



# Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Distr. : générale  
9 août 2019  
Français  
Original : anglais

---

## Deuxième session ordinaire de 2019

9 et 10 septembre 2019

Point 1 de l'ordre du jour provisoire

### Questions d'organisation

## Rapport de la session annuelle de 2019, du 18 au 20 juin 2019

### I. Questions d'organisation

1. La session annuelle de 2019 du Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) s'est tenue au siège de l'Organisation des Nations Unies à New York du 18 au 20 juin 2019.
2. Le Conseil d'administration a adopté l'ordre du jour provisoire annoté et le plan de travail de la session annuelle ([UNW/2019/L.3](#)), et il a également approuvé le rapport de la première session ordinaire, tenue le 12 février 2019 ([UNW/2019/1](#)). Après examen des amendements proposés, le Conseil d'administration a également approuvé l'ordre du jour provisoire et le plan de travail de la deuxième session ordinaire de 2019, qui se tiendra du 9 au 10 septembre 2019.
3. Le Conseil d'administration a adopté six décisions ([2019/4](#), [2019/5](#), [2019/6](#), [2019/7](#), [2019/8](#) et [2015/9](#)), jointes en annexe au présent rapport.

### II. Déclarations liminaires

4. Dans ses remarques liminaires, la Présidente du Conseil d'administration, Penelope Beckles (Trinité-et-Tobago), a présenté une vue d'ensemble des rapports à examiner, en plus des projets de décisions en attente d'être adoptés par le Conseil d'administration lors de la session actuelle.
5. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes, Phumzile Mlambo-Ngcuka, a remercié la Présidente et le Bureau pour leur traitement actif de toutes les questions nécessitant l'attention du Conseil d'administration, qui incluaient la récente visite sur le terrain dans les Caraïbes ainsi que la visite conjointe sur le terrain des Conseils d'administration en Colombie.
6. Elle a présenté les responsables suivants, récemment nommés : la Sous-Secrétaire générale et Directrice exécutive adjointe à la gestion des ressources, à la durabilité et aux partenariats, Anita Bhatia ; la Conseillère principale sur le



leadership des femmes, Hanna Kristjansdottir ; et le gestionnaire du programme HeForShe, Edward Wageni. Le Conseil d'administration a également été informé que la Directrice de la Division des programmes, Maria-Noel Vaeza, prendrait bientôt ses nouvelles fonctions de Directrice régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

7. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes a annoncé que les récentes élections du Conseil du personnel du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et d'ONU-Femmes avaient résulté en une représentation sans précédent pour ONU-Femmes. Elle a remercié le Conseil pour sa collaboration concernant plusieurs domaines d'importance critique, notamment la recherche de la parité hommes-femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies et l'amélioration de l'environnement de travail. Elle a déclaré que, bien que le renforcement de la culture de la transparence soit encourageant, le personnel se sentant plus à l'aise pour signaler des actes répréhensibles, l'augmentation relative des allégations était préoccupante. Évoquant certaines des mesures qui ont déjà été prises pour améliorer la situation, la Directrice exécutive de l'Entité attendait de plus amples discussions avec les États membres à cet égard.

8. Dans l'introduction de son rapport sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021, elle a décrit le contexte dans lequel l'Entité a œuvré s'agissant des progrès accomplis et des difficultés rencontrées. Elle a souligné l'importance du travail collectif pour forger des partenariats plus solides, accroître les ressources et favoriser la durabilité.

9. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a annoncé le lancement du nouveau portail des résultats du Plan stratégique visant à renforcer la transparence. Elle a fait état de bons résultats par rapport aux priorités et aux indicateurs approuvés par le Conseil d'administration, 75 % de tous les indicateurs figurant dans le cadre de résultats ayant atteint le jalon prévu. Citant plusieurs réussites concrètes, elle a déclaré que l'année 2018 avait enregistré le niveau le plus élevé d'exécution du programme, et que des mesures correctives étaient en cours dans les cas où une performance plus faible avait été constatée.

10. ONU-Femmes participe activement au repositionnement du système des Nations Unies pour le développement ; sa priorité consiste à placer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cœur des réformes, afin que le système tout entier réponde aux attentes des femmes et des filles. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont en cours d'intégration, en tant que principes fondamentaux, dans les orientations relatives aux nouveaux cadres de coopération. L'Entité apporte également les ajustements nécessaires à ses politiques pour garantir la reconnaissance du rôle renforcé des coordonnateurs résidents.

11. Le Conseil d'administration a reçu une présentation du processus complet de gestion du changement actuellement en cours, qui vise à atteindre un large éventail d'objectifs, dont, par exemple, une plus grande attention portée aux résultats et au renforcement des capacités des partenaires de l'Entité ; et une structure plus efficace éliminant le travail cloisonné et les doublons et renforçant la responsabilisation. À cet égard, la Directrice exécutive de l'Entité a demandé le soutien du Conseil d'administration lors de l'examen du projet de budget intégré, qui comprend un montant affecté à la gestion du changement.

12. S'agissant du domaine de la mobilisation des ressources, il a été indiqué que, en 2018, ONU-Femmes avait atteint son niveau le plus élevé de contributions volontaires depuis sa création, soit un total de 384 millions de dollars. Toutefois, bien que les contributions préaffectées aient augmenté de 10 %, les ressources ordinaires ont progressé de 2 % seulement. Les États membres ont été instamment

priés de donner la priorité aux ressources ordinaires et d'affecter des ressources à des fins plus générales au niveau national, par exemple en finançant directement les notes stratégiques de l'Entité. Les efforts visant à diversifier les sources de financement se poursuivent, l'accent étant mis sur les partenariats avec le secteur privé. Au cours des cinq dernières années la part des recettes provenant du secteur privé a triplé, passant à 6 % du financement total.

13. L'année 2020 revêt une importance particulière en raison des grandes commémorations prévues cette année-là, notamment : le vingt-cinquième anniversaire du Programme d'action de Beijing ; le vingtième anniversaire de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ; les cinq ans des objectifs de développement durable ; le soixante-quinzième anniversaire des Nations Unies et le dixième anniversaire de la création d'ONU-Femmes.

14. La Directrice exécutive a conclu ses remarques en évoquant la publication, le 25 juin 2019, du rapport phare d'ONU-Femmes intitulé *Le progrès des femmes dans le monde*, axé sur « les familles dans un monde en changement ». Elle a ensuite remercié le Conseil d'administration pour son soutien, réaffirmant la détermination commune nécessaire pour mettre fin à l'inégalité des sexes d'ici à 2030.

15. Les États membres ont remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour ses observations approfondies et ont félicité les nouveaux responsables, notamment la Directrice exécutive adjointe à la gestion des ressources, à la durabilité et aux partenariats. Ils ont également salué le travail considérable réalisé par toute l'équipe d'ONU-Femmes dans le monde entier.

16. De nombreux intervenants ont mis en lumière leurs réalisations et initiatives au niveau national en lien avec la promotion de l'égalité des sexes et les progrès réalisés dans ce domaine. L'assistance a salué avec enthousiasme les résultats obtenus par ONU-Femmes en 2018, de nombreuses délégations ayant applaudi l'Entité pour avoir efficacement rempli son mandat en dépit de ses ressources limitées, une performance qui témoigne de la valeur ajoutée qu'elle apporte au système des Nations Unies. Certaines délégations ont évoqué l'opposition à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes qui imprègne actuellement des sociétés du monde entier. Reconnaisant le rôle central d'ONU-Femmes, ces délégations se sont engagées à continuer de soutenir l'Entité.

17. Plusieurs délégations ont souligné l'importance des enseignements tirés de la première année de mise en œuvre du Plan stratégique actuel, ainsi que des plans stratégiques précédents, et la nécessité pour ONU-Femmes de continuer à renforcer l'efficacité des efforts, la durabilité des résultats et la responsabilisation. Un intervenant a relevé l'importance d'une stratégie innovante de mobilisation des ressources, avec des priorités bien établies, et a prié ONU-Femmes de se pencher sur les enseignements tirés et de s'assurer que les domaines à améliorer font l'objet de comptes rendus, en particulier dans le cadre de l'examen à mi-parcours du Plan stratégique. Une autre délégation a évoqué la réalisation relative à la sécurité du revenu, au travail décent et à l'autonomie économique des femmes qui n'a pas atteint ses jalons pour quatre indicateurs. Cette réalisation était donc celle affichant la plus faible performance. Insistant sur l'importance de ce domaine en lien avec au moins 13 des objectifs de développement durable, la délégation a appelé ONU-Femmes à se concentrer sur les enseignements tirés en vue d'améliorer les réalisations dans ce domaine à l'avenir.

