



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

Distr. : générale
16 août 2021

Français
Original : anglais

Deuxième session ordinaire de 2021

14–15 septembre 2021

Point 1 de l'ordre du jour provisoire

Questions d'organisation

Rapport de la session annuelle de 2021, du 21 au 23 juin 2021¹

I. Questions d'organisation

1. En raison de l'actuelle pandémie de COVID-19, la session annuelle de 2021 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 virtuellement via la plateforme Zoom du 21 au 23 juin 2021.
2. Le Conseil d'administration a adopté l'ordre du jour provisoire annoté et le plan de travail de la session annuelle ([UNW/2021/L.3](#)), et il a également approuvé le rapport de la première session ordinaire, qui s'est tenue les 15 et 16 février 2021 ([UNW/2021/1](#)). Le Conseil d'administration a également approuvé l'ordre du jour provisoire et le plan de travail pour la deuxième session ordinaire de 2021 ([UNW/2021/CRP.4](#)), qui se tiendra les 14 et 15 septembre 2021.
3. Le Conseil d'administration a adopté trois décisions (2021/2, 2021/3 et 2021/4), jointes en annexe au présent rapport.

II. Déclarations liminaires

4. Dans sa déclaration liminaire, le Président du Conseil d'administration a indiqué qu'il était encourageant d'observer l'engagement sans faille d'ONU-Femmes dans l'exercice de son triple mandat malgré la pandémie de COVID-19. Il a ajouté que d'importants efforts conjoints seraient nécessaires pour reconstruire en mieux à l'issue de la pandémie et se placer sur la bonne voie vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Il a précisé que les partenariats, le multilatéralisme et la place accordée aux groupes les plus vulnérables et défavorisés seraient des aspects décisifs.
5. Dans sa déclaration liminaire, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes a remercié le Président et le Bureau pour leur appui tout au long de l'année. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a exprimé la solidarité de l'Entité avec les pays qui restent en difficulté face à la pandémie et appelé

¹ Le présent document a été élaboré dans son intégralité par ONU-Femmes.



l'ensemble des nations accorder une importance particulière aux femmes dans leurs plans budgétaires et leurs plans de relance gouvernementaux. Elle a souligné les effets du COVID-19 sur les femmes et les filles, et défini les mesures de secours nécessaires pour prévenir une régression importante en matière d'égalité des genres en raison de la pandémie. La Directrice exécutive de l'Entité a indiqué que la base de données « COVID-19 Global Gender Response Tracker » avait été un atout majeur pour identifier ces profondes vulnérabilités et trouver des réponses.

6. Dans la présentation de son rapport annuel, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a mis l'accent sur la manière dont, au cours des dix dernières années, ONU-Femmes a mis en œuvre son mandat normatif et appuyé de nombreux pays dans le renforcement de leur cadre juridique et politique relatif aux domaines thématiques gérés par ONU-Femmes. Elle a reconnu que cela n'aurait pas été possible sans le travail effectué en collaboration avec les États membres et la société civile. Elle a ensuite détaillé le travail effectué par ONU-Femmes pour éliminer la violence à l'égard des femmes et mentionné l'importance de la coordination dans la réalisation de cet objectif. Elle a ajouté que l'Entité avait également permis des avancées en matière d'autonomisation économique des femmes et mis spécifiquement l'accent sur l'importance cruciale de remédier à la charge de travail non rémunéré des femmes découlant de la pandémie. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a énuméré les programmes agricoles intelligents face au climat de 19 pays d'Afrique, ainsi que les Principes d'autonomisation des femmes, illustrant ainsi le travail effectué par ONU-Femmes en matière d'autonomisation économique des femmes. Elle a ensuite détaillé les efforts menés par l'Entité en vue d'accroître la représentation et le leadership des femmes depuis 2010, notamment par l'inclusion de la jeunesse dans la prise des décisions qui la concernent. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a également souligné le travail effectué par l'Entité en matière de promotion et de renforcement des normes sociales positives, ainsi que le travail effectué pour mettre fin à toutes les formes de discrimination, notamment celles fondées sur l'origine ethnique ou le handicap.

7. Évoquant le Forum Génération Égalité, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a indiqué que le Forum avait pour objectif d'accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et des ODD ainsi que de lutter contre les effets de la pandémie, conformément au prochain plan stratégique d'ONU-Femmes. Elle a ajouté que le Forum avait pour objectif de lever des fonds afin que le programme relatif aux femmes ne soit pas seulement mis en œuvre par ONU-Femmes, mais aussi par d'autres organisations. Elle a remercié les Gouvernements français et mexicain pour leur leadership, salué l'engagement de 54 gouvernements envers l'accélération de l'égalité entre les genres et accueilli favorablement les contributions de la société civile, des jeunes, des organisations philanthropiques et des personnes en faveur du Forum. Elle a également remercié les partenaires du secteur privé qui ont dirigé les coalitions d'actions multipartites et grandement appuyé et secondé les partenaires d'ONU-Femmes, qu'ils soient intergouvernementaux ou issus de la société civile.

8. En conclusion, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a noté que cette période de crise avait mis en lumière la nécessité de mobiliser l'ensemble des secteurs de la société afin de construire un nouveau monde inclusif grâce au multilatéralisme, qui permettrait de reconstruire en mieux. Elle a avancé que la Commission de la condition de la femme était devenue un acteur de choix dans le rassemblement de ces parties prenantes en vue de faire avancer la condition des femmes. Elle a ajouté qu'elle était fière d'avoir supervisé une Entité ayant fortement

étendu son influence au sein du système des Nations Unies, et élargi ses partenariats et son influence au-delà de ce dernier. La mobilisation interinstitutions des ressources, les programmes conjoints et la coordination par l'intermédiaire d'un réseau comprenant plus de 400 points focaux ont été mentionnés pour leurs qualités de sauvegarde des gains effectués en matière d'égalité des genres et d'appui au travail du système des Nations Unies sur la parité. Elle a remercié les États membres pour leur soutien, ainsi que le personnel dynamique d'ONU-Femmes pour son engagement et son dévouement.

9. À l'ouverture des débats aux délégations, plusieurs États membres ont remercié la Directrice exécutive d'ONU-Femmes pour son compte rendu exhaustif. Les États membres ont salué la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour le travail réalisé au sein d'ONU-Femmes au cours des huit dernières années, ainsi que pour l'établissement d'ONU-Femmes en tant que chef de file de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. En réponse à la présentation du rapport annuel par la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive, les délégations ont encensé les réalisations d'ONU-Femmes de ces dix dernières années, et plus particulièrement au cours de l'année éprouvante qu'a été 2020. Plusieurs délégations ont rappelé les profondes répercussions du COVID-19 sur les femmes et les filles, et fait remarquer qu'elles sont susceptibles d'entraver les progrès dans la réalisation de la plupart des cibles des ODD relatives au genre. Les États membres ont également exprimé leur satisfaction quant à la voie suivie par ONU-Femmes dans l'accomplissement des objectifs formulés dans son Plan stratégique 2018–2021.

