



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

Distr. : générale  
18 avril 2022

Français  
Original : anglais

---

## Session annuelle de 2022

21 et 22 juin 2022

Point 1 de l'ordre du jour provisoire

### Questions d'organisation

## Rapport de la première session ordinaire de 2022, du 14 au 15 février 2022<sup>1</sup>

### I. Élection du Bureau

1. Le 11 janvier 2022, le Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a procédé à l'élection des membres de son Bureau pour l'année 2022. L'Ambassadrice et Représentante permanente du Bangladesh auprès des Nations Unies, Son Excellence M<sup>me</sup> Rabab Fatima (représentant les États d'Asie et du Pacifique), a été élue Présidente du Conseil d'administration. Les vice-présidents élus représentent les groupes régionaux suivants : a) États d'Amérique latine et des Caraïbes : Son Excellence M<sup>me</sup> María del Carmen Squeff, Ambassadrice et Représentante permanente de l'Argentine auprès des Nations Unies ; b) États d'Europe orientale : Son Excellence M. Sergiy Kyslytsya, Ambassadeur et Représentant permanent de l'Ukraine auprès des Nations Unies ; c) États d'Europe occidentale et autres États : Son Excellence M. Jörundur Valtýsson, Ambassadeur et Représentant permanent de l'Islande auprès des Nations Unies ; et d) États africains : Son Excellence M. Alhaji Fanday Turay, Ambassadeur et Représentant permanent de la République de Sierra Leone auprès des Nations Unies.

2. Le Président sortant, Son Excellence M. Alhaji Fanday Turay, Représentant permanent de la République de Sierra Leone auprès des Nations Unies (représentant les États africains), a félicité la Présidente et les vice-présidents entrants. Il a également remercié le Conseil d'administration, en particulier les vice-présidents sortants ayant travaillé à ses côtés pendant son mandat : Son Excellence M<sup>me</sup> María del Carmen Squeff, Ambassadrice et Représentante permanente de l'Argentine auprès des Nations Unies (représentant les États d'Amérique latine et des Caraïbes) ; Son Excellence M. Günter Sautter, Ambassadeur et Représentant permanent adjoint de l'Allemagne auprès des Nations Unies (représentant les États d'Europe occidentale et les autres États) ; Son Excellence M. Kimura Tetsuya, Ambassadeur pour les affaires économiques, sociales et administratives de la Mission permanente du Japon auprès des Nations Unies (représentant les États

---

<sup>1</sup> Remarque : le présent document a été élaboré dans son intégralité par ONU-Femmes.



d'Asie et du Pacifique) ; et M<sup>me</sup> Eka Kipiani, Conseillère de la mission permanente de la Géorgie auprès des Nations Unies (représentant les États d'Europe orientale).

## II. Questions d'organisation

3. En raison de l'actuelle pandémie de COVID-19, la première session ordinaire de 2022 du Conseil d'administration s'est tenue virtuellement, du 14 au 15 février 2022. Le Conseil d'administration a adopté l'ordre du jour provisoire annoté et le plan de travail de la première session ordinaire ([UNW/2022/L.1](#)), et approuvé le rapport de la deuxième session ordinaire de 2021, laquelle s'était tenue du 14 au 15 septembre 2021 ([UNW/2021/9](#)). Le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour provisoire et le plan de travail pour la session annuelle de 2022, qui se tiendra les 21 et 22 juin 2022 ([UNW/2022/CRP.1](#)) et adopté le plan de travail annuel pour 2022 ([UNW/2022/L.2](#)).

4. Le Conseil d'administration a adopté deux décisions : Décision 2022/1 – Rapport financier et états financiers audités de l'année terminée le 31 décembre 2020 et rapport du Comité des commissaires aux comptes ; et Décision 2022/2 – Politiques et procédures d'ONU-Femmes visant à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, jointes en annexe au présent rapport.

## III. Déclarations liminaires

5. La nouvelle Présidente élue du Conseil d'administration a ouvert la session en saluant la nomination de la Directrice exécutive entrante, Sima Sami Bahous, et l'a remerciée d'avoir déjà entrepris des mesures en vue de renforcer la relation entre le Conseil d'administration et l'Entité. Elle a également remercié les membres du Bureau et a souligné leur engagement à améliorer la gouvernance du Conseil d'administration, en renforçant l'efficacité de sa fonction de supervision. Reconnaissant que le Conseil d'administration avait efficacement adapté ses méthodes de travail pour assurer la continuité de ses opérations depuis le début de la pandémie en mars 2020, la Présidente a néanmoins assuré au Conseil d'administration que tout était mis en œuvre pour revenir aux dispositions d'avant-pandémie dès que possible. Elle a en outre annoncé que la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive avait accepté de tenir des séances d'information informelles avec les différents groupes régionaux, ce qui permettra d'étudier avec plus d'attention les difficultés et priorités propres à chaque région.

6. La Présidente a salué l'œuvre d'ONU-Femmes de cette dernière décennie, au service de l'amélioration de la vie des femmes et des filles dans le monde entier, en soulignant néanmoins qu'il restait beaucoup à faire et en notant que les conséquences de la pandémie avaient été disproportionnées pour les femmes et les filles. Elle a également rappelé que 2022 sera une année importante pour ONU-Femmes puisqu'elle marquera le début du déploiement de son Plan stratégique pour la période 2022-2025, dont la mise en œuvre sur le terrain, guidée par le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et son principe général consistant à « ne laisser personne de côté », devra être à la fois efficace et cohérente. Elle a ensuite présenté le plan de travail du Conseil d'administration pour 2022 et a mis l'accent sur la nécessité d'entretenir une synergie et une cohérence entre les organismes des Nations Unies pour éviter les redondances, les chevauchements et les manques. La Présidente a indiqué qu'elle se réunirait avec la Secrétaire générale adjointe et travaillerait de concert avec les présidents des autres Conseils d'administration pour

poursuivre le processus d'harmonisation de leurs méthodes de travail et aligner leurs interventions, afin de rendre plus efficace l'exécution de la réponse opérationnelle du système des Nations Unies. Elle a conclu en attirant l'attention sur la nécessité de donner plus de pouvoir à ONU-Femmes si l'on veut atteindre l'égalité des genres et obtenir des changements porteurs de transformation. L'Entité pourrait ainsi jouer le rôle qui lui a été confié, à savoir mettre fin aux inégalités entre les genres et autonomiser les femmes.

7. Dans sa déclaration liminaire, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes a félicité la Présidente et le Bureau nouvellement élus. Elle a fait part de sa fierté à accueillir un Bureau d'aussi haut niveau, composé uniquement de représentants permanents. Après avoir souligné l'importance du multilatéralisme, elle a annoncé avoir pris la direction du Secrétariat du Conseil d'administration pour assurer un dialogue direct et ouvert avec le Conseil d'administration.

8. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a rappelé que la lutte contre les inégalités entre les genres et les discriminations envers les femmes et les filles constituait l'un des défis majeurs de notre temps. Cette question fait partie intégrante de la riposte mondiale à la pandémie de COVID-19, mais doit également être prise en considération dans les efforts de paix et de sécurité, ainsi que dans notre réponse à l'urgence climatique actuelle. Elle a insisté sur tout le travail qu'il restait à accomplir en matière d'égalité des genres : à huit ans seulement de l'échéance de 2030, seul un des 18 indicateurs de l'objectif de développement durable (ODD) 5 était sur le point d'être atteint dans le monde. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a déclaré que la pandémie avait mis en lumière les inégalités existantes, y compris les inégalités entre les genres, en avait tiré profit et les avait amplifiées. Elle a avancé qu'ONU-Femmes devait jouer un rôle d'accélérateur pour atteindre l'ODD 5, mais aussi les 16 autres ODD. Elle a exposé trois leviers d'accélération immédiats : 1) la mise en œuvre du Plan stratégique d'ONU-Femmes pour la période 2022-2025 ; 2) le renforcement du rôle coordonnateur d'ONU-Femmes et son positionnement au cœur du système réformé des Nations Unies pour le développement ; et 3) le recours aux bureaux de pays pour mener des actions concertées au niveau des pays. La Directrice exécutive a indiqué que le Plan stratégique serait la feuille de route d'ONU-Femmes et servirait de référence pour mesurer les progrès et narrer les changements. À propos de la coordination, elle a affirmé que si le concept d'égalité des genres était au cœur du Programme 2030, il n'était néanmoins pas suffisamment inclus dans le travail quotidien des Nations Unies sur les ODD. Ainsi, pour faire valoir l'expertise et la perspective d'ONU-Femmes dans les discussions et actions à tous les niveaux quant à l'amélioration de la vie des femmes et des filles, la Directrice exécutive a annoncé avoir entamé une collaboration avec ses homologues au sein du système des Nations Unies à travers une série de dialogues stratégiques. Elle a souligné qu'ONU-Femmes poursuivrait également ses partenariats et son engagement dans les processus d'évaluation commune des pays et du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable afin de promouvoir un programme partagé pour l'égalité des genres. Quant au recours aux bureaux de pays, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a mentionné qu'ONU-Femmes travaillait déjà à réajuster et à renforcer sa présence dans les bureaux de pays. Elle a mis l'accent sur la nécessité d'éclairer et d'orienter le travail d'ONU-Femmes grâce à des solutions locales et aux expériences vécues par les femmes et les filles. Par conséquent, ONU-Femmes doit chercher à approfondir et à élargir ses relations avec les États membres, la société civile, les jeunes et le monde universitaire, entre

autres, mais aussi examiner ses ressources humaines et financières pour s'assurer qu'elles sont affectées là où il y en a le plus besoin.

9. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a souligné l'importance du mandat intergouvernemental d'ONU-Femmes et a rappelé le thème de la Commission de la condition de la femme pour 2022. Elle a insisté sur le fait que l'égalité des genres et les changements climatiques sont au cœur des enjeux communs de développement et a ajouté que la Commission de la condition de la femme était l'occasion pour les États membres de prendre des engagements ambitieux en faveur des femmes et des filles. Pour conclure, la Directrice exécutive de l'Entité a témoigné sa gratitude envers les donateurs pour leur soutien et a appelé les partenaires de financement à veiller à ce qu'ONU-Femmes dispose des ressources nécessaires pour exécuter la mission qui lui a été confiée.

10. À l'ouverture des débats, de nombreuses délégations ont salué la nomination de la Directrice exécutive et ont félicité la Présidente et les membres du Bureau pour leur élection. Les États membres ont souligné l'impact disproportionné de la pandémie de COVID-19 sur les femmes et les filles et ont constaté qu'ONU-Femmes avait un rôle crucial à jouer pour reprendre la trajectoire prévue pour la réalisation des ODD. Les délégations ont fait part de leur approbation de la vision de la Directrice exécutive telle que présentée dans sa déclaration liminaire, et reconnu que le Plan stratégique d'ONU-Femmes pour 2022-2025 récemment approuvé fournissait une feuille de route essentielle pour obtenir des résultats porteurs de changement au cours des quatre prochaines années. Plusieurs intervenants ont particulièrement mis l'accent sur l'importance d'une intégration globale du Plan stratégique aux niveaux national et régional, tout en faisant remarquer que la réussite de cette intégration reposait sur des financements suffisants, prévisibles, opportuns et de qualité. D'autres intervenants ont souligné qu'il était nécessaire de tenir compte des lois et priorités nationales lors de la mise en œuvre du Plan stratégique et de prendre en considération les préoccupations soulevées par les délégations au cours du processus étendu de consultation. En outre, les États membres ont insisté sur la nécessité d'impliquer les hommes et les garçons, mais aussi de renforcer et d'élargir les partenariats, au sein du système des Nations Unies et en dehors de celui-ci. Certains intervenants ont réaffirmé leur soutien au Forum Génération Égalité. Par ailleurs, un groupe d'États a fait observer que la collaboration interinstitutions revêtait une importance décisive. Ses membres ont mis l'accent sur la nécessité de renforcer la coopération et la complémentarité au sein du système de développement des Nations Unies pour être en mesure d'aboutir à des résultats significatifs et durables au niveau des pays et pour les personnes les plus défavorisées. Le groupe a encouragé ONU-Femmes à poursuivre la mise en œuvre de la réforme du système de développement des Nations Unies et de l'examen quadriennal complet de 2020. Pour conclure, les délégations ont salué le choix de l'égalité des genres et des changements climatiques en tant qu'axes majeurs de la prochaine session de la Commission de la condition de la femme.

#### **IV. Questions relatives à l'audit**

11. Dans ses observations liminaires sur ce point, la Directrice exécutive adjointe s'est félicitée de la dixième opinion sans réserve rendue par le Comité des commissaires aux comptes de l'ONU et a fait remarquer qu'il s'agissait d'une formidable réussite pour une organisation dans sa première décennie d'existence, et d'une consécration de la performance opérationnelle d'ONU-Femmes. Elle a

souligné que l'Entité avait réalisé des recettes totales record en 2020 et a remercié les donateurs pour leur soutien sans faille en cette période inédite extrêmement difficile. Elle a enfin ajouté qu'ONU-Femmes avait considérablement amélioré sa gouvernance interne, sa gestion des risques et ses mesures de contrôle en 2020, grâce à sa diligence dans la mise en œuvre des recommandations d'audit.

12. La Représentante du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies et Directrice de l'audit externe de la République du Chili a présenté le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les états financiers audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ([A/76/5/Add.12](#)). Selon le Comité, les états financiers présentaient fidèlement, à tous égards importants, la situation financière d'ONU-Femmes au 31 décembre 2020, ainsi que ses résultats financiers et flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables internationales du secteur public. Dans sa conclusion générale, le Comité des commissaires aux comptes n'a mentionné aucune erreur, omission ou inexactitude importante relevée au cours de l'examen des états financiers d'ONU-Femmes pour l'exercice clos le 31 décembre 2020. Il a néanmoins mis en évidence une marge de progression dans des domaines tels que la gestion des risques institutionnels, les contributions volontaires, les technologies de l'information et de communication, ainsi que la gestion des programmes, pour lesquels il a émis 23 recommandations, toutes acceptées par l'administration. Le Comité des commissaires aux comptes a également fait remarquer que parmi les 17 recommandations formulées pour l'exercice clos en 2020, dont neuf avaient depuis été pleinement appliquées, six étaient toujours en cours d'application, tandis que deux d'entre elles étaient aujourd'hui rendues obsolètes. Le Comité a fait part de sa satisfaction quant à l'application par ONU-Femmes de toutes les recommandations de ses précédents rapports et quant à sa collaboration lors de cet audit, qui a été mené à distance en raison de la pandémie de COVID-19.