18. Les délégations ont salué l'engagement de l'Entité en faveur de la diversification des sources de financement ; ses efforts visant à renforcer les partenariats, en particulier avec les groupes de jeunes et les réseaux de la société civile ; et son travail visant à améliorer la collecte de données ventilées par âge,

sexe, statut migratoire, handicap et lieu de résidence (zone rurale/urbaine), par exemple, afin de mieux éclairer la planification et le suivi de ses interventions. Certaines délégations se sont dites préoccupées par l'insuffisance des données recueillies en lien avec les indicateurs pour évaluer les progrès accomplis en vue de la mise en œuvre du Programme 2030 et de la réalisation des objectifs de développement durable. Un intervenant a appelé à rationaliser les processus de collecte de données et à collaborer davantage avec d'autres organismes des Nations Unies.

19. Le Plan d'action actualisé à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0) a été spécifiquement mentionné par plusieurs intervenants, qui se sont réjouis du rôle constructif joué par ONU-Femmes à cet égard. Plusieurs États membres ont salué l'engagement actif de l'Entité dans le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement en vue d'une meilleure prise en compte des questions de genre dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable. Selon un intervenant, les travaux en cours d'ONU-Femmes pour réformer le système des Nations Unies pour le développement devraient permettre à l'organisation d'optimiser et de mobiliser davantage ses connaissances et ses capacités spécifiques afin de s'assurer que l'égalité des sexes est prise en compte dans les processus normatifs et stratégiques au siège des Nations Unies et au niveau des pays. Toutefois, une délégation a relevé que le taux de conformité global du système des Nations Unies s'établissait à 58 %, ce qui représente une baisse par rapport à 2017. Cette baisse devrait encourager ONU-Femmes à accélérer le soutien dans ce domaine car, selon l'intervenant, il était important que les Nations Unies donnent l'exemple en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes.

20. ONU-Femmes a été félicitée pour son travail sur le vaste processus de gestion du changement en cours. La valeur inestimable des partenariats pour favoriser la cohérence a été soulignée. Certains États membres ont dit espérer en apprendre davantage sur l'examen de la typologie de pays et sur les progrès accomplis concernant ces processus.

21. Plusieurs États membres ayant participé aux visites sur le terrain du Conseil d'administration de cette année ont saisi l'occasion de remercier le secrétariat du Conseil d'administration d'ONU-Femmes et l'équipe du Bureau multipays des Caraïbes pour cette expérience enrichissante qui a servi à éclairer les discussions du Conseil d'administration. Ces visites ont mis en lumière l'assistance vitale fournie aux femmes et aux filles vivant dans la plus grande vulnérabilité. Un intervenant a appelé à renforcer les efforts de communication, faisant remarquer que les activités d'ONU-Femmes manquaient de visibilité sur le terrain, raison pour laquelle elles ne recevaient pas le crédit qui leur était dû.

### **III. Compte rendu sur la mise en œuvre de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies**

22. En vertu du paragraphe 3 de sa décision 2019/1 et du paragraphe 8 de sa décision 2018/5, la Chef du service analyse politique et élaboration des programmes a présenté au Conseil d'administration l'approche adoptée par ONU-Femmes concernant la Résolution 72/279, les actions entreprises et les progrès accomplis en matière de mise en œuvre de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies. Consciente du fait qu'un système de développement des Nations Unies cohérent, coordonné et solide pourrait accélérer la concrétisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ONU-Femmes continue de plaider en faveur d'un changement transformateur dans plusieurs aspects de la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Il a été répété qu'un système de

développement des Nations Unies cohérent, coordonné et solide serait plus à même de soutenir les États membres cherchant à obtenir de meilleurs résultats s'agissant de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ; du Programme 2030 ; et des objectifs de développement durable. L'Entité met actuellement à jour ses politiques, procédures et orientations afin de les mettre en conformité avec les résultats de la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Des exemples ont été donnés pour présenter les actions entreprises et les progrès accomplis concernant le cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable ; l'examen des actifs de l'organisme et des niveaux nationaux et régionaux ; le système de coordonnateurs résidents ; la réalisation d'une analyse, d'une planification et d'un compte rendu à l'échelle du système ; et les gains d'efficacité découlant de la mutualisation des opérations et des locaux.

23. Au moyen d'une approche à deux volets, ONU-Femmes mettait en œuvre son propre processus de changement conçu pour ajuster sa structure et sa méthode de travail en vue d'améliorer l'impact et de mieux aider les États membres à répondre aux attentes des femmes et des filles. Comme mentionné précédemment dans les documents soumis au Conseil d'administration lors de la deuxième session ordinaire de 2018 et de la première session ordinaire de 2019, ces changements surviennent à la fois dans le cadre du repositionnement du système des Nations Unies pour le développement et dans le processus de réflexion sur les enseignements tirés des huit dernières années de fonctionnement d'ONU-Femmes, y compris les recommandations issues des évaluations et des audits indépendants qui ont été présentées au Conseil d'administration.

24. La Conseillère principale sur la gestion du changement a détaillé le processus, en mentionnant que l'exercice de gestion du changement cherchait à renforcer l'efficacité d'ONU-Femmes au cours des dix prochaines années en s'assurant que du personnel, des processus et une structure étaient en place, en partenariat avec les entités des Nations Unies, les gouvernements et d'autres organisations, pour soutenir les activités en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les réalisations incluaient l'optimisation de la structure sur le terrain et de la structure du siège ; et l'amélioration des processus.

25. Dans une déclaration conjointe, plusieurs États membres ont salué le rapport présenté et réaffirmé leur soutien à la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Ils ont remercié ONU-Femmes pour son soutien continu aux réformes en cours et indiqué qu'ils attendaient avec intérêt la mise en place du nouveau cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Les délégations ont souligné que le cadre, et le travail des équipes de pays des Nations Unies, devraient viser à mettre en œuvre le Programme 2030, l'objectif principal de la réforme du système des Nations Unies. ONU-Femmes a été instamment priée d'accélérer les progrès en matière de révision de ses cadres de responsabilisation et de compte rendu afin d'assurer leur conformité avec le nouveau cadre de gestion et de responsabilité, notamment l'application d'un modèle matriciel de reddition des comptes.

26. Concernant l'évaluation des coordonnateurs résidents, les États membres ont estimé qu'ONU-Femmes devrait contribuer aux évaluations de la performance des coordonnateurs résidents, y compris dans les pays où l'Entité n'est pas officiellement représentée au sein de l'équipe de pays des Nations Unies. Ils se sont dits préoccupés par la non-participation des Directeurs des bureaux régionaux d'ONU-Femmes aux évaluations des coordonnateurs résidents, en raison de leur ancienneté inférieure. Les États membres ont insisté sur le fait que cette restriction privait les équipes de pays des Nations Unies d'une occasion d'assurer la responsabilité et de faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ainsi que de tirer parti de l'expertise et du mandat d'ONU-Femmes. Les

délégations ont appelé les membres du Conseil d'administration à se joindre à elles pour recommander au Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies de lever cette restriction, dans le cadre de la réforme en cours des Nations Unies.

27. Un intervenant a saisi l'occasion de féliciter ONU-Femmes pour sa participation active à l'élaboration des orientations du cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Il a été noté que le nouveau système de coordonnateurs résidents devrait permettre aux coordonnateurs résidents de devenir de véritables défenseurs des valeurs fondamentales d'ONU-Femmes en tant qu'organisation fondée sur les droits. L'État membre a salué la contribution de l'Entité au Cadre de responsabilité mutuelle, en vue de définir les rôles et les responsabilités du coordonnateur résident et des membres de l'équipe de pays, dans le cadre du principe visant à ne laisser personne de côté, du respect des droits humains, de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

28. S'agissant du système de prélèvement, les délégations ont salué conjointement la contribution doublée de l'Entité à l'accord de partage des coûts pour soutenir le fonctionnement du système de coordonnateurs résidents en 2019. Elles ont encouragé ONU-Femmes à continuer de mettre en œuvre cette contribution au moyen des ressources existantes, ainsi que de garantir le traitement du prélèvement de 1 %.