10. Concernant le Plan stratégique 2022–2025 d'ONU-Femmes, de nombreuses délégations ont exprimé leur reconnaissance au sujet des consultations étendues et inclusives menées par l'Entité quant à l'élaboration de son prochain plan stratégique. Certains États membres ont remarqué que ce plan était le premier plan d'action concret qui orienterait le travail d'ONU-Femmes après la pandémie de COVID-19, et cela jusqu'à la moitié de la décennie d'action. Plusieurs intervenants ont affirmé leur soutien à l'orientation générale du plan stratégique ainsi qu'au fait qu'il soit axé sur les résultats et tourné vers l'avenir. Plusieurs États membres ont accueilli favorablement son approche fondée sur les droits (telle qu'elle apparaît dans la version provisoire), tandis que d'autres ont enjoint ONU-Femmes à fournir un appui efficace aux pays en développement et à adopter une approche davantage fondée sur le développement, tout en respectant les priorités nationales et les contextes culturels. En outre, plusieurs intervenants ont réaffirmé l'importance de concevoir un plan stratégique qui serait inspiré des enseignements tirés du plan stratégique actuel d'ONU-Femmes, ainsi que de la pandémie de COVID-19. Les délégations ont également souligné l'importance de la mobilisation des ressources et de l'affectation des ressources appropriées au prochain plan stratégique. Certaines délégations ont accueilli favorablement l'orientation renforcée de l'Entité sur la mise en œuvre de son mandat de coordination, ainsi que son engagement en faveur de l'avancée continue de la réforme de l'Organisation des Nations Unies, de l'élargissement de ses partenariats stratégiques, notamment par l'intermédiaire de programmes conjoints, et de la collaboration avec les institutions financières internationales et le secteur privé.

11. Concernant le Forum, certains intervenants ont fait part de leur confiance quant au fait qu'il permettrait d'accélérer les progrès relatifs aux ODD et au Programme d'action de Beijing grâce au rassemblement des parties prenantes. Cependant, un État membre a fait remarquer que le Forum n'était pas soutenu par l'ensemble des États membres, en faisant ainsi une source de division dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

III. Intervention spéciale en hommage à la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive sortante

12. Lors d'une intervention spéciale, plusieurs intervenants ont rendu hommage à la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive sortante. Le Président du Conseil d'administration a salué l'engagement et le dévouement sans faille de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Au nom du Conseil d'administration, il a exprimé sa profonde gratitude pour son leadership au sein d'ONU-Femmes et souligné les principaux résultats obtenus au cours de ses huit années de mandat. Par l'intermédiaire d'un message vidéo, la Vice-Secrétaire générale a également remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour avoir mis sa créativité, son énergie, son empathie et ses connaissances au service de la promotion de l'égalité des genres, ainsi que des droits des femmes et des filles, dans le monde entier. Elle a salué la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour avoir défendu sans relâche le renforcement des normes en matière d'égalité des genres et été une alliée précieuse dans la construction d'un système des Nations Unies plus efficace. Le Représentant permanent de l'Afrique du Sud auprès des Nations Unies et ancien Président de la Commission de la condition de la femme a rappelé que la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive avait occupé la fonction de Vice-Présidente de l'Afrique du Sud et instauré des politiques et des programmes visant à assurer le suivi de la réduction de la pauvreté et à accorder des droits à une partie plus importante de la population. Le Représentant permanent a souligné la manière dont la Directrice exécutive de l'Entité a assisté les femmes œuvrant à la consolidation de la paix, soutenu les survivantes de violences sexuelles liées à des conflits dans leurs revendications de justice, bâti de solides partenariats afin de promouvoir le leadership des femmes africaines, et réussi à plaider pour la participation concrète des femmes à la résolution des situations de conflit. Un diaporama animé a résumé les huit années de mandat de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive, tandis qu'un autre montage vidéo a présenté les descriptions en un mot de la Directrice exécutive de l'Entité transmises par ses partenaires, collègues et amis. En réponse, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié l'ensemble des intervenants d'avoir été une source d'inspiration et de lui avoir offert ce cadeau.

IV. Plan stratégique

13. Le Conseil d'administration s'est vu présenter le projet de Plan stratégique 2022–2025. La Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a souligné les défis et les possibilités du contexte mondial actuel, avant d'énumérer les sept domaines systémiques transversaux du nouveau plan stratégique. La Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a expliqué ce qu'ONU-Femmes comptait faire différemment et mieux dans son nouveau plan stratégique, ainsi que la manière dont ONU-Femmes tiendrait son rôle de chef de file et travaillerait avec le reste du système des Nations Unies en vue d'obtenir des résultats à grande échelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

14. Les États membres ont remercié ONU-Femmes d'avoir ancré le Plan stratégique 2022–2025 dans les principes juridiques des droits fondamentaux et sur l'engagement à ne laisser personne de côté. D'autres délégations ont fait valoir que le plan stratégique devait refléter le principe fondamental de soutien en matière d'appropriation nationale et qu'il convenait de veiller à son alignement sur les priorités nationales. Plusieurs délégations ont insisté sur la nécessité d'utiliser la terminologie convenue au niveau intergouvernemental pour veiller à ce que le prochain plan stratégique soit le fruit d'un consensus. Une délégation a signalé qu'elle n'était pas en mesure d'apporter son soutien au projet de plan stratégique et fait savoir qu'il était indispensable d'y apporter des améliorations considérables.

15. Dans une déclaration conjointe, les délégations ont souligné la manière dont le COVID-19 avait mis au grand jour des inégalités persistantes entre les genres dans le monde entier. Elles ont fait remarquer que, pour se remettre sur la bonne voie pour réaliser l'ODD 5 et reconstruire en mieux, de façon plus respectueuse de l'environnement et plus égalitaire, il faudrait repenser les activités de routine et commencer à traiter les causes profondes des inégalités entre les genres. Plusieurs États membres ont ajouté que le plan stratégique devait impérativement hiérarchiser les effets sociaux et économiques délétères de la pandémie de COVID-19 sur les femmes et les filles, et s'attaquer à la féminisation de la pauvreté, entre autres problématiques liées au développement. Un État membre a encouragé ONU-Femmes à continuer ses activités de plaidoyer en faveur de l'intégration de plans tenant compte des questions de genre dans les plans de relance mondiale visant à reconstruire en mieux.

16. Les délégations ont en outre insisté sur l'importance de disposer de larges partenariats stratégiques pour qu'ONU-Femmes puisse tirer parti des résultats obtenus grâce à une démarche de collaboration, et accueilli favorablement la place centrale que tient l'engagement clairement exprimé en faveur de la réforme de l'Organisation des Nations Unies dans le projet de plan stratégique. Dans une déclaration conjointe, elles ont souligné l'importance de mettre en place des mesures claires d'incitation en matière d'égalité des genres et de responsabilisation dans l'ensemble du système, et enjoint ONU-Femmes à collaborer avec les autres entités des Nations Unies en vue de préparer la programmation, le suivi et la communication des résultats obtenus. Une délégation a ajouté que ledit projet devrait comprendre une description concrète de la collaboration avec les autres organismes afin de délimiter clairement les tâches, de prévenir les doublons et de valoriser les avantages comparatifs. L'intervenant a encouragé ONU-Femmes à renforcer son mandat à l'échelle du système des Nations Unies pour atteindre la parité ainsi qu'un environnement favorable au sein des Nations Unies.

17. Concernant le cadre intégré de résultats et d'allocation des ressources, une délégation a enjoint ONU-Femmes à concevoir son cadre de suivi et d'élaboration de rapports en se fondant sur des indicateurs de performance spécifiques et mesurables, afin de mesurer la contribution de l'Entité à la mise en œuvre, à l'échelle du système, de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement, et d'intégrer les indicateurs au niveau des produits. L'intervenant a encouragé ONU-Femmes à poursuivre ses activités d'harmonisation des cadres de suivi des différentes organisations.

18. Certains États membres ont félicité l'intégration des changements climatiques à l'ensemble des priorités thématiques ; une délégation a réitéré que la problématique de la biodiversité devrait également être prise en compte. Un intervenant a insisté sur l'importance de la promotion de l'éducation numérique afin de remédier au fossé en la matière, ainsi que sur la nécessité de promouvoir et produire des données et des connaissances relatives à l'égalité des genres en vue d'assurer le suivi des réalisations et des difficultés.