13. La Directrice adjointe de la gestion financière a présenté le rapport financier et les états financiers audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ([A/76/5/Add.12](#)), l'actif totalisant 535,7 millions de dollars. Le total des dépenses s'est élevé à 439,5 millions de dollars. L'Entité a enregistré un excédent de 96,2 millions de dollars pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, contre un excédent de 41,6 millions de dollars en 2019. Cet excédent était dû essentiellement à une augmentation des recettes provenant des autres que les ressources de base, et il devrait être affecté aux dépenses programmatiques des prochaines années. Le taux d'exécution des dépenses programmatiques de 2020 provenant de cette catégorie de ressources était de 83,1 %, contre un objectif de 85 %. Lors de la présentation des recettes et des dépenses par source de financement, il a été noté que l'augmentation des contributions volontaires des donateurs s'élevait à hauteur de 75,3 millions de dollars en 2020, soit une hausse de 40,2 millions de dollars de ressources autres que les ressources de base, et de 35,1 millions de dollars de ressources ordinaires (de base). L'actif de l'Entité (1 049,5 millions de dollars) s'est révélé supérieur à son passif (173,6 millions de dollars), mettant ainsi à disposition d'ONU-Femmes un actif net de 875,8 millions de dollars. La Directrice adjointe a précisé que la politique de comptabilité différenciant les recettes des contributions volontaires avait été révisée en 2020 et que, par conséquent, les soldes de clôture postérieurs à 2019 devaient être réévalués. Il a été estimé que ce changement de politique s'est traduit par une diminution des recettes et un excédent net de 28,2 millions de dollars. Le retraitement des montants comparatifs avait été effectué pour les exercices précédents.

14. La Direction de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité a fait un point sur la mise en œuvre des recommandations du Comité des commissaires aux comptes. En janvier 2022, sur les 29 recommandations restant à appliquer, 21 avaient fait l'objet de mesures d'application (72 %). Le Comité des commissaires aux comptes a estimé que parmi ses recommandations émises en 2020, 14 avaient été appliquées et une était classée. Il a indiqué qu'ONU-Femmes était en bonne voie pour appliquer les huit recommandations restantes (28 %). Quant aux six recommandations d'audit antérieures à 2020, des mesures d'application ont été prises pour chacune d'entre elles et il ne reste donc aucune recommandation antérieure restant à appliquer, conformément à la décision 2021/1 du Conseil d'administration. La Directrice a mis en lumière les retombées positives de l'application des recommandations d'audit, qui a fait progresser la mise en œuvre du Plan stratégique d'ONU-Femmes pour la période 2022-2025.

15. Les délégations ont salué la dixième opinion sans réserve consécutive et ont félicité ONU-Femmes pour son taux d'application des recommandations et pour avoir clos toutes celles des années précédentes restant à appliquer. Un intervenant a souligné l'importance des évaluations par les partenaires et a encouragé ONU-Femmes à redoubler d'efforts pour aligner ses budgets avec les ressources attendues, en particulier les ressources ordinaires. Il a également rappelé que le Comité avait recommandé d'augmenter la fréquence des formations sur la gestion des risques institutionnels à différents niveaux du personnel et a demandé si l'Entité était en bonne voie pour achever la mise en place de la formation obligatoire d'ici le dernier trimestre de 2022. Sur la question des cadres de contrôle interne de l'organisation, une délégation a fait remarquer que des conclusions révélaient différents niveaux de maturité et de sensibilisation entre bureaux régionaux et bureaux de pays, et a demandé en conséquence à ONU-Femmes de prendre les mesures appropriées pour résoudre cette situation. Cette même délégation a souligné la nécessité de mettre à jour la gestion des risques de l'Entité conformément à son Plan stratégique. Un autre État membre a exprimé sa reconnaissance pour l'explication fournie à propos des effets de la révision de la politique de comptabilité conformément aux Normes comptables internationales du secteur public.

16. En réponse, la Directrice exécutive adjointe a indiqué qu'ONU-Femmes évaluait actuellement la possibilité de dispenser la formation obligatoire à l'ensemble du personnel en 2022 et a ajouté que l'Entité s'assurerait d'ici là que la formation soit dispensée à chaque personne référente en matière de gestion des risques, afin qu'elles disposent des connaissances nécessaires et soient en mesure de les transmettre à leur équipe. Elle a par ailleurs souligné d'autres mesures entreprises par ONU-Femmes pour renforcer la culture de gestion des risques et ainsi garantir que l'ensemble du personnel constituant la première ligne de défense maîtrise les questions connexes.

## **V. Questions relatives aux programmes et aux politiques**

17. Dans ses observations liminaires, la Directrice exécutive adjointe a attiré l'attention sur le développement de la présence d'ONU-Femmes dans la région arabe, qui compte désormais sept bureaux de pays, dont deux bureaux multipays, pour un portefeuille régional de presque 63 millions de dollars. Elle a ajouté que dans les pays où l'Entité n'était pas présente, elle s'était engagée par l'intermédiaire des équipes de pays des Nations Unies. Elle a également fait remarquer que le

programme phare d'ONU-Femmes sur le leadership, l'autonomisation, l'accès et protection des femmes (programme LEAP) mis en œuvre en réponse à la crise des réfugiés syriens en Jordanie, avait été conceptualisé dans la région. Pendant son discours, la Directrice régionale d'ONU-Femmes pour les États arabes a décrit le contexte régional et souligné les différences prononcées au sein de la région en matière de participation politique et économique des femmes, ainsi qu'en matière d'éducation. La Directrice régionale a partagé les progrès et résultats clés depuis la mise en œuvre de la Note stratégique régionale pour 2018-2021, notamment en rappelant que le portefeuille pour les femmes, la paix et la sécurité était l'un des plus fructueux d'ONU-Femmes dans la région. Elle a par ailleurs indiqué que plus de 100 000 femmes ont bénéficié du programme LEAP, axé sur l'accès aux services sociaux de base et à des perspectives économiques, dans plus de six pays. Enfin, elle a décrit la façon dont le programme « Hommes et femmes pour l'égalité des sexes », visant à instaurer l'égalité des genres dans les États arabes grâce au changement des normes sociales et des comportements, a déjà apporté des transformations notables en matière de comportement en moins de deux ans.