29. Les délégations ont salué le Pacte de financement du Secrétaire général et ont dit attendre avec intérêt le premier compte rendu d'ONU-Femmes, qui sera présenté lors de la deuxième session ordinaire du Conseil d'administration en septembre 2019. Ledit compte rendu portera sur les suites spécifiques données aux engagements pris au titre du Pacte de financement, intégrant les gains d'efficacité et leur redéploiement au profit de la programmation, y compris de la coordination.

30. Les délégations ont félicité la Directrice exécutive d'ONU-Femmes pour son travail dans le cadre du groupe de résultats stratégiques de développement durable des Nations Unies pour les partenariats, en vue de répondre à la nécessité de suivre et de garantir le financement adéquat des activités en faveur de l'égalité des sexes et de l'intégration de la problématique hommes-femmes.

31. Elles ont rappelé la proposition du Secrétaire général visant à élaborer des orientations et des principes clairs à l'échelle du système en matière de partenariats, et ont demandé à ONU-Femmes de soutenir cet effort et de présenter des propositions au Conseil d'administration en vue de faire de la collaboration et des partenariats un principe fondamental structurant l'engagement de l'Entité.

32. Les délégations ont remercié le personnel d'ONU-Femmes pour sa participation à tous les niveaux à l'application de la réforme, et les dirigeants d'ONU-Femmes pour le soutien qu'ils ont apporté au changement institutionnel et culturel.

#### **IV. Prévisions budgétaires intégrées pour 2020-2021**

33. Le Directeur de la Division gestion et administration a fait une présentation préliminaire au Conseil d'administration concernant les prévisions budgétaires intégrées de l'Entité pour l'exercice biennal 2020-2021, avant leur soumission officielle lors de la deuxième session ordinaire de 2019.

34. Le budget intégré biennal est aligné sur le Plan stratégique quadriennal actuel et a été complété par un financement à partir des contributions évaluées dans le

cadre du budget ordinaire des Nations Unies. Le budget intégré reflète les estimations des ressources financières qui permettraient à l'Entité de disposer des capacités financières et institutionnelles nécessaires pour exécuter son mandat, en conformité avec le Plan stratégique, et couvre les ressources ordinaires et autres ressources. Les estimations des ressources ont été présentées conformément à l'approche harmonisée adoptée par le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et ONU-Femmes.

35. Afin de mettre en œuvre les deux dernières années du Plan stratégique 2018-2021, ONU-Femmes propose un budget intégré comprenant des contributions volontaires estimées de 970 millions de dollars pour 2020-2021 et demande l'affectation de 204,4 millions de dollars à son budget institutionnel.

36. Le budget institutionnel proposé reflète une augmentation des coûts de 2,6 millions de dollars due au doublement de la contribution d'ONU-Femmes à l'accord de partage des coûts du Groupe des Nations Unies pour le développement, tel que prescrit dans la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies. Lors de l'élaboration de la présente proposition, ONU-Femmes a été guidée par l'objectif primordial d'obtenir des résultats mesurables en matière de développement, en particulier au niveau national. Les grands principes suivants ont orienté la préparation de la proposition de budget intégré pour 2020-2021 :

a) Le maintien des estimations des contributions à des niveaux semblables à ceux de l'exercice biennal 2018-2019 concernant les ressources ordinaires et l'harmonisation des estimations concernant les autres ressources de manière à refléter la tendance à la hausse ;

b) L'adoption d'une approche globale neutre sur le plan du budget pour la préparation

du budget, avec une attention portée sur la rentabilité et l'identification de possibilités de gains d'efficacité pour absorber les hausses de coûts anticipées non discrétionnaires et dues à l'inflation afin de maintenir le niveau actuel de capacités institutionnelles – à l'exception de la hausse des coûts de 2,6 millions de dollars demandée pour couvrir le doublement de la contribution à l'accord de partage des coûts du Groupe des Nations Unies pour le développement ;

c) L'amélioration de l'efficacité, de la transparence et de la responsabilisation au moyen du renforcement

et de l'intégration de la gestion axée sur les résultats dans l'ensemble de l'organisation ; et

d) L'alignement des activités et ses sources de financement, afin de s'assurer que chaque source de financement supporte une part équitable des coûts.

37. Le Directeur a indiqué que les mesures de secours suivantes devraient être envisagées si l'Entité n'atteignait pas les projections concernant ses ressources ordinaires (ressources de base) : 1) Réduction des dépenses non obligatoires ; 2) Recrutement différé ; 3) Hausse du taux de vacance ; 4) Déboursement différé des fonds affectés à des fins particulières ; et 5) Utilisation de la réserve opérationnelle (avec l'autorisation du Conseil d'administration).

38. Plusieurs délégations ont demandé des clarifications spécifiques. Un intervenant a appelé tous les États membres en mesure de le faire à aider ONU-Femmes à atteindre ses cibles de financement. Si les projections n'étaient pas atteintes, il serait important de continuer à garantir la transparence dans la planification et l'établissement des priorités. La délégation a appelé l'Entité, dans l'esprit du Pacte de financement, à redoubler d'efforts pour mobiliser des ressources ordinaires afin de garantir un financement souple et qualitatif pour toutes ses activités. La baisse des ressources ordinaires a été constatée avec préoccupation (de 44 % en 2016 à 39 % en 2018). Les ressources ordinaires sont essentielles pour

financer des fonctions de base comme les évaluations et les audits. Ces fonctions sont cruciales pour la durabilité de l'organisation et l'intégrité du Plan stratégique, et influent également sur la capacité de l'Entité à mobiliser d'autres ressources.

39. ONU-Femmes a été mise en garde contre le déséquilibre grandissant entre les ressources ordinaires et les autres ressources. La mobilisation d'autres ressources pourrait en effet être associée à des coûts de transaction élevés ou conduire à un financement croisé des projets non financés au moyen du budget ordinaire avec les fonds de base. Il convient de dresser un tableau complet du recouvrement des coûts, en particulier eu égard aux coûts directs et indirects. De plus amples précisions ont été demandées pour savoir si ONU-Femmes devrait changer la méthode actuellement utilisée pour répartir les ressources ordinaires par région et par thème de manière à mieux refléter son mandat et la réforme en cours du système des Nations Unies pour le développement. Des précisions ont également été demandées sur la nature des exigences à cet égard.

40. Dans une déclaration conjointe, plusieurs délégations ont relevé ce qu'elles désignaient comme une hausse ambitieuse des estimations budgétaires. Celles-ci dépassent le budget actuel pour la période 2018-2019 – un budget qui n'a pas été entièrement financé l'année dernière, malgré un niveau record de recettes. Elles ont déclaré qu'en tant qu'alliées majeures d'ONU-Femmes, elles partageaient le souhait de l'Entité d'atteindre la cible budgétaire de 500 millions de dollars par an, tel que l'avait envisagé le Secrétaire général lors de la création d'ONU-Femmes. Les délégations partageaient également l'avis du Comité consultatif pour les questions d'audit, selon lequel il est particulièrement important de fixer des cibles et des objectifs réalistes en matière de mobilisation des ressources. Elles ont en outre souligné la nécessité pour ONU-Femmes de respecter les principes du Pacte de financement et d'engager un dialogue stratégique structuré avec les États membres et d'autres donateurs. Elles ont rappelé que ces dialogues visaient à recenser les écarts en lien avec le financement reçu par ONU-Femmes, afin de garantir le financement complet et efficace du budget approuvé par le Conseil d'administration et de mettre en œuvre le Plan stratégique 2018-2021 d'ONU-Femmes.

41. L'Entité a été instamment priée de continuer à participer à des dialogues structurés sur le financement avec de nouveaux partenaires et de diversifier ses sources de financement pour combler le déficit persistant en la matière. Le déséquilibre entre les cibles des ressources ordinaires et celles des autres ressources dans le budget proposé a été relevé avec préoccupation. Les États membres ont dit espérer pouvoir poursuivre ce dialogue avec ONU-Femmes et d'autres donateurs afin de parvenir à financer intégralement le budget et de garantir la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021 d'ONU-Femmes.