19. Bien que plusieurs délégations aient exprimé leur soutien au Forum et aux coalitions d'actions, d'autres ont fait remarquer que le premier ne bénéficiait pas de l'appui de l'ensemble des États membres. Une délégation a remis en cause les corrélations entre le travail du Forum et celui des Nations Unies.

20. Le Secrétariat a remercié les délégations pour leurs commentaires et communiqué des informations quant aux étapes suivantes de l'élaboration du plan stratégique. La Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a réaffirmé le fait que les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les femmes et les filles avaient occupé une place centrale dans l'analyse d'ONU-Femmes sous-tendant le projet de plan stratégique, tandis que la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a rassuré le Conseil d'administration sur le fait qu'ONU-Femmes chercherait à prendre en compte l'ensemble des commentaires.

V. Questions financières, budgétaires et administratives

21. La Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a présenté ses observations liminaires, qui ont été suivies d'une présentation liminaire par la Direction par intérim de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité au Conseil d'administration – effectuée en amont de sa soumission officielle lors de la deuxième session ordinaire de 2021 – consacrée aux prévisions budgétaires intégrées d'ONU-Femmes pour la période 2022–2023. Pour tenir ses engagements durant les deux premières années du prochain plan stratégique, ONU-Femmes propose d'adopter un budget intégré comprenant des contributions volontaires estimées d'un milliard de dollars pour 2022–2023 et demande l'affectation inchangée de 204,4 millions de dollars à son budget institutionnel.

22. Le budget biennal intégré a été orienté par l'ambition globale d'ONU-Femmes de poursuivre la transformation de ses modes de fonctionnement afin de produire un impact à grande échelle ainsi que des résultats mesurables en matière de développement, qui soient conformes aux besoins et aux possibilités d'un repositionnement du système de développement des Nations Unies. Malgré les difficultés liées au contexte financier mondial, sur lequel la pandémie de COVID-19 continue d'avoir des effets délétères, ONU-Femmes a proposé de conserver le même niveau de contributions estimé de 400 millions de dollars concernant les ressources ordinaires. Ce niveau de ressources permettrait à l'Entité d'atteindre la masse critique

nécessaire à la mise en œuvre de son mandat composite. La proposition de budget intégré prévoyait une contribution de 600 millions de dollars au titre des autres ressources, ainsi qu'un investissement de 5 millions de dollars au titre des technologies de l'information et de la communication (TIC) afin de remplacer le système Atlas en vigueur par un progiciel de gestion intégré basé sur le cloud, conçu en partenariat avec les autres entités des Nations Unies.

23. À la suite de l'ouverture des débats, une délégation a félicité ONU-Femmes pour son succès dans la mobilisation des ressources, qu'elle interprète comme un indicateur de la pertinence d'ONU-Femmes et une marque de confiance des partenaires en faveur de l'Entité. Au nom de son pays, la délégation a exprimé ses inquiétudes quant au fait que les cibles en matière de ressources ordinaires pour l'année 2020 n'aient pas été atteintes, et souligné l'importance de l'adéquation et de l'accroissement des ressources ordinaires. Elle a également énoncé ses attentes quant au respect de l'engagement par les États membres concernant le pacte de financement. La délégation a demandé à ONU-Femmes de détailler les conséquences qu'aurait la non-réalisation des cibles en matière de ressources ordinaires sur ses fonctions et opérations premières, notamment la coordination.

24. En réponse à la question soulevée, la Direction par intérim de la Division de la stratégie, de la planification, des ressources et de l'efficacité a admis qu'il était essentiel qu'ONU-Femmes présente un équilibre sain entre les ressources ordinaires et les autres ressources. Elle a fait remarquer que, même si 50 pour cent seraient préférables, ONU-Femmes considérerait qu'une part de 40 pour cent présenterait un équilibre suffisant. Elle a ajouté que, malgré l'impossibilité de garantir qu'ONU-Femmes serait capable de générer l'ensemble des ressources prévues, l'Entité continuerait d'exercer la même prudence dans l'identification des gains d'efficacité, l'utilisation de la budgétisation directe des projets et la conformité à la politique de recouvrement des coûts, tout en plaçant la priorité sur la part du budget allouée aux activités de développement et en exerçant les fonctions normatives et de coordination aux échelons régional et national.

VI. Évaluation

25. La Direction des Services indépendants d'évaluation et d'audit (SIEA) a présenté le rapport sur la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes pour 2020 (UNW/2021/3). Le rapport a détaillé les évaluations stratégiques effectuées, la performance de la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes tant au niveau institutionnel que décentralisé, ainsi que la contribution de l'Entité à la promotion, à l'échelle du système des Nations Unies, d'évaluations tenant compte des questions de genre ainsi qu'au renforcement des capacités nationales d'évaluation. Le programme de travail et le budget du Service indépendant d'évaluation (SIE) pour 2021 ont également été présentés. Le rapport couvre deux évaluations thématiques institutionnelles ainsi qu'une métasynthèse des évaluations d'ONU-Femmes. En 2020, ONU-Femmes a achevé trois évaluations du portefeuille de projets conjoints, trois évaluations du portefeuille de projets régionaux et sept évaluations du portefeuille de projets nationaux, et le SIE a fourni une assistance technique pour 29 évaluations décentralisées. Comme l'indiquent les résultats, les indicateurs de performance clés ont connu une progression durable.

26. La Direction des SIEA a présenté l'évaluation institutionnelle du travail de coordination d'ONU-Femmes à l'échelle du système des Nations Unies et de son rôle

mobilisateur global aux fins de l'élimination de la violence à l'égard des femmes (UNW/2021/CRP.5), qui a évalué la valeur et les bénéfices apportés par la coordination du système par ONU-Femmes, ainsi que son rôle mobilisateur plus large dans le domaine de l'élimination de la violence à l'égard des femmes auprès d'ONU-Femmes, des entités des Nations Unies, des gouvernements et d'autres partenaires, de même que la réalisation globale d'objectifs collectifs dans ce domaine. Trois enseignements clés sont ressortis de l'évaluation, et cette dernière a conclu que le mandat dont bénéficie ONU-Femmes pour mener, promouvoir et coordonner la prise en compte généralisée des questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies constituait un atout stratégique de taille, et que l'Entité avait obtenu des résultats probants qui étaient fortement corrélés à son travail de coordination au sein du système des Nations Unies ainsi qu'à ses actions collaboratives. L'évaluation a mis en évidence qu'il existait des lacunes dans la formulation de propositions de valeur concrètes concernant la coordination dans les domaines thématiques, et que la réussite passait avant tout par le leadership individuel, la motivation, le charisme et les autres compétences relationnelles. Ainsi, six recommandations ont été formulées dans l'évaluation.

27. Au nom de la direction d'ONU-Femmes, la Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a remercié les SIEA pour le travail effectué en 2020. Elle a exposé les différentes évaluations réalisées par les SIEA en 2020 et fait remarquer que les indicateurs de performance affichaient une bonne trajectoire. Concernant l'évaluation institutionnelle du travail de coordination d'ONU-Femmes à l'échelle du système des Nations Unies et de son rôle mobilisateur en vue d'éliminer la violence à l'égard des femmes, la Directrice exécutive adjointe a réaffirmé l'engagement de l'Entité dans la mise en œuvre des recommandations au sein de ses propres activités visant à éliminer la violence à l'égard des femmes, ainsi que dans sa collaboration à la réforme de l'Organisation des Nations Unies. Elle a relevé l'engagement d'ONU-Femmes en vue de garantir que la proposition de valeur visant à accélérer la production de résultats en matière d'élimination de la violence à l'égard des femmes au moyen d'une approche systémique, ainsi qu'aux côtés de ses partenaires externes, soit clairement concertée, formulée et renforcée. En outre, elle a souligné que le cadre intégré de résultat et d'allocation des ressources pour le Plan stratégique 2022–2025 offrait la possibilité d'élargir la portée du mandat de coordination et de mobilisation d'ONU-Femmes.