18. En réponse, l'un des États membres a exprimé sa reconnaissance pour sa collaboration avec le bureau régional et a affirmé soutenir fièrement le programme régional pour impliquer les hommes et les garçons. Toutefois, l'intervenant a déploré l'absence de certaines références fondamentales au Plan stratégique 2022-2025 dans la note d'information, en particulier la volonté d'appliquer une méthode intersectionnelle fondée sur les droits de la personne et sur le principe consistant à ne laisser personne de côté. L'importance d'un approfondissement et d'un élargissement des partenariats entre ONU-Femmes et les organisations de femmes a été mise en avant, de même que l'importance d'une prise en compte des questions de genre dans la programmation et les efforts climatiques des régions. Une autre délégation a relevé le contraste frappant entre le nombre élevé de femmes instruites et le faible niveau d'emploi des femmes. Ce groupe a demandé comment il pourrait aider ONU-Femmes à accroître la participation économique des femmes. Un troisième intervenant a manifesté sa satisfaction au regard des bons résultats obtenus par le programme conjoint de l'Organisation internationale du Travail et d'ONU-Femmes pour des emplois décents, faisant observer que les résultats pourraient servir d'exemple pour d'autres programmes conjoints. Cet intervenant a également demandé comment le travail sur les normes sociales et l'implication des hommes et des garçons serait poursuivi, et comment il pourrait être intensifié. Une autre délégation a demandé à ONU-Femmes de prendre en compte la violence en ligne dans l'élaboration de plans d'action pour lutter contre les violences sexistes.

19. En réponse, la Directrice régionale a souligné l'importance du travail sur les normes sociales et l'implication des hommes et des garçons. Elle a ensuite indiqué au Conseil d'administration que la version finale de la note stratégique régionale 2022-2025 mettra l'accent sur l'autonomisation économique des femmes, tiendra compte de l'aspect environnemental et décrira une approche fondée sur les droits de la personne et la volonté de ne laisser personne de côté. La Directrice régionale a ajouté que le bureau régional continuera à travailler sur les moyens de lutter contre les violences en ligne de façon efficace.

20. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a présenté un compte rendu du travail d'ONU-Femmes sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Elle a remercié les États membres pour leur soutien constant sur ce sujet et a réaffirmé l'engagement d'ONU-Femmes à mettre son expérience et son expertise uniques au service de l'éradication de l'exploitation,

des abus et du harcèlement sexuels au sein de l'Entité comme du système des Nations Unies tout entier. La Directrice d'ONU-Femmes a fait mention de l'approche centrée sur les victimes/survivantes employée par l'Entité dans tous ses efforts. Elle a rappelé qu'elle a consacré les deux dernières années à la mise en application des 12 recommandations de l'étude indépendante des politiques et procédures d'ONU-Femmes centrée sur les victimes/survivantes. Elle a aussi souligné que l'achèvement total de cette tâche avait permis à l'Entité d'établir un cadre solide pour lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qui a été mis en œuvre à tous les niveaux de l'Entité. La priorité a été accordée à l'autonomisation des bureaux régionaux et de pays, tout en renforçant la participation grâce à des efforts à l'échelle du système des Nations Unies. Elle a ajouté que le Plan stratégique de l'Entité pour la période 2022-2025 incluait la promotion d'une culture inclusive et encourageait la diversité et l'éducation du personnel, pour s'attaquer aux causes profondes de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Elle a enfin souligné la mise en place d'un cadre de suivi solide, incluant un nouvel indicateur clé de résultat consacré à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, qui s'inscrit dans le Cadre intégré de résultats et d'allocation des ressources pour la période 2022-2025.

21. En réponse, les États membres ont félicité ONU-Femmes pour son leadership et son engagement ferme sur ce sujet et ont salué les progrès réalisés. Un État membre en particulier a notamment loué le fait que le nombre de personnes référentes chargées de cette question ait doublé, et qu'un indicateur clé de résultat en la matière ait été ajouté dans le Plan stratégique de l'Entité pour la période 2022-2025. Il a sollicité plus d'informations sur ces personnes référentes, accueilli favorablement la communication de comptes rendus réguliers à propos de l'indicateur clé de résultat et encouragé ONU-Femmes à mettre au point différentes approches spécifiques pour la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Dans une déclaration conjointe, plusieurs États membres ont souligné les éléments fondamentaux à l'appui des efforts de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels : un leadership fort, une collaboration interinstitutions efficace, des responsabilités définies pour les partenaires de mise en œuvre, l'établissement de rapports transparents et fiables et le soutien aux victimes et survivantes. Le groupe a reconnu l'importance des réseaux, coordonnateurs et personnes référentes pour ce sujet et a demandé à ONU-Femmes en quoi les nouveaux termes de son mandat se différenciaient des précédents. Il a sollicité davantage d'informations sur les progrès réalisés dans la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels chez les partenaires de mise en œuvre, ainsi qu'un compte rendu sur l'élargissement de la base de données Clear Check aux prestataires et partenaires de mise en œuvre. En outre, le groupe a souligné la nécessité de placer les victimes/survivantes au centre des enquêtes et de veiller à ce que ces dernières soient approfondies et menées en temps opportun. Il a également demandé comment ONU-Femmes s'assurait de l'adaptation du soutien aux victimes et survivantes aux besoins individuels. Un autre intervenant a encouragé ONU-Femmes à renforcer la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels au sein de l'Entité et à travers le système des Nations Unies, à bâtir et entretenir un environnement et une culture institutionnelle inspirant la confiance, et à investir dans les capacités au sein du siège et aux niveaux décentralisés pour assurer une mise en œuvre appropriée des procédures et politiques de suivi. Une délégation a encouragé ONU-Femmes à poursuivre son action contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, y compris les violences et l'exploitation sexuelles et la traite des personnes. Elle a par

ailleurs exhorté l'Entité à collaborer avec les États membres pour s'attaquer à la demande qui nourrit la traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle. Un autre État membre a sollicité des informations sur les éventuels efforts en cours pour élaborer une politique de protection spécifiquement consacrée aux enfants.

22. En réponse, la Directrice exécutive adjointe a souligné qu'ONU-Femmes s'était activement associée à des mécanismes de coordination interinstitutions et collaborait avec toutes les parties prenantes clés au sein du système des Nations Unies. D'autres réponses ont été apportées par la Directrice de la section Élimination des violences faites aux femmes et aux filles à propos des programmes d'ONU-Femmes pour lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et par le Directeur de la Division des ressources humaines à propos de la protection des enfants.

## VI. Évaluation

23. La Directrice des Services indépendants d'évaluation et d'audit a présenté la métasynthèse des évaluations d'ONU-Femmes ([UNW/2022/CRP.2](#)). Ce document réunit un ensemble d'observations et d'éléments de preuve issus de 67 évaluations institutionnelles et décentralisées, au sujet des principaux types de soutien fournis par ONU-Femmes pendant la période de son Plan stratégique (2018-2021). Les données d'évaluation s'articulaient autour de l'appui normatif, de la fourniture de conseils en matière de politiques intégrées, du leadership éclairé, des activités de renforcement des capacités et d'assistance technique, et des activités de sensibilisation et de mobilisation sociale. Le rapport énonce cinq recommandations, dont une préconisant une planification par ONU-Femmes de projets de plus longue durée pour soutenir la mise en œuvre et le suivi des cadres et des politiques, afin de tirer parti de son large éventail d'initiatives dans l'espace normatif. Une autre suggère également à ONU-Femmes d'améliorer l'évaluation des effets et du suivi des résultats, au-delà des apports et des produits, en particulier dans les domaines où les investissements et les efforts déployés sont importants. Une troisième recommandation préconise de mettre l'accent sur les principaux domaines stratégiques et de travailler en partenariat pour fournir un soutien à long terme et établir des mesures de durabilité. Le rapport préconise l'élaboration d'approches globales qui prévoient une participation multisectorielle, associant la sensibilisation, le renforcement des capacités, la formation et l'appui normatif pour renforcer l'impact du renforcement des capacités et de l'appui normatif. Enfin, l'évaluation suggère d'améliorer l'utilisation des données, de la recherche et des évaluations normalisées des besoins en matière de genre.