## V. Évaluation

42. La Directrice des Services indépendants d'évaluation et d'audit (SIEA) a présenté une vue d'ensemble de la performance d'ONU-Femmes en matière d'évaluation tant institutionnelle que décentralisée. Il a notamment été fait mention de la contribution de l'Entité à la coordination à l'échelle du système des Nations Unies et au renforcement des capacités nationales relativement à l'évaluation de la prise en compte des questions de genre. Le rapport a détaillé la mise en place des SIEA et présenté le programme de travail et le budget de l'année 2019 pour le Service indépendant d'évaluation (SIE). En résumé, les conclusions suivantes sont ressorties de l'évaluation à l'aune des indicateurs clés de performance :

- Un taux élevé de progrès a été maintenu, la plupart des évaluations répondant bien aux normes de qualité.
- Les évaluations ont permis l'acquisition de connaissances sur un éventail de domaines thématiques et organisationnels touchant à l'efficacité et à l'efficience. La direction d'ONU-Femmes est restée engagée et une prise en compte accrue des enseignements et des recommandations a été constatée.
- La collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies dans le cadre d'évaluations conjointes et d'évaluations du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement a été renforcée. L'évaluation de la prise en compte des questions de genre à l'échelle du système a été intensifiée par l'intermédiaire du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

La Directrice exécutive adjointe a répondu qu'ONU-Femmes restait pleinement engagée en faveur du renforcement continu de la qualité, du champ et de l'utilisation des évaluations aussi bien institutionnelles que décentralisées, en pleine collaboration avec les SIEA. Il a été déclaré que la Division des programmes d'ONU-Femmes travaillerait en étroite collaboration avec les SIEA concernant les cibles suivantes :

- Garantir un équilibre, une synchronisation et une intégrité fonctionnelle appropriés des fonctions de supervision combinées.
- Garantir une demande cohérente de la direction et une meilleure utilisation des évaluations.
- Élaborer une architecture de résultats permettant de mieux évaluer l'impact d'ONU-Femmes.
- Continuer à s'assurer que des ressources financières et humaines adéquates sont affectées à la fonction d'évaluation au moyen d'un renforcement continu des capacités et d'une amélioration permanente des systèmes de gestion axée sur les résultats et de suivi.

ONU-Femmes restait pleinement engagée en vue d'assurer une évaluation d'excellence en s'appuyant sur les réussites atteintes à ce jour.

43. La Chef du Service indépendant d'évaluation a présenté l'évaluation interne de la contribution d'ONU-Femmes à la gouvernance et à la planification nationale. Le rapport a inclus un résumé de l'évaluation de la contribution d'ONU-Femmes à la gouvernance et à la planification nationale au cours de la période 2011-2017. L'évaluation a porté sur les éléments suivants : a) la pertinence du travail d'ONU-Femmes en matière de gouvernance et de planification nationale au vu de l'évolution du paysage mondial du développement et des priorités nationales ; b) l'efficacité du travail d'ONU-Femmes en matière de gouvernance et de planification nationale aux niveaux normatif, opérationnel et de la coordination ; c) la mesure dans laquelle les principes des droits humains et de l'égalité des sexes ont été intégrés à la conception et à la mise en œuvre des interventions dans les pays ; d) l'efficacité des structures, systèmes et processus organisationnels d'ONU-Femmes pour soutenir la programmation en matière de gouvernance et de planification nationale ; et e) la mesure dans laquelle les systèmes d'apprentissage ont soutenu le travail d'ONU-Femmes en matière de gouvernance et de planification nationale. Les conclusions et les recommandations de l'évaluation s'adressaient au premier chef au Conseil d'administration, à la haute direction et au personnel d'ONU-Femmes au siège et aux niveaux régional et national.

44. La Chef par intérim de la Section leadership et gouvernance a présenté la réponse de la direction. ONU-Femmes a salué les conclusions et les recommandations et a apprécié le fait que l'évaluation reconnaisse le rôle pionnier joué par ONU-Femmes pendant deux décennies pour favoriser une gouvernance et une planification nationale tenant compte de l'égalité des sexes. L'évaluation a

également déterminé que l'assistance technique d'une grande qualité constante fournie par ONU-Femmes contribuait à créer des relations de confiance solides avec les partenaires. Elle a également reconnu la capacité d'ONU-Femmes à orienter son travail en matière de gouvernance et de planification nationale en fonction des priorités des gouvernements partenaires.

45. ONU-Femmes s'est félicitée du fait que l'évaluation reconnaisse le besoin de ressources humaines et financières supplémentaires à tous les niveaux afin de permettre la pleine mise en œuvre des recommandations.

46. Dans une déclaration conjointe, plusieurs États membres ont salué les rapports du Service indépendant d'évaluation, qui ont confirmé qu'ONU-Femmes avait mis en place une fonction d'évaluation indépendante, de grande qualité et à fort impact. Ils ont exprimé leur attachement au rôle important du SIE pour favoriser l'apprentissage, la responsabilisation, la prise de décisions fondées sur des données probantes et la programmation relative à l'égalité des sexes au sein d'ONU-Femmes, du système des Nations Unies et au-delà de ces entités.

## VI. Audits et investigations

47. La Directrice des SIEA a présenté le rapport du Service d'audit interne (SAI) sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018. Sur la demande du Conseil d'administration, faite au regard de sa décision [UNW/2015/4](#), le présent rapport a inclus a) une opinion s'appuyant sur la portée des activités d'audit menées, et sur la pertinence et l'efficacité du cadre de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle de l'Entité ; b) un résumé concis des activités menées et des critères sur lesquels se fonde cette opinion ; c) une déclaration de conformité aux normes d'audit interne ; d) un avis sur le caractère adéquat et suffisant du financement, et sur l'efficacité de son déploiement pour couvrir le champ d'audit interne et d'investigation attendu. Le rapport a également fait le point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre par la direction des recommandations d'audit interne. En s'appuyant sur les travaux d'audit internes réalisés en 2018, l'opinion annuelle générale du SAI est qu'aucune faiblesse majeure n'a été identifiée dans les processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle de l'Entité, qui compromettrait sérieusement la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels d'ONU-Femmes.

48. Concernant le nombre d'investigations en 2018, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a enregistré 36 allégations visant ONU-Femmes contre 17 enregistrées par le Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement en 2017. Le comportement prohibé constituait la catégorie la plus importante (43 %) des types d'allégations enregistrées par le BSCI en 2018. Parmi ces allégations de comportement prohibé, 46 % concernaient du harcèlement, 36 % des abus d'autorité et 18 % du harcèlement sexuel. Aucune allégation de discrimination n'a été reçue par le BSCI en 2018.

49. Le Directeur de la Division gestion et administration a présenté la réponse de la direction aux recommandations respectives reçues. ONU-Femmes a accueilli favorablement l'opinion annuelle globale.

50. Concernant les investigations, il a été pris note de l'augmentation considérable des allégations enregistrées par le BSCI, ainsi que de l'augmentation de la proportion des allégations de « comportement prohibé » (c'est-à-dire de harcèlement, dont de harcèlement sexuel, d'abus d'autorité et de discrimination), qui sont passées de 29,4 % en 2018 à 43 % en 2019 – soit un total de 18 allégations enregistrées dans cette catégorie en 2018. À noter qu'un nombre élevé d'allégations

(toutes catégories confondues) ont été closes après une évaluation préliminaire et qu'aucun des dossiers susmentionnés motivés ne relève de cette catégorie.

51. Dans le cadre d'un dialogue interactif à la suite des présentations, les États membres ont souhaité avoir de plus amples informations et précisions. Plusieurs intervenants ont félicité la Directrice exécutive d'ONU-Femmes pour son rapport sur les mesures disciplinaires et autres mesures prises en réponse aux fautes et actes répréhensibles commis par des membres du personnel d'ONU-Femmes, du personnel d'autres entités ou des tiers et aux cas de possible comportement criminel entre 2013 et 2018.

52. Le Président du Comité consultatif pour les questions de supervision a présenté le Rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018. Ledit rapport a présenté la performance de la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes tant au niveau institutionnel que décentralisé, ainsi que des informations sur la contribution de l'entité à la coordination à l'échelle du système des Nations Unies et au renforcement des capacités nationales relativement à l'évaluation de la prise en compte des questions de genre. En outre, le rapport a détaillé la création des SIEA ainsi que le programme de travail et le budget du Service indépendant d'évaluation pour 2019.