28. Dans une déclaration conjointe, les États membres ont remercié les SIEA pour l'élaboration de l'évaluation institutionnelle du travail de coordination d'ONU-Femmes visant à éliminer la violence à l'égard des femmes, et ont félicité le fait que la réponse de l'administration résume la manière dont les recommandations seraient prises en compte. Concernant la valeur de la coordination, les États membres ont demandé des informations au sujet des étapes susceptibles d'être suivies pour remédier au manque de reconnaissance dont le rôle de coordination d'ONU-Femmes fait l'objet de la part des entités plus prépondérantes des Nations Unies et, réciproquement, la responsabilité incombant à ONU-Femmes d'obtenir cette reconnaissance, tout en admettant le devoir afférent au système élargi des Nations Unies de demander la participation d'ONU-Femmes. Au regard de l'ampleur du programme de terrain d'ONU-Femmes et du fait que les réussites en matière de coordination aient été plutôt dues à des caractéristiques et capacités individuelles, ils ont demandé comment les arrangements institutionnels pourraient être renforcés au niveau national et quel rôle les coordonnateurs résidents pourraient jouer. Ils ont encouragé ONU-Femmes à recruter du personnel expérimenté et de niveau plus élevé possédant les compétences requises, ou à renforcer les compétences et les capacités

du personnel actuel. Les États membres ont également demandé comment ONU-Femmes prévoyait d'institutionnaliser un cadre de responsabilité et d'élaboration de rapports à l'échelle du système pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et si l'Entité était en possession des ressources nécessaires à cette fin. Ils ont enjoint l'ensemble des donateurs à effectuer des contributions en ressources ordinaires afin de permettre à ONU-Femmes de remplir son mandat de coordination, et encouragé l'Entité à accorder des financements flexibles et prévisibles aux organisations de défense des droits des femmes.

29. Dans une deuxième déclaration conjointe, le SIE a été remercié pour la présentation de son rapport annuel et félicité quant à l'adaptation rapide et flexible, dans un contexte de pandémie mondiale, de la fonction d'évaluation en vue de garantir la prise en compte des questions de genre dans les évaluations. Les États membres ont exprimé leur appréciation des efforts du SIE en matière d'amélioration de l'utilisation des évaluations jusque-là et fait remarquer que le prochain Plan stratégique d'ONU-Femmes pour 2022–2025 était éclairé par des enseignements et recommandations issus d'évaluations précédentes, notamment s'agissant de la coordination, de l'accroissement de la productivité et de l'efficacité des programmes. Tout en félicitant le SIE pour son excellente performance au cours de cette année difficile, ils ont fait savoir qu'afin d'atteindre les cibles pour 2021, de nouvelles améliorations seraient requises dans plusieurs domaines de performance clés. Dans leur déclaration conjointe, les États membres ont encouragé la direction d'ONU-Femmes et le SIE à prêter attention auxdits domaines afin de renforcer la responsabilisation et, à cet effet, ont prodigué les conseils suivants : renforcer les capacités au niveau national ; poursuivre les évaluations des portefeuilles de projets nationaux menées par le SIE en vue de se concentrer sur les évaluations stratégiques et les résultats de niveau supérieur ; continuer d'utiliser les évaluations ; et améliorer le suivi des résultats découlant de ces efforts. Ils ont vivement encouragé ONU-Femmes à mettre en œuvre la gamme d'affectation des ressources fixée par la Politique d'évaluation révisée et ont considéré que la limite supérieure de l'ordre de trois pour cent était un élément important pour le renforcement de cette fonction essentielle.

30. En réponse aux commentaires des États membres sur l'évaluation institutionnelle relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Direction des SIEA a rappelé la recommandation issue dudit rapport, selon laquelle il conviendrait de formuler une proposition de valeur pour la coordination d'ONU-Femmes en vue d'obtenir des résultats dans l'ensemble du système des Nations Unies, ainsi que la nécessité d'accroître les investissements dans la coordination, en particulier s'agissant des compétences du personnel, afin de garantir la stabilité et l'expérience du personnel au niveau national en vue de coordonner les résultats. Elle a admis que la coordination dépendait de la volonté des organisations et a donc demandé à ce que les délégations encouragent les autres entités des Nations Unies à collaborer avec ONU-Femmes. La Direction des SIEA a pris note des commentaires relatifs au rapport sur la fonction d'évaluation, notamment concernant le renforcement des capacités au niveau national. La Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a mis l'accent sur l'importance d'utiliser les observations et les recommandations issues des deux rapports, et expliqué que l'élaboration d'un cadre de responsabilité à l'échelle du système était déjà en cours.

VII. Questions relatives aux activités d'audit et d'enquête

31. La Direction 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^{er} janvier au 31 décembre 2020. Sur la demande du Conseil d'administration, faite au regard de sa décision UNW/2015/4, et en lien avec les activités d'audit interne, ledit rapport comprenait : a) une opinion s'appuyant sur la portée des activités d'audit menées, et sur la pertinence et l'efficacité du cadre de l'Entité en matière de gouvernance, de gestion et de contrôle des risques ; b) un résumé concis des activités menées et des critères sur lesquels se fondait cette opinion ; c) une déclaration de conformité aux normes d'audit interne ; et d) un avis sur le caractère adéquat et suffisant du financement, et sur l'ampleur et l'efficacité de son déploiement pour couvrir le champ d'audit interne et d'enquête attendu. Le rapport a 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 2020, l'opinion générale du SAI était qu'aucune faiblesse majeure n'avait 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. En particulier, quatre risques requérant l'attention de la direction d'ONU-Femmes ont été identifiés : 1) améliorer davantage sa deuxième ligne de défense ; 2) perfectionner la capacité d'absorption de la direction pour mettre en œuvre les recommandations issues des audits institutionnels ; 3) renforcer les capacités, en particulier sur le terrain, s'agissant des effectifs du personnel et de ses compétences ; et 4) mieux établir la responsabilité de la direction en matière de gestion des risques et de systèmes de contrôle interne liés, par la préparation d'une déclaration de contrôle interne annuelle.

32. Concernant le nombre d'enquêtes en 2020, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a enregistré 28 allégations visant ONU-Femmes, auxquelles s'ajoutent 21 allégations datant de 2019 toujours en cours. Des 49 allégations, 31 ont été classées en 2020, dont 21 à la suite d'une évaluation préliminaire du BSCI, et 10 après une enquête du BSCI. Des 21 allégations classées à la suite d'une évaluation préliminaire, le BSCI en a transmis 10 à ONU-Femmes pour une éventuelle action de la direction, dont quatre ont été prouvées, trois non prouvées, et trois fusionnées avec un autre cas d'allégation lié. Le comportement prohibé constituait la catégorie la plus importante (21 pour cent) des types d'allégations enregistrées par le BSCI en 2020, suivi de la fraude (16 pour cent) et des mauvaises pratiques financières (16 pour cent). À ces catégories s'ajoutent l'abus de pouvoir/position dominante (12 pour cent), le personnel (9 pour cent), le recrutement (9 pour cent) et l'approvisionnement (7 pour cent). Les activités criminelles et le harcèlement sexuel ont chacun représenté 2,5 pour cent.