24. S'adressant au nom de l'administration, la Directrice de la Division des programmes, des politiques et des affaires intergouvernementales a accueilli favorablement l'évaluation et a indiqué qu'ONU-Femmes travaillait continuellement à répondre à ces observations, dont beaucoup reflètent des difficultés et problèmes de longue date. Elle a réaffirmé que le Plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes était éclairé par les enseignements issus des 67 évaluations institutionnelles et décentralisées qui ont été examinées, et que les observations continueraient à jouer un rôle crucial dans la réussite de la mise en œuvre du Plan stratégique. La Directrice a donné des détails supplémentaires sur la façon dont ONU-Femmes prévoyait de répondre aux cinq recommandations à travers les différents domaines dans lesquels l'Entité apporte son appui, tout en

rappelant comment le Plan stratégique 2022-2025 reflète déjà certaines des observations soulignées dans l'évaluation.

25. Dans une déclaration conjointe, les États membres ont exprimé leur satisfaction quant à la métasynthèse des évaluations d'ONU-Femmes et à la réponse de l'administration. Ils ont demandé à ce qu'ONU-Femmes s'appuie sur ce rapport, notamment en améliorant la cohérence avec les contextes locaux, en renforçant les capacités institutionnelles et l'assistance technique, en encourageant les alliances à long terme et en investissant dans la recherche ainsi que dans le recueil et la ventilation des données. Il a été mentionné qu'ONU-Femmes pourrait ajouter beaucoup de valeur à ses activités en travaillant main dans la main avec les pays africains pour renforcer la coordination au sein du système en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes. Cela peut notamment passer par des programmes globaux et mesurables conçus pour avoir plus d'impact et pour aboutir à des résultats concrets et conformes à la théorie du changement d'ONU-Femmes. L'Entité a été invitée à continuer à concentrer ses efforts sur les indicateurs clés de résultat, et à adapter en parallèle les fonctions d'évaluation aux défis posés par la pandémie.

26. S'exprimant pour le compte de son pays, un État membre a exprimé sa vive approbation quant au travail suggéré sur les données, connaissances et éléments de preuve, en particulier en ce qui concerne le groupement des données et leur comparabilité pour mieux éclairer les stratégies, politiques et procédures, comme mentionné dans la réponse de l'administration. Un autre intervenant a exprimé son approbation quant à la recommandation d'améliorer l'évaluation des effets et du suivi des résultats, au-delà des apports et des produits, et a sollicité la communication de comptes rendus sur la mise en œuvre de la note d'orientation à l'avenir. Un autre État membre a pris note des difficultés sous-jacentes et a exprimé sa satisfaction quant aux réflexions de l'administration à propos de la façon de les relever conformément au Plan stratégique. Cette personne a approuvé les efforts d'ONU-Femmes visant à susciter davantage d'engagements de financement pluriannuels. Une autre délégation a encouragé l'Entité à se concentrer sur trois domaines pour maintenir et consolider des fonctions d'évaluation indépendantes, crédibles et utiles : 1) l'octroi de ressources appropriées pour garantir une fonction d'évaluation et des capacités solides et efficaces à tous les niveaux ; 2) la concentration stratégique des efforts, à savoir la réduction du nombre d'interventions ponctuelles et l'amélioration de l'évaluation des effets et du suivi des résultats, au-delà des apports et des produits ; et 3) la collaboration interinstitutions dans la mise en œuvre du Plan stratégique 2022-2025 étendue à l'ensemble des évaluations de programmes et de projets qui incluent des partenariats avec d'autres entités des Nations Unies.

27. En réponse aux commentaires des États membres, la Directrice du Service indépendant d'évaluation et d'audit a insisté sur l'importance d'axer la gestion sur les résultats et a mis en avant les progrès accomplis à cet égard. La Directrice de la Division des programmes, des politiques et des affaires intergouvernementales a souligné le fait qu'ONU-Femmes s'efforçait continuellement de coopérer avec ses interlocuteurs dans les pays pour élaborer ses programmes et tenait compte du contexte et des priorités nationales pour renforcer l'appropriation par le pays.

## VII. Réunion conjointe du Conseil de coordination du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida

28. Dans ses observations liminaires, la Directrice exécutive adjointe a présenté des comptes rendus clés sur l'application des recommandations du Conseil de coordination du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA). Elle a partagé les statistiques montrant que les femmes continuent à être les principales victimes de la pandémie de VIH/sida et a salué l'adoption de la Déclaration politique sur le VIH et le sida de 2021 pour ses engagements fermes et ambitieux visant à mettre fin aux inégalités entre les genres. Elle a rappelé la résolution de 2021 du Conseil des droits de l'homme sur les droits de l'homme dans le contexte du VIH et du sida, qui exhorte les États à mettre en place des services de santé de qualité, accessibles, disponibles et abordables pour répondre aux besoins des adolescentes et des jeunes femmes, et à fournir des services adaptés pour les femmes infectées ou affectées par le VIH et le sida. Elle a également mentionné la résolution 60/2 de la Commission sur la condition de la femme à propos du VIH/sida chez les femmes et les filles, qui soutenait la Communauté pour le développement de l'Afrique australe dans l'expérimentation d'un modèle de contrôle tenant compte des questions de genre. Elle a de nouveau mis en avant la collaboration d'ONU-Femmes avec ONUSIDA et leurs différents programmes et activités conjoints pour lutter contre le VIH/sida. En conclusion, elle a souligné que le Plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes avait fait de la lutte contre le VIH/sida une priorité et a insisté sur la nécessité de continuer à investir des ressources pour soutenir le leadership des femmes infectées ou affectées par le VIH/sida.

29. Le Directeur du bureau d'ONUSIDA à New York a souhaité la bienvenue à la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive Sima Sami Bahous dans la famille ONUSIDA. Il a ensuite informé le Conseil d'administration des progrès réalisés dans le cadre du Programme conjoint. Il a déclaré que la force d'ONUSIDA résidait dans sa capacité à lutter contre le VIH/sida de manière intégrée, incluant de multiples perspectives et secteurs et puisant dans l'expertise d'ONU-Femmes et des autres organismes coparrainants, ainsi que dans celle du Secrétariat d'ONUSIDA. Il a fait observer que la riposte mondiale au VIH souffrait encore des conséquences de la pandémie de COVID-19, laquelle perturbe les services de prévention et de traitement du VIH ainsi que les programmes de scolarisation et de prévention des violences, entre autres. Il a néanmoins assuré au Conseil d'administration qu'ONUSIDA s'était rapidement mobilisé dès le début de la pandémie et continuait à le faire pour contribuer à la lutte mondiale contre la COVID-19, protéger les acquis en matière de riposte au sida, maintenir le traitement des personnes vivant avec le VIH et poursuivre les activités de prévention. Il a également souligné les efforts déployés par les organismes coparrainants et le Secrétariat d'ONUSIDA pour aligner leurs ressources humaines et financières. Le Directeur a indiqué que cet alignement n'était pas uniquement motivé par les priorités de la nouvelle Stratégie mondiale de lutte contre le sida, mais aussi par des considérations d'ordre financier et par le fait que les ressources à disposition d'ONUSIDA sont loin de correspondre au niveau d'ambition de cette stratégie. Soulignant la nécessité de redoubler d'efforts pour atteindre les cibles à l'horizon 2025 et pour accorder une attention particulière à la prévention de l'infection au VIH chez les adolescentes et jeunes femmes entre 15 et 24 ans, il a ajouté qu'il était essentiel qu'ONU-Femmes poursuive son engagement pour atteindre ces cibles et a salué l'inclusion de la lutte contre le VIH dans le Plan stratégique de l'Entité. Le Directeur a affirmé qu'il

restait beaucoup à faire en matière de lutte contre le sida et que cela exigerait davantage de ressources. Il a conclu en rappelant que l'enseignement secondaire réduisait les risques d'infection au VIH chez les adolescentes et les jeunes femmes et en faisant part de son enthousiasme à collaborer étroitement avec ONU-Femmes sur l'Initiative « Education Plus » et sur le Sommet sur la transformation de l'éducation qui se tiendra en septembre 2022.