53. Le Comité consultatif a pris note des principaux résultats des audits internes consignés ainsi que de leurs conclusions d'enquête. Il a exprimé son appui au renforcement continu de la gouvernance, de la gestion des risques, des contrôles internes et de la responsabilisation d'ONU-Femmes. Cependant, il demeure préoccupé par le fait que le contexte de financement actuel d'ONU-Femmes puisse affecter sa capacité à adéquatement financer les principales fonctions et activités de responsabilisation, telles que l'audit interne, les investigations, la gestion des risques institutionnels, le suivi et le contrôle, qui comprennent des fonctions dans la deuxième ligne de défense au siège et sur le terrain. Le Comité consultatif s'est engagé à soutenir la collaboration continue d'ONU-Femmes avec des partenaires au sein et à l'extérieur des Nations Unies en vue d'atteindre ses objectifs stratégiques.

54. Le Directeur de la Division gestion et administration a présenté les réponses de la direction au rapport du Comité consultatif ainsi qu'aux rapports du Corps commun d'inspection (CCI) publiés en 2018<sup>a</sup>.

## **VII. Séances d'information spéciales**

### **A. Réponse opérationnelle d'ONU-Femmes au niveau des pays : Côte d'Ivoire**

55. Après la diffusion d'une vidéo et la présentation d'une introduction par la Directrice régionale d'ONU-Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre, la Représentante d'ONU-Femmes en Côte d'Ivoire a informé le Conseil d'administration de la réponse opérationnelle de l'Entité dans le pays.

56. Comme indiqué dans le document de référence, ONU-Femmes a cherché à aligner sa réponse opérationnelle sur la réponse de la Côte d'Ivoire, en articulant ses activités et ses partenariats autour d'un certain nombre de ses programmes phares en cours. Les domaines d'intervention comprenaient : l'autonomisation économique des femmes ; l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles ; la paix,

<sup>a</sup> Les réponses peuvent être consultées dans leur intégralité sur le système de suivi du CCI à l'adresse suivante : <https://jiufus.un.org/UNFollowupSystem/login.faces>

la sécurité et l'action humanitaire ; et le mandat normatif et de coordination d'ONU-Femmes en Côte d'Ivoire.

57. Les États membres ont demandé de plus amples informations après une déclaration du Représentant permanent adjoint de la Côte d'Ivoire auprès de l'Organisation des Nations Unies, qui a remercié la Représentante d'ONU-Femmes et son équipe pour leurs travaux approfondis et leur dynamisme. Il a présenté plusieurs exemples d'initiatives et de réussites nationales de son gouvernement en lien avec la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles dans le pays. Tout en reconnaissant les nombreuses difficultés qui subsistent, il a souligné que son gouvernement saluait le travail d'ONU-Femmes et a réaffirmé l'engagement de son pays envers le Programme d'action de Beijing et la réalisation des objectifs de développement durable.

## **B. Exploitation et atteintes sexuelles et harcèlement sexuel**

58. Conformément à la décision du Conseil d'administration, un examen indépendant axé sur les victimes a été réalisé par le cabinet de conseil Deloitte Touche Tohmatsu Limited (ci-après « Deloitte »).

59. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a brièvement présenté les conclusions de l'examen réalisé par Deloitte. Elle a souligné avec satisfaction l'intérêt du Conseil d'administration pour ce sujet et a assuré les délégations que l'approche axée sur les victimes était au cœur du travail d'ONU-Femmes. Elle a remercié l'équipe d'ONU-Femmes, notamment le Bureau des ressources humaines et la Coordinatrice exécutive et porte-parole sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes de discrimination d'ONU-Femmes pour leurs efforts, et a invité à poursuivre les interactions avec les États membres pour inclure la question de l'immunité diplomatique.

60. Les représentantes de Deloitte ont présenté les résultats de leur examen tels que figurant dans leur rapport, avec des sections couvrant la méthodologie et l'approche théorique de l'examen ainsi que des observations et des recommandations concernant les prochaines étapes de la lutte d'ONU-Femmes contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. Les contributions tirées de l'examen documentaire et des entretiens ont été classées dans un cadre de quatre éléments principaux en vue de permettre des efforts efficaces de prévention et de gestion de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel : responsabilisation et gouvernance ; prévention ; signalements et investigations ; et assistance. Ces quatre éléments ont servi à structurer les observations et les recommandations figurant dans le rapport.

61. La Directrice des ressources humaines d'ONU-Femmes et la Coordinatrice exécutive et porte-parole sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes de discrimination ont présenté la réponse de la direction et ont interagi avec les États membres qui ont pris la parole.

62. Les États membres ont remercié Deloitte et ont demandé des précisions sur certaines des questions soulevées. Des préoccupations ont été notées concernant l'absence de mécanismes officiels permettant d'assurer la protection du personnel contre les représailles, en particulier pour les personnes titulaires de contrats temporaires ou de courte durée. Un intervenant a relevé que Deloitte avait inclus des parties prenantes externes dans son examen et a félicité les consultants d'avoir adopté cette approche.

63. Plusieurs intervenants ont salué les efforts de l'Entité en matière de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. Les mesures décrites dans le Rapport annuel de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive ont été mises en avant, notamment la nomination d'une Coordinatrice exécutive et porte-parole sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes de discrimination et l'élaboration du modèle de politique relative au harcèlement sexuel du système des Nations Unies. Une délégation a félicité ONU-Femmes pour les mesures qu'elle a prises en vue d'améliorer l'environnement de travail et a appelé à appliquer les normes les plus élevées – politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de l'abus d'autorité – et à tenir le Conseil d'administration informé de manière ouverte et transparente. Un autre État membre a estimé que l'Entité devait montrer l'exemple en la matière.

### **C. Compte rendu sur les méthodes de travail du Conseil d'administration**

64. La Présidente a salué la présence du représentant de la Mission permanente de la République de Corée auprès des Nations Unies, remplaçant le Représentant permanent adjoint et coordonnateur du groupe restreint sur les méthodes de travail du Conseil d'administration. Les États membres ont été invités à faire des commentaires ou à soulever des questions. Le secrétaire du Conseil d'administration a répondu à plusieurs intervenants qui demandaient l'avis du secrétariat du Conseil d'administration sur les domaines de convergence et de divergence, et souhaitaient savoir quelle aide le Conseil d'administration pouvait apporter face à d'éventuelles difficultés. Le secrétaire a décrit le leadership dont ONU-Femmes a fait preuve en assurant une coopération et une cohérence plus étroites entre les secrétariats des Conseils d'administration des fonds et programmes des Nations Unies. Il a présenté les contributions conjointes des secrétariats des Conseils d'administration au processus du groupe restreint. Il a assuré les délégations de l'entier soutien du secrétariat du Conseil d'administration pour la mise en œuvre des méthodes de travail une fois que la décision respective aura été officiellement adoptée. Le secrétariat du Conseil d'administration a pris activement part au processus en cours de recherche de solutions en collaboration avec les secrétariats des autres fonds et programmes des Nations Unies. Il a ajouté qu'il attendait avec impatience de voir ONU-Femmes devenir l'organisme coordonnateur pour toutes les activités conjointes des Conseils d'administration. Le Représentant de la République de Corée a remercié les États membres pour leur reconnaissance du travail réalisé par le groupe restreint et a prononcé une déclaration au nom du groupe en réponse aux questions soulevées.