33. La Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a présenté la réponse de la direction aux recommandations respectives reçues. En s'appuyant sur les résultats des activités d'audit et de consultation, elle a souligné le fait qu'ONU-Femmes avait intégré l'ensemble des enseignements tirés des précédents audits et évaluations au prochain plan stratégique d'ONU-Femmes. Elle a également insisté sur le fait que l'Entité continuait à mettre en place des améliorations en matière de gouvernance, de gestion des risques et de conformité en vue de renforcer sa deuxième ligne de défense. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes avait commencé à travailler sur la normalisation des produits et des services afin de faciliter le passage à l'échelle et le renforcement des capacités sur le terrain. La Directrice exécutive adjointe a ensuite commenté les

quatre principaux domaines d'amélioration mis en évidence dans le rapport, énumérant les moyens qu'emploierait ONU-Femmes pour traiter chacun d'entre eux, et a partagé certains des effets positifs découlant des actions entreprises par l'Entité en réponse aux recommandations clés formulées les années précédentes. S'agissant des enquêtes, elle a insisté sur le fait qu'ONU-Femmes était engagée en faveur d'un environnement de travail inclusif et bienveillant, et a mentionné plusieurs initiatives clés menées par l'Entité en 2020, telles que la mise en place du programme annuel de dialogue en cascade des Nations Unies pour 2020 en matière de civilité et de dignité sur le lieu de travail, qui a été conçu pour diriger et promouvoir un solide sens déontologique au sein de l'organisation. Elle a également souligné le fait que le rapport de 2020 sur la discipline avait démontré l'action rapide et appropriée d'ONU-Femmes pour mettre en place une politique de tolérance zéro dans les cas où la conduite d'une enquête était justifiée et étayée.

34. La Présidente du Comité consultatif pour les questions de supervision a présenté son rapport pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020. Dans ce rapport, la performance de la fonction de supervision de l'Entité a été évaluée, ainsi que sa responsabilisation en matière de contrôle interne, notamment s'agissant de la gouvernance, de la gestion des risques et des systèmes de contrôle. Dans l'ensemble, le Comité a conclu que toutes les fonctions de supervision permettaient à l'Entité d'obtenir des résultats utiles. Malgré les contraintes liées à la pandémie, le Comité a constaté que le SAI avait continué à réaliser des audits, des rapports, des études et des évaluations, y compris prodigué des conseils en matière d'évaluation des risques appliqués à la réponse de l'Entité à la pandémie. Il a en outre observé que les produits élaborés par le SAI en 2020 ont continué à mettre en évidence la nécessité de renforcer les capacités de gouvernance et les structures de responsabilisation. Concernant les SIEA, le Comité a déclaré qu'ils produisaient de précieux résultats en matière d'évaluation institutionnelle et contribuaient à la capacité globale d'évaluation de l'Entité, tout en faisant remarquer que les activités d'évaluation pourraient être améliorées par une définition claire des rôles des bureaux de pays et des bureaux régionaux, afin de veiller à la pertinence des ressources d'évaluation. S'agissant de l'évaluation, le Comité a conclu que le SIE engendrait également de précieux résultats institutionnels et soutenait la capacité globale d'évaluation de l'Entité. Le Comité a annoncé qu'il s'attacherait à réaliser les améliorations parallèlement à la réalisation des enquêtes, et fait remarqué que les SIEA pourraient profiter de ressources supplémentaires pour se concentrer sur les enseignements tirés et la prévention de la fraude. Il a ensuite attiré l'attention sur le rapport consultatif des SIEA sur la déontologie et la fonction d'intégrité – qui a mis en évidence de faibles niveaux de maturité et des besoins de renforcement – et suggéré d'intégrer certains aspects des systèmes de responsabilisation, relatifs aux conclusions et aux résolutions d'audit, aux recommandations d'audit.

35. Concernant les contrôles internes et la responsabilisation dans leur ensemble, le Comité a félicité ONU-Femmes d'avoir adapté ses programmes aux interventions de lutte contre la pandémie et intégré les besoins propres aux femmes découlant du COVID-19. Le Comité a également salué l'Entité pour avoir achevé le Cadre de gouvernance de la présence et encouragé ONU-Femmes à s'appuyer sur cette politique afin de concevoir une empreinte organisationnelle qui fonctionne avec des estimations de ressources réalistes. Le Comité a ensuite indiqué que les fonctions de gouvernance clés se voyaient affecter trop peu de ressources et que les améliorations prévues en la matière avaient été retardées. Il a souligné l'importance de l'affectation de niveaux de ressources plus conséquents à ces fonctions et estimé que le réaligement des fonctions du siège devait prendre en compte les besoins en

ressources de ces bureaux. Le Comité a relevé que les audits et évaluations mettaient l'accent sur le manque de clarté réglementaire concernant le rôle du siège par rapport aux bureaux de terrain, et a avancé que les initiatives de la direction pour y remédier avaient diminué. Il a recommandé à l'Entité de redoubler ses efforts dans la rationalisation desdits rôles après la pandémie et réitéré son appel en faveur de cadres de responsabilité plus solides, notamment en ce qui concerne les responsables des processus opérationnels et l'identification des rôles, ainsi qu'en faveur de centres de responsabilité pour les processus de gestion. Il a recommandé à l'Équipe de direction d'ONU-Femmes de mettre davantage l'accent sur la capacité d'absorption et la mise en œuvre des actions convenues visant à accroître la responsabilisation.

36. La Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a présenté la réponse de la direction au rapport du comité, soulignant les succès d'ONU-Femmes face à la pandémie de COVID-19 et la neuvième opinion sans réserve rendue par le Comité des commissaires aux comptes. Dans ses remarques, la Directrice exécutive adjointe a insisté sur l'engagement d'ONU-Femmes en faveur du renforcement des principaux aspects, en particulier de la gestion des risques et de la gouvernance interne. Elle a mis en avant les mesures prises par ONU-Femmes à cette fin et cité comme exemples le cadre de gestion des risques, le cadre de gouvernance de la présence et le passage réussi à la phase opérationnelle du Comité d'examen des activités. Toutefois, elle a admis qu'il restait beaucoup à faire et souligné le fait qu'ONU-Femmes continuerait de travailler sur une matrice d'attribution des responsabilités afin de clarifier les rôles et responsabilités entre les bureaux et d'approfondir la typologie de ces derniers. La Directrice exécutive adjointe a remarqué que des ressources supplémentaires étaient nécessaires à la mise en œuvre des recommandations du Comité visant à accroître les ressources allouées aux fonctions de gouvernance clés et à établir une fonction spécifique à la déontologie. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes évaluait la faisabilité de l'élaboration d'une déclaration de contrôle interne, mais a ajouté que l'analyse préliminaire indiquait que l'Entité aurait besoin de davantage de ressources à cet effet. En réponse à l'observation du Comité selon laquelle la limitation des ressources est susceptible de présenter un risque pour la réalisation des objectifs institutionnels et programmatiques d'ONU-Femmes, la Directrice exécutive adjointe a mis en avant plusieurs mesures prises afin d'améliorer le soutien axé sur la prestation de services, la planification intégrée, la corrélation entre les résultats et les ressources, ainsi que la mise en place d'un cadre de contrôle et de suivi des performances. Enfin, elle a évoqué les discussions entre ONU-Femmes et le Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies visant à influencer sur l'égalité des genres dans les pays où l'Entité n'est pas présente par l'intermédiaire de coordonnateurs résidents.

