le cadre précédent. Cette différence tient principalement aux critères de référence plus stricts introduits au titre du cadre dit « de troisième génération », plutôt qu'à une détérioration des performances.
3. Malgré ce seuil plus élevé, l'OMS a enregistré des améliorations dans plusieurs domaines évalués au regard du cadre, notamment en ce qui concerne la planification stratégique, l'amélioration des résultats en matière d'égalité des genres, le leadership, la vérification, la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier, ainsi que l'engagement des parties prenantes. La Figure et le Tableau ci-dessous offrent un aperçu des progrès accomplis par l'OMS entre les premières évaluations en 2018 et les dernières évaluations en 2025, par rapport aux valeurs de référence plus élevées pour la plupart des indicateurs de performance au titre du cadre dit « de troisième génération » révisé.

4. En ce qui concerne la gestion axée sur les résultats, l'OMS dépasse les exigences au titre de l'indicateur IP.1, ce qui reflète l'analyse et les objectifs conformes aux objectifs de développement durable visant à éliminer les disparités liées au genre figurant dans le Quatorzième programme général de travail, 2025-2028. En ce qui concerne l'indicateur IP.2, l'OMS répond aux exigences, disposant d'orientations normalisées sur les données et les rapports au regard des résultats liés à l'égalité des genres. En ce qui concerne l'indicateur IP.3, l'OMS dépasse les exigences, y compris en matière de rapports systématiques aux organes directeurs au sujet des indicateurs conformes aux objectifs de développement durable.

5. En ce qui concerne le contrôle, l'OMS dépasse les exigences au titre de l'indicateur IP.4, continuant d'appliquer à toutes les évaluations les normes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. Elle dépasse également les exigences au titre de l'indicateur IP.5, la fonction de vérification interne intégrant systématiquement l'égalité des genres dans les missions de vérification et évaluant la mise en œuvre des politiques de l'Organisation. Les constatations récurrentes ou associées à un risque élevé sont régulièrement communiquées aux organes directeurs de l'OMS par le biais des rapports annuels du Bureau des services de contrôle interne, ce qui permet d'en garantir la transparence et le suivi.

6. En ce qui concerne la responsabilisation, l'OMS dépasse les exigences au titre de l'indicateur IP.6, qui est ancré dans la résolution WHA60.25 (2007) de l'Assemblée mondiale de la Santé et dans le plan de mise en œuvre associé. En ce qui concerne l'indicateur IP.7, l'OMS dépasse les exigences en matière de leadership, ce qui traduit un engagement de haut niveau et un mécanisme établi de coordination interinstitutions. En ce qui concerne l'indicateur IP.8 relatif à la gestion de la performance, l'OMS « se rapproche des exigences », résultat qui reflète les conséquences du processus de réalignement institutionnel de 2025 sur la réalisation de certaines activités prévues.

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

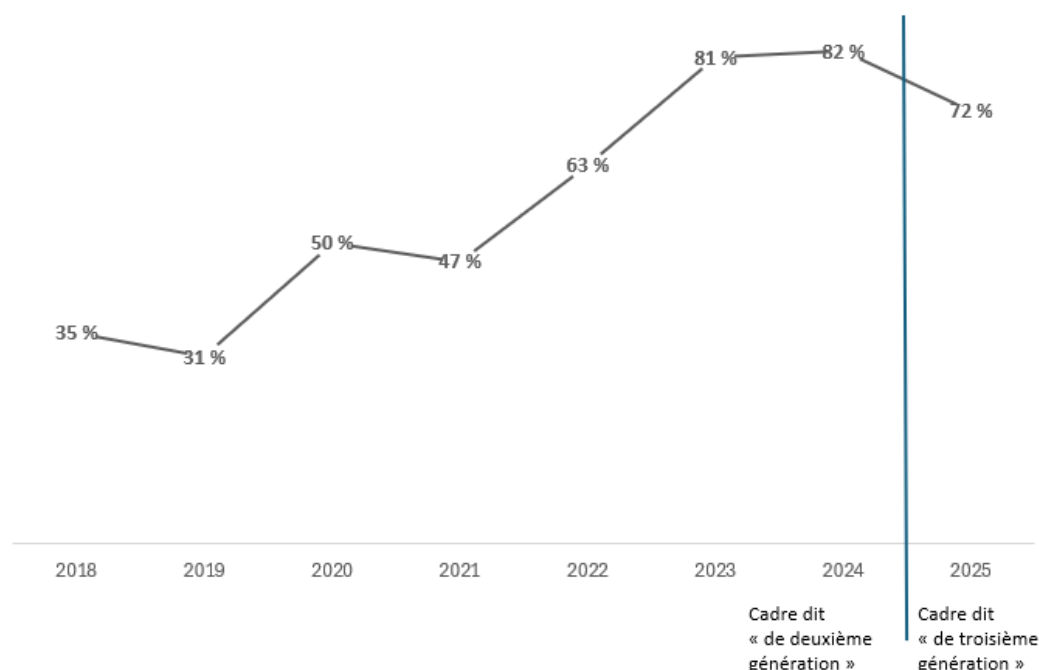


Tableau. Résultats obtenus par l'OMS au regard des indicateurs de performance du Plan d'action