### **D. Travail d'ONU-Femmes en matière d'autonomisation des femmes et des filles handicapées**

65. La Sous-Secrétaire générale et Directrice exécutive adjointe à l'appui normatif, à la coordination du système des Nations Unies et aux résultats des programmes a informé le Conseil d'administration du travail de l'Entité en matière d'autonomisation des femmes et des filles en situation de handicap. Une femme sur cinq dans le monde s'identifie comme vivant avec un handicap. Les personnes handicapées ont généralement des revenus inférieurs à ceux des personnes ne présentant pas de handicap, et les femmes handicapées ont des revenus inférieurs à ceux des hommes handicapés. La marginalisation systémique et les obstacles liés aux comportements et à l'environnement que les personnes handicapées rencontrent se traduisent par un statut économique et social inférieur ; un risque accru de violence et de mauvais traitements, notamment de violence sexuelle ; de la

discrimination ainsi que des pratiques sexistes, discriminatoires et néfastes ; et un accès limité à l'éducation, aux soins de santé, y compris la santé sexuelle et reproductive, à l'information et aux services, à la justice, ainsi qu'à la participation civique et politique. Ces facteurs entravent leur participation sur la base de l'égalité avec les autres. La Directrice exécutive adjointe a reconnu les progrès accomplis en vue d'intégrer les besoins des femmes et des filles handicapées dans les activités d'ONU-Femmes, ainsi que les difficultés rencontrées. Pour que l'Entité puisse renforcer les activités dans ce domaine, des ressources financières et humaines prévisibles sont nécessaires, de même que des approches améliorées de coordination à l'échelle du système et une participation équitable des femmes et des filles handicapées. La Directrice exécutive adjointe a souligné l'importance d'une action collective coordonnée et cohérente, afin de garantir le respect des droits fondamentaux des femmes handicapées. Elle a donné des exemples d'activités menées par ONU-Femmes destinées à favoriser l'inclusion du handicap et a attiré l'attention sur la stratégie lancée en décembre 2018, intitulée : « The Empowerment of Women and Girls with Disabilities – Towards Full and Effective Participation and Gender Equality » [l'autonomisation des femmes et des filles handicapées – vers une participation pleine et effective et l'égalité des sexes]

66. Les délégations ont salué les efforts entrepris par l'Entité pour renforcer le respect des droits des femmes et des filles handicapées dans tous les domaines de réalisations et se sont réjouies de la publication de la stratégie, en insistant sur l'importance d'une coopération interorganisations en la matière. ONU-Femmes a été instamment priée d'affecter suffisamment de ressources à ce domaine.

## VIII. Clôture de la session

67. La Directrice de la Division de la coordination du système des Nations Unies a prononcé la déclaration de clôture au nom de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive, en remerciant la Présidente du Conseil d'administration pour sa direction efficace et efficiente. Elle a remercié les Vice-Présidents et les délégations pour leur travail et leur examen approfondi des opinions exprimées ces trois derniers jours, ainsi que le secrétaire du Conseil d'administration et son équipe qui, une fois encore, ont organisé avec succès la session du Conseil d'administration, sans oublier les interprètes et tout le personnel des services de gestion des conférences et les techniciens du Secrétariat des Nations Unies dont le soutien a été inestimable. Elle a attiré l'attention sur de futurs événements importants, notamment le Forum politique de haut niveau tenu en juillet 2019 et le Sommet sur les objectifs de développement durable organisé en septembre 2019. Ces événements de premier plan permettent aux États membres de prendre des engagements concrets en faveur de la lutte contre les inégalités grandissantes, de prendre des mesures d'urgence face au changement climatique et de renforcer les institutions pour des sociétés inclusives, justes et pacifiques. Elle a déclaré qu'en vue d'un changement durable, toutes ces questions nécessitaient la prise en urgence de mesures par toutes les parties prenantes : des mesures tenant compte de la problématique hommes-femmes à toutes les étapes de la planification, de la budgétisation et de la mise en œuvre afin de réaliser des progrès au service des femmes et des filles.

68. La Présidente a remercié le Conseil d'administration et les observateurs pour leur participation active et leurs précieuses contributions. Elle a remercié le Bureau pour son soutien ainsi que toutes les personnes ayant animé les discussions concernant les décisions, dont les compétences et la créativité ont permis de parvenir à un consensus.

69. La Présidente a remercié la Directrice exécutive d'ONU-Femmes et tout le personnel d'ONU-Femmes pour leur réactivité et leur engagement sans faille tout au long du processus.

70. En conclusion, la Présidente du Conseil d'administration a rappelé que les femmes et les filles du monde entier attendaient de la communauté internationale qu'elle remplisse le mandat qui a été fixé ; elle a appelé à continuer de collaborer pour atteindre les objectifs communs.

La réunion a ensuite été ajournée.

## Annexe I

### Décisions adoptées lors de la session annuelle de 2019

#### 2019/4

#### Rapport annuel de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive sur le Plan stratégique 2018-2021

*Le Conseil d'administration :*

1. *Prend note* du Rapport annuel 2018 de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2018 -2021 ;
2. *Note* avec satisfaction les progrès réalisés tels que décrits dans le rapport, notamment le fait que 75 % de tous les indicateurs figurant dans le Plan stratégique aient atteint le jalon prévu ;
3. *Demande* à ONU-Femmes de continuer à améliorer son efficacité institutionnelle, la durabilité de ses résultats et sa responsabilisation et à surmonter les difficultés qui affaiblissent sa gestion axée sur les résultats, et de continuer à améliorer ses politiques et ses pratiques à l'appui d'un environnement favorable ;
4. *Encourage* ONU-Femmes à s'appuyer sur les enseignements tirés de la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021, ainsi que des précédents plans stratégiques ;
5. *Reconnaît* les efforts interorganisations entrepris pour faire progresser le chapitre commun des plans stratégiques du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes et prie instamment ONU-Femmes de poursuivre sa collaboration étroite avec ces organisations afin de continuer à améliorer l'efficacité et les résultats conformément à son engagement en faveur de la réforme des Nations Unies ;
6. *Demande* à ONU-Femmes de tenir le Conseil d'administration informé de l'état d'avancement des processus internes de réforme, notamment de l'examen de la typologie de pays et du siège, et de fournir un calendrier concernant la progression de leur mise en œuvre, incluant des informations sur les possibles implications budgétaires et les conséquences pour les mécanismes de contrôle interne, lors de la première session ordinaire de 2020 ;
7. *Prend acte* de l'augmentation des autres ressources d'ONU-Femmes ; encourage les pays en mesure de le faire à augmenter leurs contributions, en particulier celles aux ressources ordinaires ; et demande à ONU-Femmes de fournir une vue d'ensemble de l'état du financement en lien avec la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021 et le budget intégré approuvé pour l'exercice biennal 2018-2019, en tenant compte à la fois des ressources ordinaires et des autres ressources, préalablement à la deuxième session ordinaire de 2019 et dans le cadre du dialogue structuré sur le financement ;
8. *Prend note* des efforts entrepris par ONU-Femmes pour renforcer et élargir ses partenariats à l'appui de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, et pour augmenter la visibilité de ses résultats au moyen d'une meilleure communication, et encourage ONU-Femmes à poursuivre ses efforts en la matière ;
9. *Demande* à la Directrice exécutive d'ONU-Femmes d'inclure dans le rapport annuel sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021 des informations sur la façon dont les

initiatives individuelles du programme phare contribuent aux cinq domaines de réalisations, d'identifier les partenaires de coopération et de préciser leur rôle et leur contribution ;

10. *Félicite* ONU-Femmes d'avoir mobilisé son mandat avec succès à l'appui des États membres, à leur demande, et d'avoir renforcé les cadres normatifs mondiaux et leur application ; réaffirme l'importance du rôle que joue ONU-Femmes pour diriger, coordonner et favoriser la responsabilisation du système des Nations Unies dans son travail en matière d'égalité des sexes, d'autonomisation des femmes et d'intégration de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies ; et

11. *Décide* de transmettre le rapport au Conseil économique et social.

20 juin 2019

## 2019/5

### **Rapport de 2018 sur la fonction d'évaluation de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**

*Le Conseil d'administration :*

1. *Prend note* du rapport sur la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes 2018, ainsi que du programme et du budget de l'année 2019 du Service indépendant d'évaluation ;
2. *Salue* les démarches prises par ONU-Femmes afin de maintenir une fonction d'évaluation indépendante, crédible et utile, ainsi que sa contribution aux efforts d'évaluation sensible à l'égalité des sexes au niveau du système et au renforcement des capacités d'évaluation nationales ;
3. *Confirme* son appui continu au renforcement des capacités de la fonction d'évaluation à ONU-Femmes ; note les progrès accomplis en matière de mise en œuvre de la décision 2018/2 ayant demandé à ONU-Femmes de continuer à améliorer le taux de mise en œuvre, le champ et l'utilisation des évaluations et de remédier à la baisse du taux de mise en œuvre des réponses de la direction à cet égard ;
4. *Demande* à ONU-Femmes de continuer à améliorer la qualité des rapports d'évaluation, d'investir dans le renforcement et la professionnalisation des capacités d'évaluation, en particulier au niveau national, et de s'assurer que tous les bureaux régionaux et de pays effectuent des évaluations ;
5. *Demande* à ONU-Femmes de poursuivre les évaluations de la prise en compte des questions de genre des programmes de pays, afin d'améliorer la programmation au niveau national ; et de continuer à intégrer les conclusions et les recommandations des évaluations dans les politiques, les stratégies et la programmation ;
6. *Note* avec préoccupation la baisse continue des dépenses totales consacrées aux évaluations et encourage ONU-Femmes à atteindre la cible des 3 % du budget programmatique total d'ONU-Femmes affectés à la fonction d'évaluation d'ici la fin de la période du Plan stratégique 2018-2021 ;
7. *Demande* au Service indépendant d'évaluation de continuer à rechercher des occasions d'effectuer d'autres évaluations conjointes avec les autres organismes des Nations Unies, et des évaluations indépendantes à l'échelle du système en application de

la Résolution [72/279](#) de l'Assemblée générale sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement ;

8. *Prend note* du travail réalisé par ONU-Femmes pour évaluer ses résultats en matière de gouvernance et de planification nationale et encourage ONU-Femmes à tenir compte des enseignements tirés de la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021.