37. Dans le cadre d'un dialogue interactif organisé à la suite des présentations, une délégation a remercié le Service d'audit interne, le Comité et la direction d'ONU-Femmes pour leurs comptes rendus et leurs précieuses observations. L'État membre s'est vu rassuré par le fait que les fonctions de supervision d'ONU-Femmes pouvaient être adaptées aux difficultés engendrées par la pandémie de COVID-19, et a encouragé l'Entité à donner suite aux recommandations formulées en vue d'améliorer lesdites fonctions. Il a également demandé à ONU-Femmes dans quels domaines certaines définitions et communications avec les autres entités des Nations Unies pourraient être harmonisées, tout en indiquant qu'il s'agissait d'une activité importante pour améliorer la transparence et la supervision et permettre aux organisations de tirer des enseignements du travail des autres. La Direction des SIEA a répondu que, depuis la fin de l'année 2020, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA),

le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Programme alimentaire mondial (PAM) et ONU-Femmes avaient œuvré conjointement en faveur de l'harmonisation en réponse à une décision adoptée par les Conseils d'administration du PNUD, de l'UNFPA et de l'UNOPS en 2020. Elle a ajouté que les organisations avaient mis en place deux groupes de travail, l'un pour l'audit interne et l'autre pour les enquêtes, afin d'étudier les possibilités éventuelles d'harmonisation et de formuler des recommandations à l'attention des organisations. La Direction a souligné qu'ONU-Femmes s'était engagée en faveur de l'harmonisation, tout en admettant que d'autres organisations avaient atteint différents niveaux de maturité en matière d'audit interne ou de fonctionnement de la gestion et du contrôle des risques relatifs à la gouvernance. Elle a souligné que l'aspect lié aux enquêtes pourrait représenter un plus grand défi étant donné que le BSCI fournit ces services à ONU-Femmes, mais a soutenu auprès du Conseil d'administration que l'Entité continuerait à s'engager de manière proactive et à collaborer avec les cinq organisations suscitées afin d'identifier les domaines dans lesquels il est possible de procéder à une harmonisation.

VIII. Questions relatives aux politiques et aux programmes

38. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a présenté un compte rendu sur la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Elle a souligné l'engagement résolu d'ONU-Femmes en faveur d'un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux, tout en appliquant les normes les plus élevées en matière de politiques et de processus afin de garantir la prévention et la répression efficaces des situations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels au moyen d'une approche centrée sur les victimes. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes, pour remédier aux causes profondes, avait pour objectif de provoquer un changement culturel remettant en question les relations de pouvoir, le leadership et la répartition des rôles au sein de la société afin de créer un environnement où la dignité et le respect sont la norme. Dans cette perspective, elle a souligné la manière dont ONU-Femmes avait élaboré une stratégie pour un environnement de travail inclusif visant à renforcer le leadership, en se concentrant sur la gestion des personnes et la promotion de la diversité, de l'inclusion et des normes de conduite. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a également insisté sur les efforts fournis en 2020 afin de lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qui ont compris une formation axée sur des scénarios, la conception d'une campagne de communication multidimensionnelle sur le harcèlement sexuel, la formation des partenaires de mise en œuvre et de leur personnel, ainsi que l'élaboration d'affiches et de flyers, rédigés dans la langue locale, présentant des informations clés sur le signalement des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

39. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a ajouté que les risques liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels étaient en cours d'évaluation par le dispositif de gestion du risque institutionnel d'ONU-Femmes, et que des mesures d'atténuation étaient mises en place le cas échéant. Elle a également insisté sur le fait qu'ONU-Femmes veillait à ce que ses partenaires de mise en œuvre adoptent des normes minimales afin de prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et d'y répondre, ainsi qu'à collaborer avec d'autres entités des Nations Unies en faveur de la mise en œuvre d'outils d'évaluation communs en vue d'améliorer davantage les garanties et actions pertinentes en la matière. Elle a souligné le fait qu'ONU-Femmes maintenait et promouvait une approche centrée sur

les victimes dans toutes les situations liées à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, et veillait à ce que les voix des survivantes soient placées au cœur de ses efforts, notamment par l'intermédiaire de mécanismes de signalement sûrs et accessibles. Elle a indiqué que le dispositif de suivi des cas d'exploitation et d'abus sexuels était à jour. La Direction des ressources humaines a ajouté qu'ONU-Femmes avait suivi les douze recommandations formulées par Deloitte.

40. En complément de la déclaration de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive, la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a expliqué qu'ONU-Femmes était activement impliquée dans l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel depuis sa création en 2017. Elle a mis en avant la manière dont ONU-Femmes avait contribué à l'Équipe spéciale par l'orientation des politiques et l'élaboration de produits à l'échelle du système, tels que la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel et l'outil de vérification des antécédents Clear Check. Elle a ensuite détaillé les cinq axes de travail de l'Équipe spéciale, en insistant sur le quatrième, qui est centré sur la création d'une plateforme de partage des connaissances et des ressources, destinée à un public interne comme externe, afin d'échanger les bonnes pratiques et de favoriser l'apprentissage entre pairs. Elle a précisé que cet axe de travail mettait également l'accent sur l'amélioration des activités de sensibilisation ciblée afin de communiquer au sujet des efforts déployés par le système des Nations Unies en vue d'éliminer le harcèlement sexuel par l'intermédiaire de réunions périodiques avec les États membres. Elle a également indiqué qu'ONU-Femmes menait et coordonnait le travail de plus de 400 coordonnateurs pour les questions d'égalité des genres à travers le système des Nations Unies, qui ont représenté ce réseau au sein de l'Équipe spéciale du CCS depuis 2018. Elle a expliqué que ces points focaux ne s'occupaient pas des cas en eux-mêmes, mais étaient en possession d'informations qui leur permettaient, le cas échéant, de prodiguer des conseils.

41. Dans une déclaration conjointe, plusieurs délégations ont remercié ONU-Femmes pour son engagement en faveur de la création d'un environnement de travail sûr pour son personnel, ainsi que pour son combat contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Les États membres ont identifié quatre principaux axes d'amélioration des interventions d'ONU-Femmes : 1) le traitement des causes profondes et la sensibilisation ; 2) l'atténuation des risques ; 3) le renforcement des interventions à l'échelon national et la collaboration interinstitutions ; et 4) le soutien aux victimes et la protection de la confidentialité des signalements. Ils ont également demandé quelles actions ONU-Femmes menait pour instaurer un changement de culture et traiter certaines des causes profondes de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ; la manière dont ces actions transparaissaient dans les notes stratégiques relatives à chaque pays ; ainsi que la manière dont ONU-Femmes s'alignait sur l'initiative de mise en œuvre exposée par le Secrétaire général des Nations Unies dans son rapport sur les dispositions spéciales. Les délégations ont également demandé comment ONU-Femmes comptait tenir les États membres informés des progrès accomplis et quelles actions l'Entité avait mises en place pour garantir le suivi et l'évaluation continus de l'impact des douze recommandations. Enfin, elles ont posé une question concernant la manière dont ONU-Femmes mettait en œuvre le protocole d'assistance aux victimes des Nations Unies pour garantir que les survivantes avaient connaissance de leurs droits et du soutien mis à leur disposition.

42. En réponse, le Directeur des ressources humaines a rappelé qu'ONU-Femmes admettait que l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels étaient intrinsèquement liés aux inégalités et aux déséquilibres des pouvoirs, et que l'Entité avait élaboré une stratégie visant à créer un lieu de travail inclusif, axée sur le renforcement du leadership, la gestion du personnel et la promotion de la diversité, de l'inclusion et des normes de conduite. Le Directeur des ressources humaines a également partagé de nombreux exemples d'activités menées par ONU-Femmes à cet effet en 2020. Il a également mentionné les mesures d'atténuation des risques mises en place, y compris pour les partenaires de mise en œuvre, et souligné qu'ONU-Femmes maintenait et promouvait une approche centrée sur les victimes dans toutes les situations liées à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuel. Il a confirmé qu'ONU-Femmes avait mis en œuvre le protocole d'assistance aux victimes par l'intermédiaire de ses coordonnateurs et de son réseau interinstitutions pour la protection, aux échelons régional et national, contre l'exploitation et les abus sexuels. Le Directeur des ressources humaines a en outre souligné que l'inclusion de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels au sein de l'examen quadriennal complet 2020 garantirait que les inconduites sexuelles garderaient une place centrale au sein du programme du système des Nations Unies, et qu'ONU-Femmes contribuait à l'inclusion adéquate des cibles en la matière dans le cadre de suivi de l'examen quadriennal complet. Enfin, il a confirmé que la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive poursuivait l'élaboration de rapports annuels à l'intention du Conseil d'administration concernant ce travail et les actions menées. La Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a indiqué que les questions d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels relevaient du domaine de la violence à l'égard des femmes, dans lequel de nombreux bureaux de pays d'ONU-Femmes travaillent, en remettant notamment en question les normes sociales, et qu'elles apparaissaient ainsi dans les notes stratégiques. La Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a ajouté qu'ONU-Femmes était consciente des besoins en matière d'atténuation et d'analyse des risques, qui contribuent à la détection précoce, à la prévention et au changement culturel.