30. Une déclaration conjointe au nom de 25 pays a félicité ONU-Femmes pour ses initiatives et ses résultats impressionnants mentionnés dans le discours de la Directrice exécutive adjointe. Le groupe a également salué les efforts de l'Entité pour atténuer les conséquences dévastatrices de la COVID-19 sur les femmes et les filles, notamment en fournissant des équipements de protection individuelle et des informations fiables et exactes sur la maladie, alors que le monde entier subissait encore de plein fouet la pandémie. Cette déclaration conjointe a par ailleurs exprimé la satisfaction des pays quant à la place accordée à la lutte contre le VIH dans le Plan stratégique 2022-2025, et aux efforts déployés pour intégrer cet aspect dans un mandat plus large. Le groupe s'est interrogé sur la façon dont ONU-Femmes et les autres organisations coparrainant ONUSIDA envisageaient de redoubler leurs efforts pour faire face aux problématiques combinées de la violence, du VIH et de la COVID-19 pour les femmes et les filles. Le groupe a également sollicité un compte rendu sur le travail de l'Entité pour éliminer les obstacles structurels et socioculturels afin de réduire la stigmatisation et la discrimination des femmes et des filles qui se tournent vers les services en lien avec le VIH. Il souhaite connaître les mesures qui seront mises en place par l'Entité au cours de l'année à venir pour faire entendre la voix des femmes et des filles vivant avec le VIH. S'exprimant en qualité de représentant national, une délégation a souligné l'importance de l'intégration des services de santé sexuelle et reproductive dans la riposte au VIH, soutenant que l'accent devait être davantage mis sur la santé et les droits sexuels et reproductifs, ainsi que sur une éducation sexuelle globale pour pouvoir riposter de manière plus efficace et préventive.

31. Dans sa réponse, la Directrice exécutive adjointe a rappelé qu'il s'agissait d'une problématique relevant des droits de la personne. La Directrice de la Division des programmes, des politiques et des affaires intergouvernementales a souligné qu'ONU-Femmes, en partenariat avec ONUSIDA, œuvrait au sein du système des Nations Unies pour garantir que les politiques, stratégies et budgets nationaux sont éclairés par des analyses et des données ventilées, pour appliquer à plus grande échelle ce qui fonctionne en matière de lutte contre les causes profondes des inégalités (y compris en intégrant la lutte contre le VIH aux autres domaines de son Plan stratégique) et pour soutenir le leadership des femmes et des filles dans toute leur diversité, en particulier les femmes vivant avec le VIH, afin qu'elles contribuent pleinement à la prise de décisions à tous les niveaux. Elle a détaillé la façon dont ONU-Femmes utilisait sa fonction normative, opérationnelle et de coordination pour lutter contre l'épidémie de VIH.

## **VIII. Déclaration de la Présidente du Conseil du personnel du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population, du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et d'ONU-Femmes et mesures prises par l'administration**

32. Dans sa déclaration, la Présidente du Conseil du personnel d'ONU-Femmes a exprimé sa reconnaissance envers les hauts responsables de l'Entité pour leur implication auprès du personnel afin d'atténuer les conséquences de nombreux risques, y compris ceux liés à la COVID-19, et pour avoir fait du bien-être du personnel une priorité. Le Conseil du personnel a relevé trois domaines dans lesquels des efforts doivent être poursuivis ou entrepris pour respecter l'engagement des Nations Unies en faveur d'un travail décent, qui sont les suivants : 1) conditions d'emploi, sécurité de l'emploi et égalité des chances ; 2) équilibre entre vie professionnelle et vie privée, santé mentale ; et 3) lutte contre le racisme et la discrimination.

33. À propos des conditions d'emploi, le Conseil du personnel a souligné la nécessité d'éradiquer toute forme d'inégalité au sein du personnel, y compris les inégalités entre les fonctionnaires et les non-fonctionnaires. Le Conseil du personnel a exprimé sa préoccupation à l'égard des éventuelles attritions et rotations du personnel et de la précarité inhérente à certaines modalités contractuelles actuelles. Il a toutefois reconnu que la capacité à établir des contrats pour le personnel était affectée par la nature des financements et leurs tendances actuelles. La Présidente a reconnu les efforts des entités pour combler les lacunes, ainsi que la nécessité pour ONU-Femmes de conserver sa flexibilité afin de s'adapter à un contexte de développement, d'action humanitaire et de consolidation de la paix en constante évolution. Le Conseil du personnel a également souligné que le taux d'exécution attendu d'ONU-Femmes requerrait des ressources humaines importantes et spécialisées, avec des chances égales et un salaire égal à travail égal, pour tous les membres du personnel, fonctionnaires ou non. Il a également fait remarquer le manque d'unité d'action entre les différentes entités des Nations Unies et a appelé à une harmonisation des modalités contractuelles, afin de permettre l'égalité des chances et de soutenir la mobilité interinstitutions. Le Conseil du personnel a également indiqué que l'existence de différents types de contrats posait un défi pour les non-fonctionnaires lors du lancement des processus de gestion du changement ou lors de l'évaluation des systèmes de justice formelle ou informelle des institutions. Il a invité ONU-Femmes à accroître ses efforts pour éliminer les disparités de recrutement aux niveaux local et international, à investir dans l'avancement de carrière des agents des services généraux vers des fonctions spécialisées, et à établir des contrats d'engagement pour une durée déterminée de cinq ans.