	Cadre du Plan d'action dit « de deuxième génération »							Cadre du Plan d'action dit « de troisième génération »	
Indicateur de performance (IP)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Valeurs de référence/ exigences de l'indicateur
Gestion axée sur les résultats									
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	Dépasse les exigences	Plus élevées
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	Satisfait aux exigences	Plus élevées
IP.3 : Résultats en matière de réalisation des objectifs de développement durable liés aux questions de genre	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Plus élevées
Contrôle									
IP.4 : Évaluation	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Similaire
IP.5 : Vérification	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Plus élevées
Responsabilisation									
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	Dépasse les exigences	Plus élevées
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	Dépasse les exigences	Plus élevées
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	Se rapproche des exigences	Plus élevées
Ressources humaines et financières									
IP.9 : Marqueur de l'égalité des genres	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	Satisfait aux exigences	Plus élevées
IP.10 : Cibles 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	Se rapproche des exigences	Plus élevées
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	Satisfait aux exigences	Plus élevées
Capacités									
IP.12 : 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	Se rapproche des exigences	Plus élevées
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	Se rapproche des exigences	Plus élevées
IP.14 : Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels	Nouvel indicateur du cadre dit « de troisième génération »							Dépasse les exigences	Nouvel indicateur
IP.14 (ancien indicateur) : 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	Remplacé par l'indicateur sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels	Sans objet
IP.15 : 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	Se rapproche des exigences	Plus élevées
Connaissances, communication et cohérence									
IP.16 : Gestion des 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	Satisfait aux exigences	Plus élevées
IP.17 : Collaboration interinstitutions	Se rapproche des exigences	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences	Similaire
IP.18 : Participation des parties prenantes	Nouvel indicateur du cadre dit « de troisième génération »							Dépasse les exigences	Nouvel indicateur
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 %)	13/18 (72 %)	

7. En ce qui concerne les ressources humaines et financières, l'OMS satisfait aux exigences au titre de l'indicateur IP.9 grâce à l'application d'un marqueur d'égalité des genres obligatoire en quatre points. L'OMS a fixé des cibles financières claires en vue de faire progresser l'égalité des genres, tandis qu'au titre du cadre révisé du Plan d'action elle est considérée comme « se rapprochant des exigences » au regard des valeurs de référence de l'indicateur IP.10. L'OMS satisfait aux exigences relatives à la structure en matière de genre au titre de l'indicateur IP.11, notamment en ce qui concerne le renforcement de la structure et la mise en place d'un réseau de référents dans l'ensemble de l'Organisation.

8. En ce qui concerne les capacités, l'OMS se rapproche des exigences au titre de l'indicateur IP.12 du cadre révisé ; en 2025, l'Organisation a introduit une formation obligatoire dans le cadre d'une collaboration avec ONU-Femmes. En ce qui concerne la culture institutionnelle au titre de l'indicateur IP.13, l'OMS s'est rapprochée des exigences en 2025, ce qui traduit les conséquences du réalignement institutionnel sur l'exécution de certaines activités prévues. L'OMS dépasse les exigences en ce qui concerne le nouvel indicateur relatif à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (IP.14), ce qui témoigne de l'approche globale et dotée de ressources en matière de prévention de l'inconduite sexuelle et de mesures destinées à y remédier. L'OMS est considérée comme se rapprochant des exigences au titre de l'indicateur IP.15. Bien que des progrès aient été observés dans certains domaines, la représentation paritaire des femmes à tous les niveaux de l'Organisation n'a pas encore été atteinte. L'OMS continue de traiter cette question au travers de ses politiques en matière de ressources humaines et de sa planification des effectifs, et en rend compte par le biais d'autres mécanismes de responsabilisation existants.

9. En ce qui concerne les connaissances, la communication et la cohérence, l'OMS satisfait aux exigences du cadre dit « de troisième génération » du Plan d'action. Au titre de l'indicateur IP.16, l'Organisation a mis en place des mécanismes institutionnels en vue d'appuyer la production, la diffusion et l'utilisation des connaissances en matière d'égalité des genres, y compris des orientations normalisées et des approches de communication. Ces mesures favorisent la cohérence des échanges internes et externes. L'OMS dépasse les exigences au titre de l'indicateur IP.17. L'Organisation participe systématiquement aux mécanismes interinstitutions des Nations Unies dans ce domaine, notamment au Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes. Par l'intermédiaire de ces plateformes, l'OMS apporte des contributions techniques et aligne ses activités sur les approches à l'échelle du système. En ce qui concerne l'indicateur IP.18, un nouvel indicateur introduit dans le cadre dit « de troisième génération », l'OMS dépasse les exigences, assurant une collaboration structurée avec l'ensemble des parties prenantes intéressées.

10. Le score global de l'OMS en 2025 reflète l'application des valeurs de référence révisées du cadre dit « de troisième génération ». Si les rapports étaient évalués selon le même cadre utilisé les années précédentes, à savoir le cadre dit « de deuxième génération », le score global de l'OMS en 2025 resterait inchangé par rapport à 2024 (82 %).

11. L'OMS reste déterminée à progresser plus rapidement en 2026 afin de répondre aux ambitions accrues du cadre dit « de troisième génération » du Plan d'action, et ces progrès se retrouveront dans les prochains rapports aux organes directeurs.

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

12. Le Comité est invité à prendre note du rapport sur la performance de l'OMS au regard du cadre révisé dit « de troisième génération » du Plan d'action, y compris l'impact des valeurs de référence plus strictes sur le score global pour 2025, et à fournir des orientations concernant la question suivante :

- Quelles mesures le Comité souhaiterait-il recommander pour encourager le renforcement continu des leviers institutionnels requis au titre du cadre dit « de troisième génération » du Plan d'action, notamment par la gestion de la performance, le renforcement des capacités et le changement de culture institutionnelle, afin d'accélérer les progrès par rapport aux valeurs de référence plus élevées ?