43. Le Conseil d'administration a également reçu un compte rendu sur la mise en œuvre de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies, présenté par la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia. Elle a ensuite insisté sur le fait qu'ONU-Femmes continuait de travailler étroitement avec ses partenaires des Nations Unies afin d'obtenir des résultats cohérents, efficaces et efficaces pour les femmes et les filles aux échelons national et mondial, et restait un partenaire engagé en faveur du repositionnement et de la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Elle a précisé qu'ONU-Femmes avait continué à défendre et à soutenir les initiatives visant à garantir que l'égalité des genres demeure au centre des efforts de repositionnement des Nations Unies, notamment en soutenant les analyses et la planification conjointes par l'intermédiaire de groupes thématiques interinstitutions sur le genre, en renforçant les données et les statistiques pour éclairer ces analyses, en définissant des normes d'intégration du genre et en rédigeant des notes techniques. Elle a également mentionné les activités de plaidoyer et de soutien entreprises par ONU-Femmes en vue d'intégrer les marqueurs d'égalité des sexes aux cibles financières, et souligné l'efficacité de ces activités au sein du Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires des Nations Unies pour la riposte et le relèvement face à la COVID-19. La Directrice exécutive adjointe a cependant fait remarquer que cette pratique n'était pas encore assez étendue, les marqueurs d'égalité des sexes et les cibles financières n'existant pas dans l'ensemble des fonds d'affectation spéciale et des mécanismes de financement commun, tout en précisant

qu'ONU-Femmes avait étroitement travaillé avec le bureau du Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires des Nations Unies pour la riposte et le relèvement face à la COVID-19 en vue de partager ses enseignements avec tous les autres fonds. La Directrice exécutive adjointe a souligné que, dans le cadre de son nouveau Plan stratégique pour la période 2022–2025, ONU-Femmes peaufinerait son modèle économique en mettant l'accent sur la gestion des performances opérationnelles, et continuerait d'encourager l'efficacité et l'efficience par la coordination et la collaboration.

44. Dans une déclaration conjointe, plusieurs délégations ont salué l'engagement actif d'ONU-Femmes en faveur du programme de réforme de l'Organisation des Nations Unies, et la garantie que l'égalité des genres figurait au centre du processus de réforme. Un État membre a souligné l'importance des financements flexibles et prévisibles, en particulier des ressources ordinaires, en mettant l'accent sur les principaux résultats atteints grâce au marqueur de genre du Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires des Nations Unies pour la riposte et le relèvement face à la COVID-19. Il a encouragé ONU-Femmes à mettre à profit cette dynamique afin d'institutionnaliser les cibles financières pour les questions de genre dans l'ensemble des fonds d'affectation spéciale, et demandé quelles améliorations les coordonnateurs résidents, les équipes de pays des Nations Unies et les autres organisations devraient apporter afin d'atteindre des résultats de meilleure qualité en matière de prise en compte généralisée des questions de genre et d'égalité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies. Une autre délégation a salué les contributions d'ONU-Femmes à la création du nouveau système de coordonnateurs résidents et remercié l'Entité pour les efforts déployés afin de garantir que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes demeurent des thématiques communes dans l'ensemble des programmes conjoints des Nations Unies. La délégation a encouragé ONU-Femmes à nouer des partenariats avec les autres entités des Nations Unies afin de garantir la complémentarité des actions menées en commun. Elle a également enjoint l'Entité à poursuivre son travail avec le Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies concernant l'actualisation du Dispositif mondial de responsabilisation en matière de gestion, en veillant à ce qu'il soit intégralement mis en œuvre et à fournir des retours, le cas échéant.

45. En réponse à la question posée, la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a souligné plusieurs facteurs susceptibles d'inciter les parties prenantes du système à prendre l'égalité des genres au sérieux. Par exemple, elle a mis en avant l'importance de l'affectation de personnel expérimenté sur le terrain, de l'implication d'ONU-Femmes dans les processus de recrutement et de nomination des coordonnateurs résidents et de la contribution de l'Entité aux performances de la direction et des coordonnateurs résidents. Elle a également mis en évidence la nécessité de normaliser les produits d'ONU-Femmes qui pourraient être facilement déployés, tels que le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (SWAP) pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes des équipes de pays des Nations Unies et les profils en matière d'égalité des genres. La Chef du service analyse politique et élaboration des programmes a souligné l'importance de la normalisation des outils afin de garantir l'application cohérente de l'égalité des genres. La Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a ajouté que près de la moitié des coordonnateurs résidents étaient des femmes, avançant que cela produisait des effets significatifs sur la hiérarchisation de ces domaines. Identifiant une lacune, la Directrice de la coordination des Nations Unies a recommandé la mise en place d'un mécanisme systématique formel afin de mettre en commun l'expertise des différentes entités sur les questions de genre, étant donné l'absence d'un tel dispositif.

S'appuyant sur cette suggestion, la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a insisté sur la nécessité d'affecter les ressources financières de manière cohérente avec les propos tenus au sujet de l'égalité des genres. Elle a également souligné que plusieurs entités des Nations Unies élaboraient encore des rapports comportant des lacunes au sujet des problématiques liées au genre et à l'égalité des sexes. Elle a demandé à ce que les membres du Conseil d'administration comblerent ces lacunes au sein de leurs organes de gouvernance respectifs, tout en reconnaissant la responsabilité incombant à ONU-Femmes s'agissant de la création de processus et de systèmes opérationnels permettant d'intervenir de manière précoce.

IX. Clôture

46. Prononçant la déclaration finale au nom de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive, la Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a remercié le Président et le Vice-Président pour leur encadrement efficace de la session, ainsi que les autres membres du Bureau et les délégations pour leurs contributions et leur engagement, tout en insistant également sur l'importance de la relation entre ONU-Femmes et le Conseil d'administration.

47. La Directrice exécutive adjointe a remercié les délégations pour leurs recommandations et leur soutien aux avancées d'ONU-Femmes dans l'exécution de son plan stratégique actuel. En réaction aux déclarations liées au prochain Plan stratégique d'ONU-Femmes pour la période 2022–2025, la Directrice exécutive adjointe a témoigné sa reconnaissance au Conseil d'administration pour son large appui lors de l'élaboration de la version provisoire, tout en prenant en compte les inquiétudes exprimées par certaines délégations. Elle a assuré au Conseil d'administration qu'ONU-Femmes ferait preuve de diligence dans la prise en considération de l'ensemble des suggestions.