20 juin 2019

## 2019/6

### **Rapport sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018**

*Le Conseil d'administration :*

1. *Constate* la réussite de la gestion en interne du Service d'audit interne et de son regroupement avec le Service indépendant d'évaluation, en insistant sur le fait que l'indépendance des deux fonctions doit être préservée ;

2. *Prend acte* du rapport annuel sur les activités d'audit interne et d'enquête et de la réponse connexe de la direction ; et exprime son soutien continu au renforcement de la capacité du Service d'audit interne ;

3. *Prend note avec satisfaction* de la transparence de l'état d'avancement des investigations et des mesures prises, notamment du Rapport de la Directrice exécutive d'ONU-Femmes sur les mesures disciplinaires et autres mesures prises en réponse aux fautes et actes répréhensibles commis par des membres du personnel d'ONU-Femmes, du personnel d'autres entités ou des tiers et aux cas de possible comportement criminel, couvrant la période 2013-2018, et demande à la Directrice exécutive d'ONU-Femmes de poursuivre les efforts en la matière ;

4. *Prend note* du rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 ; et encourage ONU-Femmes à tenir compte des recommandations du Comité consultatif ;

5. *Encourage* la direction d'ONU-Femmes à établir des rapports sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et sur le harcèlement sexuel afin de renforcer la transparence concernant la façon dont les mesures mises en œuvre garantissent une approche axée sur les victimes et sont conformes aux efforts à l'échelle du système des Nations Unies ;

6. *Note avec satisfaction* que des ressources appropriées et suffisantes ont été allouées au Service d'audit interne en 2018 et demande à ONU-Femmes de continuer à allouer des ressources suffisantes pour garantir un nombre satisfaisant d'audits internes et d'investigations chaque année et pour soutenir les responsabilités accrues de la Directrice des Services indépendants d'évaluation et d'audit, qui impliquent d'assurer une coordination et de recevoir des informations concernant les activités d'investigation ;

7. *Demande* à ONU-Femmes de traiter les problèmes récurrents et le nombre élevé de recommandations d'audits liées aux partenaires d'exécution ;

8. *Note avec préoccupation* l'existence d'une recommandation d'audit formulée de longue date et non appliquée et de trois recommandations d'audit hautement prioritaires et demande à ONU-Femmes de les traiter.

20 juin 2019

**2019/7****Compte rendu sur la mise en œuvre de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement***Le Conseil d'administration :*

1. *Accueille favorablement* la présentation de comptes rendus par ONU-Femmes sur la mise en œuvre de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 31 mai 2018 sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement dans le cadre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies ;
2. *Demande* à ONU-Femmes d'œuvrer à séquencer adéquatement les documents programmatiques de pays spécifiques à l'Entité afin que les programmes individuels découlent directement du nouveau Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (désormais appelé Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable), qui doit être préparé et finalisé en pleine consultation et en plein accord avec les gouvernements nationaux et qui constitue le document de planification le plus important du système des Nations Unies pour le développement au niveau national ; et demande à ONU-Femmes de présenter un compte rendu des ajustements nécessaires lors de la prochaine session du Conseil d'administration ;
3. *Demande* à ONU-Femmes de fournir, à titre d'information lors de la prochaine session du Conseil d'administration, une cartographie détaillée de ses capacités et actifs régionaux, en application de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies, en tenant compte des discussions en cours sur la refonte de l'approche régionale du système des Nations Unies pour le développement ;
4. *Note avec satisfaction* les comptes rendus préliminaires fournis par ONU-Femmes concernant les gains d'efficacité, notamment lorsque ceux-ci sont issus de la mutualisation des opérations et des locaux ; appelle la Directrice exécutive d'ONU-Femmes à continuer de prendre des mesures pour garantir l'obtention pleine et entière de gains d'efficacité et leur redéploiement en conformité avec les mandats pertinents existants, notamment les résolutions de l'Assemblée générale n° 71/243 du 21 décembre 2016 sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies et n° 72/279 sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, et à prendre en compte les recommandations applicables du Corps commun d'inspection figurant dans son rapport sur les possibilités d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des services d'appui administratif par le renforcement de la coopération interorganisations (JIU/REP/2018/5) ;
5. *Demande* à être tenu régulièrement informé de la réalisation de gains d'efficacité et de leurs redéploiements, par le biais des mécanismes existants de compte rendu ;
6. *Demande* à ONU-Femmes de soutenir les efforts du Secrétaire général visant à élaborer un système de suivi des gains d'efficacité ;
7. *Se félicite* qu'ONU-Femmes ait versé sa contribution doublée à l'accord de partage des coûts du système de coordonnateurs résidents, et appelle ONU-Femmes à mettre en œuvre le prélèvement de 1 %, le cas échéant, conformément aux orientations

opérationnelles de mise en œuvre du prélèvement de coordination (12 mars 2019) publiées par le Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies ;

8. *Rappelle* la décision 2018/5 et note que l'option de gestion du prélèvement par l'organisme vient s'ajouter aux tâches administratives d'ONU-Femmes et nécessite des ajustements dans les processus administratifs de l'organisme, et demande à ONU-Femmes de fournir des informations sur les ajustements et d'informer promptement le Conseil d'administration de tout coût administratif et de transaction supplémentaire associé à la gestion du prélèvement, dans le cadre des comptes rendus existants ;

9. *Rappelle* l'importance de la prévisibilité des financements et prie instamment les États membres en mesure de le faire de donner la priorité aux ressources ordinaires et aux engagements pluriannuels, étant donné que la baisse des ressources ordinaires pourrait compromettre la capacité d'ONU-Femmes à obtenir les résultats prévus ;

10. *Encourage* ONU-Femmes, en collaboration avec le PNUD, le FNUAP et l'UNICEF, à mettre en particulier l'accent sur la mise en œuvre de leurs Plans stratégiques respectifs, notamment du chapitre commun sur la programmation conjointe, conformément à leurs mandats et à leurs avantages comparatifs et collaboratifs respectifs, et à préciser lors de la session annuelle de 2020, notamment par l'intermédiaire des examens à mi-parcours de leurs Plans stratégiques respectifs, où et en quoi le processus interorganisations entre les fonds et programmes des Nations Unies a amélioré l'efficacité et l'efficience.

20 juin 2019

## 2019/8

### Méthodes de travail du Conseil d'administration

*Le Conseil d'administration :*

1. *Réaffirme* les dispositions du règlement intérieur du Conseil d'administration d'ONU-Femmes ;

2. *Accueille favorablement* le compte rendu écrit du groupe restreint d'États membres qui a dirigé le processus consultatif conjoint auprès des États membres, de manière ouverte, transparente et inclusive, en vue d'analyser l'efficacité et la qualité de ses sessions actuelles, ainsi que les fonctions des réunions conjointes des Conseils d'administration en application des décisions 2019/2 et 2018/7 ;

3. *Salue* l'appui technique que les secrétariats des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF, d'ONU-Femmes et du PAM ont apporté au groupe restreint, et prend note de l'annexe au compte rendu établie par lesdits secrétariats ;

4. *Souligne* que les principes fondamentaux du débat sur les méthodes de travail des Conseils d'administration sont le maintien des orientations générales et le contrôle des organismes ; la nécessité d'éviter tout chevauchement entre la fonction du débat du Conseil économique et social consacré aux activités opérationnelles et celles des divers conseils d'administration ; et le respect des différents mandats et des caractéristiques propres de chaque organisme, fonds, programme et entité ;