34. Le Conseil du personnel a souligné que la pandémie de COVID-19 avait entraîné une augmentation des problèmes de santé mentale. Il a estimé que des efforts restaient à faire pour améliorer la culture institutionnelle, notamment en luttant contre la stigmatisation, en faisant de la prévention du suicide et en s'attaquant à la peur de l'incertitude et de l'inconnu. Il a exprimé son inquiétude quant à l'accès à la vaccination pour les collaborateurs situés dans des lieux d'affectation dotés d'un système de santé peu performant, concédant néanmoins qu'un nombre non négligeable de mesures avait été prises pour soutenir le personnel

pendant la pandémie. Le Conseil du personnel a également souligné sa collaboration avec l'administration d'ONU-Femmes pour soutenir les collaborateurs situés dans des pays souffrant d'un manque de services médicaux, de dévaluations de la devise locale, de crises économiques, de catastrophes naturelles ou de conflits. Signalant que de nombreux collaborateurs souffraient d'épuisement professionnel ou étaient confrontés à de grandes difficultés, le Conseil du personnel a insisté sur l'importance de la continuité du dialogue pour favoriser le partage de responsabilité. Il a accueilli favorablement la politique type du système onusien sur les aménagements des modalités de travail adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat et a prié l'administration à tous les niveaux de faire preuve d'un maximum de souplesse pour atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le Conseil du personnel a également demandé l'adoption d'une méthode unifiée et centrée sur les individus pour traiter les situations au cas par cas. Concernant l'avenir au travail, il a souligné les préoccupations et l'inquiétude des collaborateurs à propos de leur lieu de travail et a mentionné les conclusions et tendances clés du rapport *Work Trend Index* de 2021.

35. Le Conseil du personnel a accueilli favorablement l'engagement d'ONU-Femmes dans la lutte contre le racisme et la discrimination et a fait part de son soutien sans réserve à cet égard. Il a rappelé que le racisme, en tant que problème systémique de longue date, devait être combattu par le dialogue et la sensibilisation continus, ainsi que par des mesures concrètes pour répondre aux pratiques discriminatoires et abusives et par des mesures spéciales pour corriger les manquements et injustices en matière de recrutement et d'accès à des promotions, évaluations de performances et opportunités d'emploi. Il a mis en avant la nécessité d'intensifier les efforts pour encourager cette culture, notamment en améliorant les politiques, en créant de meilleurs processus de responsabilisation et en appliquant des mesures plus efficaces pour protéger les collaborateurs d'ONU-Femmes des représailles. En conclusion, il a appelé ONU-Femmes à annoncer la libération à plein temps d'au moins un fonctionnaire ou représentant du personnel pour défendre les droits du personnel aussi bien au sein de l'Entité que sur de multiples forums à travers le système des Nations Unies.

36. En réponse, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a remercié le Conseil du personnel pour son engagement, son dévouement et son travail acharné pour faire du lieu de travail au sein d'ONU-Femmes un environnement sain et égalitaire en matière d'opportunités. Elle a reconnu que l'accumulation de multiples crises humanitaires, l'accélération des changements climatiques et la pandémie qui se poursuivait au niveau mondial avaient résulté en une pression accrue sur l'Entité et son personnel, générant une augmentation générale du stress, de l'incertitude et de l'anxiété. Elle a souligné que la création d'une culture favorisant le bien-être et la santé mentale du personnel a été et continue d'être une priorité majeure pour l'Entité. Elle a également mis en avant les efforts continus d'ONU-Femmes pour consolider sa résilience face à la crise de la COVID-19 en cours, à savoir : le renforcement de ses ressources ; le soutien apporté à l'ensemble du personnel, notamment l'aide psychologique et la gestion du stress ; la conduite d'une étude de santé à l'échelle du système des Nations Unies pour améliorer ses politiques et éclairer ses futures approches ; et le partage de ressources sur la santé mentale et le bien-être avec les responsables d'ONU-Femmes pour soutenir le personnel et créer un lieu de travail épanouissant. À propos du programme de vaccination contre la COVID-19 des Nations Unies, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a indiqué qu'il était disponible dans 88 pays où l'Entité est présente et que tous les membres du personnel et leur famille pouvaient en bénéficier. Elle a ajouté

qu'ONU-Femmes poursuivait ses efforts d'aménagement des modalités de travail en faveur des collaborateurs dès lors que possible, admettant toutefois que pour le personnel de terrain, ces aménagements étaient un luxe qui n'était pas toujours immédiatement possible.

37. La Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a rappelé que l'ensemble du personnel, quel que soit son type de contrat, était indispensable pour mener à bien le mandat de l'Entité. Elle a souligné que le Plan stratégique pour la période 2022-2025 était le tout premier à prévoir un axe spécifique sur le renforcement de la diversité et de l'autonomie des ressources humaines et la promotion d'une culture inclusive au sein d'ONU-Femmes. Elle a ajouté que les responsables travaillaient à répondre aux besoins en effectifs grâce aux contrats et modalités de travail appropriés, et qu'ONU-Femmes collaborait étroitement avec les autres organismes des Nations Unies pour adopter une modalité de la Convention de services (qui sera appliquée en 2022) qui offrira des avantages à une part importante du personnel de l'Entité. Enfin, elle a assuré au Conseil d'administration et au Conseil du personnel que la direction plaçait toujours l'avenir du travail parmi ses priorités et que des discussions autour d'éventuelles nouvelles modalités de contrat non liées à un lieu d'affectation seraient engagées.

38. Sur la question de la lutte contre le racisme et la discrimination, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a indiqué que son équipe dirigeante et elle-même étaient engagées en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations, y compris celles fondées sur l'origine ethnique. Elle a mis en avant l'intégration de ces questions dans le Plan stratégique d'ONU-Femmes pour la période 2022-2025 et la présence explicite d'actions spécifiques dans le cadre de résultats, notamment la promotion de processus décisionnels inclusifs et participatifs. La Directrice d'ONU-Femmes a assuré au Conseil d'administration que l'Entité était en bonne voie pour résoudre la problématique liée aux données, et que la Conseillère principale pour les questions de diversité et d'inclusion travaillait main dans la main avec les collaborateurs d'ONU-Femmes pour identifier un cadre qui servirait d'appui aux objectifs du Plan stratégique. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes était fortement impliquée dans le groupe de travail du Comité de haut niveau sur la gestion consacré aux nouvelles façons de travailler au sein de Nations Unies, en particulier avec l'équipe chargée des recommandations sur la diversité et l'inclusion. En conclusion, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a remercié à nouveau le conseil du personnel pour son approche collaborative et pour son implication sur les nombreuses questions soulevées pendant l'année 2021.

39. Après l'ouverture des débats, une délégation a insisté sur le rôle fondamental d'une multitude d'efforts concrets contre le racisme, le sexisme et d'autres formes de discrimination dans la création d'un environnement de travail sûr, créatif et pérenne. L'État membre a ajouté que la pérennité de cet environnement reposait sur la transparence vis-à-vis de la sécurité de l'emploi et des contrats, car le sentiment de sécurité, de considération et d'appréciation rendait le personnel plus apte à s'adapter aux changements nécessaires et à faire face à des défis inattendus. Ce même État membre a indiqué qu'il attendait de l'Entité qu'elle adopte une approche durable et transformatrice du point de vue du genre concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une autre délégation a exprimé son soutien aux deux parties pour leur dialogue ouvert et leurs efforts conjoints pour répondre aux questions soulevées, et a rappelé que le nouveau Plan stratégique ne pourrait se concrétiser sans le concours du personnel d'ONU-Femmes. L'État membre a interrogé le Conseil du personnel à propos de la mobilité interinstitutions et lui a

demandé de partager son point de vue sur la réponse de l'Entité en situation de crise, eu égard à son devoir de protection. En réponse, la Présidente du Conseil du personnel a invité l'État membre à poursuivre la conversation ultérieurement pour lui fournir plus d'informations.