48. Évoquant les ressources, la Directrice exécutive adjointe a indiqué avoir apprécié l'appui et la reconnaissance par les États membres des efforts positifs menés par ONU-Femmes en matière de mobilisation des ressources, et remarqué qu'il était essentiel que le prochain plan stratégique dispose de ressources suffisantes. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes était particulièrement présente en Afrique, puis souligné, de manière alarmante, que presque tous les programmes mis en œuvre sur le continent avaient encore besoin de davantage de ressources. Concernant les inquiétudes exprimées par certaines délégations sur le fait qu'ONU-Femmes n'ait pas atteint les cibles en matière de ressources ordinaires pour 2020, la Directrice exécutive adjointe a enjoint les États membres à se concentrer sur la réalisation de leurs cibles de financement, tout en soulignant qu'ONU-Femmes continuerait à identifier les gains d'efficacité économique afin de remédier à un éventuel déficit. Elle a également insisté sur l'importance de nouer des partenariats stratégiques et complémentaires, notamment avec les autres entités des Nations Unies. Elle a en outre souligné l'importance de l'inclusion et ajouté qu'ONU-Femmes souhaitait intégrer la représentation des jeunes femmes et des filles ainsi que la collaboration avec les hommes et les garçons à ses activités.

49. La Directrice exécutive adjointe a remercié les délégations pour le soutien qu'elles ont apporté à ONU-Femmes dans son rôle actif dans le repositionnement des Nations Unies au sein du nouveau système des Nations Unies pour le développement, et rappelé la nécessité pour l'Entité de continuer à travailler au renforcement de la responsabilisation en matière d'égalité des genres, que ce soit au sein du système des

Nations Unies ou par l'intermédiaire de ses partenariats dans les pays bénéficiaires des programmes. En sus de la coordination, la Directrice exécutive adjointe a insisté sur le fait qu'ONU-Femmes continuerait à mettre à profit son triple mandat et à appuyer les États membres dans le renforcement des normes et standards mondiaux, ainsi que dans leur traduction en changements concrets dans les vies des femmes et des filles.

50. S'agissant des audits et des évaluations, la Directrice exécutive adjointe a remercié les délégations pour avoir reconnu le travail significatif réalisé par ONU-Femmes et ses fonctions de supervision en 2020. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes utiliserait les résultats des évaluations ainsi que leurs recommandations afin d'étayer le plan stratégique de l'Entité. En outre, la Directrice exécutive adjointe a spécifiquement pris note des commentaires émis par plusieurs délégations pour encourager ONU-Femmes à mettre en œuvre les cibles financières d'affectation de 2 à 3 pour cent des ressources globales à l'évaluation. Elle a également insisté sur le fait qu'ONU-Femmes accorderait la priorité aux interventions ciblant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels afin de lutter contre ces crimes et abus contre les femmes.

51. Le Président du Conseil d'administration a conclu en remerciant l'ensemble des participants pour leur engagement, leur dévouement et leurs contributions. Il a adressé ses remerciements aux membres du Bureau pour leurs conseils et leur leadership, et déclaré qu'il était confiant dans le fait que les conclusions de la session annuelle permettraient d'orienter de manière efficiente et efficace les activités d'ONU-Femmes d'ici la fin de son Plan stratégique actuel et dans la préparation du nouveau cycle, en cherchant à garantir un monde meilleur pour tous, au centre duquel se situent les femmes et les filles.

52. La session a ensuite été levée.

Annexe I

Décisions adoptées lors de la session annuelle de 2021

2021/2

Rapport annuel de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur les progrès faits dans l'exécution du Plan stratégique 2018–2021

Le Conseil d'administration :

1. *Prend note* du Rapport de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) sur les progrès faits dans l'exécution du Plan stratégique 2018–2021 (UNW/2021/2), et salue l'excellente performance d'ONU-Femmes dans la réalisation de ses objectifs annuels ;
2. *Reconnaît* les mesures prises par ONU-Femmes comme faisant partie d'une réponse internationale coordonnée dans le contexte du COVID-19, notamment par la conception et l'utilisation d'outils analytiques et de collecte de données qui appuieront la généralisation de la prise en compte des questions de genre dans les efforts de réponse et de relèvement face à la pandémie ;
3. *Encourage* ONU-Femmes à s'appuyer sur les enseignements tirés de la mise en œuvre du Plan stratégique 2018–2021, y compris l'examen à mi-parcours, ainsi que des précédents plans stratégiques ;
4. *Encourage* ONU-Femmes à évaluer les cibles établies pour les produits du Plan stratégique 2018–2021, en particulier celles ayant été constamment dépassées, et de présenter des alternatives pour le Plan stratégique 2022–2025 ;
5. *Prie instamment* ONU-Femmes de poursuivre l'alignement, le cas échéant, de son cadre de résultats avec la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ainsi que les objectifs de développement durable ;
6. *Encourage* ONU-Femmes à concevoir le cadre de résultats du Plan stratégique 2022–2025 conformément aux orientations applicables issues de l'examen quadriennal complet 2020, et demande à ONU-Femmes de, tout en prenant en compte ses propres priorités, harmoniser, le cas échéant, ses indicateurs avec les autres entités des Nations Unies, en se concentrant sur l'ensemble des niveaux de résultats, et d'optimiser l'utilisation des indicateurs de résultats courants ;
7. *Prie* ONU-Femmes de fournir en temps opportun, en amont de la deuxième session ordinaire de 2021, des informations plus détaillées au sujet du cadre de résultats, notamment sur les liens avec l'examen quadriennal complet ;
8. *Décide* de transmettre le rapport au Conseil économique et social.

23 juin 2021

2021/3**Rapport de 2020 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 2020, ainsi que du programme et du budget de l'année 2021 du Service indépendant d'évaluation ;
2. *Salue* le fait qu'ONU-Femmes continue de maintenir une fonction d'évaluation indépendante, crédible et utile, ainsi que sa contribution aux efforts d'évaluation tenant compte des questions de genre au niveau du système et de sa contribution au renforcement des capacités d'évaluation nationales ;
3. *Note* le rapport sur l'évaluation institutionnelle du travail de coordination d'ONU-Femmes à l'échelle du système des Nations Unies et de son rôle mobilisateur global aux fins de l'élimination de la violence à l'égard des femmes ;
4. *Prend note* de l'évaluation pilote en matière d'inclusion des questions de handicap au sein des évaluations ;
5. *Remarque* les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la décision 2020/4 et *exhorte* ONU-Femmes à poursuivre ses efforts afin de pleinement appliquer cette décision en mettant particulièrement l'accent sur les indicateurs clés de performance qui peuvent être encore améliorés, et prend également note de ses efforts d'adaptation de la fonction d'évaluation aux difficultés engendrées par la pandémie de COVID-19 ;
6. *Encourage* ONU-Femmes à accroître ses investissements pour atteindre l'affectation d'au minimum 2 pour cent et d'au maximum 3 pour cent des dépenses totales des programmes de l'Entité à la fonction d'évaluation ; et lui demande de continuer à œuvrer pour garantir l'indépendance du Service indépendant d'évaluation et à fournir une certaine expertise en matière d'évaluation au sein du Comité consultatif pour les questions de supervision ;
7. *Exprime* son soutien continu au renforcement des capacités de la fonction d'évaluation indépendante à ONU-Femmes.

23 juin 2021

2021/4**Rapport sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020**

Le Conseil d'administration :

1. *Prend note* du rapport sur les activités d'audit et de contrôle interne pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 et réponse de la direction ;
2. *Prend note* du rapport du Comité consultatif pour les questions de supervision pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 ;
3. *Encourage* la direction d'ONU-Femmes à continuer à renforcer sa deuxième ligne de défense et ses activités liées à l'élaboration d'une déclaration de contrôle interne ;
4. *Appelle* le Service indépendant d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes à, en coordination avec le prestataire d'enquête externe de l'Entité, continuer de travailler avec le PNUD, l'UNFPA, l'UNOPS, l'UNICEF et le PAM sur l'harmonisation des définitions et

l'élaboration de rapports en matière d'audit interne et d'enquête, le cas échéant et dans la mesure du possible, et à fournir des retours au Conseil d'administration d'ONU-Femmes de manière appropriée.

23 juin 2021