5. *Demande* à ONU-Femmes, en collaboration avec le PNUD, le FNUAP, l'UNOPS, l'UNICEF et le PAM, d'organiser des consultations ou des séances d'information informelles conjointes sur des sujets communs et les engage vivement à organiser ces événements à des horaires permettant au Conseil d'administration du PAM d'y participer depuis Rome ;

6. *Demande* au secrétariat du Conseil d'administration d'ONU-Femmes, en collaboration avec les secrétariats des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et du PAM, de présenter aux États membres, pour examen, à la deuxième session ordinaire de 2019, des propositions initiales visant à améliorer les méthodes de travail des réunions conjointes des Conseils d'administration, notamment en s'efforçant de trouver un créneau horaire optimal pour leur tenue, en gardant à l'esprit que les participants à ces réunions ne disposent pas d'un pouvoir de décision et qu'il est nécessaire d'éviter tous chevauchements et doubles emplois avec les fonctions du débat du Conseil économique et social consacré aux activités opérationnelles ;

7. *Demande* à son secrétariat de lui proposer différentes solutions de remplacement concernant le calendrier de la deuxième session ordinaire, de façon que ce dernier n'en chevauche pas d'autres, et ce pour examen par le Conseil d'administration à sa deuxième session ordinaire de 2019 ;

8. *Demande* aux Présidents des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF, d'ONU-Femmes et du PAM de tenir régulièrement une réunion informelle, n'entraînant aucuns frais pour les organisations, en vue d'une meilleure harmonisation des questions communes, et d'une coordination renforcée entre les organismes, les fonds, les programmes et les entités des Nations Unies et leurs Conseils d'administration respectifs, en gardant à l'esprit que, conformément aux règlements intérieurs desdits Conseils, les Présidents demeurent sous l'autorité de leurs Conseils d'administration respectifs et qu'ils n'ont le pouvoir de prendre des décisions sur aucune question de fond, et que les conclusions des réunions doivent être communiquées à l'ensemble des membres desdits Conseils ;

9. *Affirme* qu'il est nécessaire d'élire à bref délai les membres du Bureau pour remédier aux vacances de postes de direction et renforcer l'efficacité du fonctionnement de la présidence et du Conseil d'administration dans son ensemble ;

10. *Recommande* aux groupes régionaux, afin d'assurer une continuité et une transition sans heurt entre les bureaux sortants et entrants, selon qu'il convient et conformément aux dispositions applicables de son règlement intérieur, d'envisager la prise de mesures permettant à l'un des Vice-Présidents du Bureau de se voir confier la présidence et de pouvoir ainsi en assumer les fonctions l'année suivante ;

11. *Note* le besoin de souplesse concernant la présidence des réunions informelles du Conseil d'administration, qui peut être assurée soit par le Président du Bureau, soit par l'un de ses Vice-Présidents, ou bien par l'un des membres désignés des délégations prenant part aux réunions ;

12. *Demande* que le secrétariat du Conseil d'administration d'ONU-Femmes, en collaboration avec les secrétariats des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et de l'UNICEF, continue à convoquer les sessions formelles des conseils d'administration de manière successive afin d'éviter toute interruption entre les sessions formelles des divers Conseils.

13. *Demande* au secrétariat du Conseil d'administration d'ONU-Femmes de lui soumettre des propositions concrètes qu'il examinera et dont il délibérera à la deuxième session ordinaire de 2019, afin de rendre ses propres sessions plus efficaces, notamment en examinant les questions inscrites à l'ordre du jour et l'examen attentif qu'il en a fait ;

14. *Demande*, avec l'appui de son secrétariat, que ses sessions soient rendues interactives et que soit prévu, selon qu'il convient, un temps de parole pour les déclarations des groupes et des pays ;

15. *Demande* que, parallèlement aux débats interactifs préconisés, tout format favorisant les interactions avec la haute direction prévoient des activités de suivi dans le cadre des mécanismes existants ;
16. *Encourage* les directeurs des organismes, des fonds, des programmes et des entités participant aux sessions du Conseil d'administration à publier en ligne à l'avance le texte intégral de leurs déclarations ou remarques liminaires (ou exposés) et de prononcer de plus courtes allocutions lors des sessions du Conseil d'administration. Les déclarations et exposés doivent être concis, appeler l'attention sur les principales questions examinées, reposer sur des données factuelles et être orientés vers l'action pour remédier aux problèmes soulevés ;
17. *Encourage fortement* la Présidente à faire respecter les temps de parole accordés pour les déclarations ;
18. *Souligne* la participation de diverses parties prenantes à ses sessions, dans le strict respect des dispositions applicables de son règlement intérieur et de l'accord qu'il a conclu, rappelle le paragraphe 11 de la décision 2018/7, et réaffirme qu'il importe de veiller à l'équilibre entre les sexes dans la composition de ses panels de discussion ;
19. *Demande* au Bureau, après consultation des groupes régionaux respectifs, de fixer la destination des visites sur le terrain deux ans à l'avance, tout en se réservant la possibilité de les modifier si les circonstances l'exigent, afin de laisser autant de temps que possible aux pays hôtes et aux organismes pour préparer ces visites ;
20. *Demande* au Bureau, avec l'aide du secrétariat, de consulter les Bureaux des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et du PAM, afin de coordonner la procédure de sélection des visites conjointes sur le terrain et de proposer des critères harmonisés pour les visites sur le terrain individuelles, pour évaluation par le Conseil d'administration lors de la première session ordinaire de 2020 ;
21. *Demande* au secrétariat de transmettre les projets de décisions proposés à l'ensemble des membres au moins quatre semaines avant chaque session, à la discrétion du Bureau, et prie à nouveau les États membres de communiquer leurs observations sur les projets de décisions avant le début de la session, dans la mesure du possible, en vue de lancer des consultations de fond sur les projets de décisions dès le premier jour des négociations, sans préjuger de l'introduction de propositions supplémentaires pendant les négociations ;
22. *Demande* au secrétariat, en collaboration avec les secrétariats des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et du PAM, d'assurer le suivi de la mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration, en se référant au tableau d'usage commun annexé au compte rendu écrit du groupe restreint ;
23. *Demande* au secrétariat de distribuer les procès-verbaux des réunions du Bureau aux membres et observateurs du Conseil d'administration après leur approbation par le Bureau ;
24. *Réitère* sa demande que le secrétariat du Conseil d'administration d'ONU-Femmes mette régulièrement à jour, en temps réel, le calendrier partagé en ligne de toutes les réunions des Conseils d'administration afin d'éviter les chevauchements avec les activités d'autres fonds et programmes, ainsi qu'avec les réunions officielles importantes, dont le débat du Conseil économique et social consacré aux activités opérationnelles.

20 juin 2019

**2019/9**

**Politiques et procédures d'ONU-Femmes visant à lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel**

*Le Conseil d'administration :*

1. *Prend note avec satisfaction* de l'examen indépendant axé sur les victimes des politiques et des procédures d'ONU-Femmes visant à lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, comme demandé au paragraphe 11 de la décision 2018/3, et de la réponse connexe de la direction d'ONU-Femmes ; et demande à ONU-Femmes de faire un compte rendu sur la mise en œuvre des recommandations tirées de l'examen indépendant et notées dans la réponse connexe de la direction, dans le cadre des comptes rendus existants, au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2020 ;

2. *Demande* à ONU-Femmes de montrer l'exemple en s'assurant que toutes ses politiques et procédures relatives à des questions liées à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel, y compris les politiques de protection contre toute forme de représailles, s'appliquent à l'ensemble du personnel d'ONU-Femmes, y compris les consultants, les bénévoles, les boursiers et les stagiaires ; et demande à ONU-Femmes d'insister auprès de ses partenaires d'exécution sur la nécessité de mettre en place des politiques adaptées, et de les sensibiliser aux politiques et aux mécanismes de signalement d'ONU-Femmes ;

3. *Soutient* l'engagement ferme et continu de la Directrice exécutive d'ONU-Femmes en faveur d'une politique de « tolérance zéro » à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, et salue les mesures prises par ONU-Femmes à ce jour, notamment les efforts visant à instaurer d'autres changements institutionnels et culturels, en particulier des mécanismes de soutien aux victimes, de signalement, de responsabilisation et de partenariat, et souligne la nécessité de disposer de ressources adéquates ;

4. *Encourage* ONU-Femmes à continuer de prendre des mesures pour garantir une approche cohérente commune à l'échelle du système en vue de lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, tout en mettant en œuvre son mandat.

20 juin 2019