## IX. Clôture

40. Dans sa déclaration finale, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a remercié la Présidente du Conseil d'administration pour sa direction efficace et avisée de la première session ordinaire de l'année. Elle a également remercié les vice-présidents pour leurs contributions notables et salué les facilitateurs d'Islande et d'Ukraine pour leur orientation habile qui a conduit à l'adoption de deux décisions. Après avoir témoigné sa reconnaissance envers tous les membres et observateurs pour leur implication interactive, elle a également fait remarquer que la relation solide entre le Conseil d'administration et ONU-Femmes serait un atout pour l'Entité lors de la mise en œuvre de son Plan stratégique.

41. À propos de la COVID-19, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a indiqué qu'elle partageait les préoccupations des délégations quant aux conséquences néfastes que la pandémie continue à avoir sur les femmes et les filles. Elle a rappelé que les conséquences de cette crise sur le personnel d'ONU-Femmes et les discussions en découlant sur l'avenir du travail demeuraient en haut de la liste des priorités. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes s'engageait à diversifier et à autonomiser ses ressources humaines pour lutter contre la discrimination et créer un environnement de travail sûr et sain, où chacun a accès au soutien psychologique nécessaire.

42. Après avoir exprimé son accord avec les délégations sur le rôle clé d'ONU-Femmes pour se remettre en bonne voie vers la réalisation des ODD pendant la décennie d'action actuelle, la Directrice de l'Entité a souligné l'importance cruciale du Plan stratégique pour obtenir des résultats porteurs de changement à cet égard. Elle a pris note de l'appel des États membres à l'intégration complète du Plan stratégique aux niveaux régional et national et à la prise en compte des contextes et priorités nationaux dans le travail d'ONU-Femmes. Elle a également rappelé le soutien des États membres aux coalitions d'action et a indiqué qu'ONU-Femmes travaillerait à les intégrer à la mise en œuvre du Plan stratégique. La Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a remercié les délégations d'avoir souligné la nécessité d'un financement suffisant, prévisible, opportun et de qualité pour la mise en œuvre du Plan stratégique, conformément aux engagements pris dans le Pacte de financement. Elle a mis en avant l'engagement de l'Entité pour la diversification des sources de financement et pour le renforcement et l'élargissement des partenariats afin d'obtenir des résultats porteurs de changement pour l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. La Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a indiqué qu'ONU-Femmes mettrait à profit l'impulsion donnée par l'examen quadriennal complet pour généraliser l'égalité des genres à l'échelle du système dans le cadre d'une approche cohérente.

43. À propos de la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, la Directrice de l'Entité a réaffirmé l'engagement d'ONU-Femmes à mettre son expérience et son expertise au service de cette cause, au sein de l'Entité comme du système entier des Nations Unies. Elle a également indiqué qu'ONU-Femmes agirait en accord avec les conclusions de l'évaluation et maintiendrait ses objectifs ambitieux pour assurer la responsabilisation et

l'apprentissage. En conclusion, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a mentionné la prochaine session de la Commission sur la condition de la femme et a remercié le Secrétaire du Conseil d'administration et toute l'équipe du Secrétariat pour leur travail.

44. La Présidente du Conseil d'administration a conclu en exprimant sa satisfaction quant à l'efficacité et à la ponctualité du déroulement de la session. Elle a salué la richesse, l'interactivité et la cohérence des discussions sur chaque point de l'ordre du jour. Elle a en outre remercié le Bureau pour son soutien pendant la session et en amont, notamment pour son accompagnement précieux lors de l'adoption des deux décisions. Elle a remercié les membres du Conseil d'administration et les observateurs pour leur participation active et leur implication pendant la session, ainsi que le Secrétaire du Conseil d'administration et toute l'équipe du Secrétariat pour leur soutien. La Présidente a accueilli favorablement la vision de la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive telle que décrite à l'ouverture de la session et l'a remerciée d'avoir rappelé les injustices et discriminations encore subies par les femmes du monde entier, aggravées la pandémie de COVID-19. Elle a exprimé sa satisfaction quant aux mesures déjà entreprises pour renforcer la relation entre le Conseil d'administration et la Direction exécutive d'ONU-Femmes, faisant observer que cela aurait une influence positive sur le renforcement de la collaboration entre le Conseil d'administration et l'Entité.

45. Revenant sur la session, la Présidente a reconnu que les interventions étaient diverses, de haut niveau et concernaient de nombreux sujets. Elle a constaté le large soutien envers la Directrice exécutive nouvellement nommée et le Plan stratégique d'ONU-Femmes pour la période 2022-2025. Elle a également rappelé que les délégations avaient exhorté ONU-Femmes à s'assurer que le Plan stratégique serait entièrement intégré aux niveaux régional et national afin de ne laisser personne de côté. Elle a ajouté que les États membres avaient mis en évidence la valeur du triple mandat d'ONU-Femmes, ainsi que la nécessité de soutenir un relèvement post-COVID-19 tenant compte des spécificités de genre. En outre, la Présidente a relevé que les États membres ont réitéré la pertinence et la nécessité urgente de discuter de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans le contexte des changements climatiques lors de la prochaine session de la Commission de la condition de la femme. Enfin, elle a conclu en remerciant les présentateurs pour leurs exposés denses et leur travail acharné, qui ont assuré la qualité élevée des délibérations du Conseil d'administration.

46. La session a ensuite été levée.

## Annexe I

### Décisions adoptées lors de la première session ordinaire de 2022

2022/1

#### **Rapport financier et états financiers vérifiés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 et Rapport du Comité des commissaires aux comptes**

*Le Conseil d'administration :*

1. *Prend note* du rapport du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies pour l'exercice financier clos le 31 décembre 2020 ;
2. *Prend note avec satisfaction* de la dixième opinion sans réserve rendue par le Comité des commissaires aux comptes concernant les états financiers d'ONU-Femmes pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ;
3. *Prend note* de la réponse d'ONU-Femmes au rapport du Comité des commissaires aux comptes pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ;
4. *Reconnaît* les progrès réalisés par ONU-Femmes dans l'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes et *demande* à ONU-Femmes de poursuivre ses efforts actuels pour appliquer ces recommandations.
5. *Encourage* ONU-Femmes à poursuivre l'harmonisation de la réponse de son administration au rapport du Comité des commissaires aux comptes avec les autres fonds et programmes des Nations Unies et à appliquer les recommandations, le cas échéant, de façon cohérente avec le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Programme alimentaire mondial et le Fonds d'équipement des Nations Unies.

15 février 2022

2022/2

#### **Politiques et procédures d'ONU-Femmes visant à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels**

*Le Conseil d'administration :*

1. *Prend note* du compte rendu d'ONU-Femmes sur les mesures de prévention et de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;
2. *Prend note avec satisfaction* de la mise en œuvre des recommandations formulées dans l'examen indépendant des politiques et des procédures d'ONU-Femmes sur la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, concernant les politiques et procédures appliquées au siège et dans les bureaux régionaux et de pays d'ONU-Femmes à cet égard ;
3. *Note* les progrès réalisés et la nécessité de poursuivre les efforts de prévention et de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans les politiques et procédures d'ONU-Femmes appliquées au siège et dans les bureaux régionaux et de pays et, à cette fin, *encourage* ONU-Femmes à continuer à prendre des mesures, avec des ressources suffisantes puisées parmi celles existantes, pour assurer une approche

centrée sur les victimes/survivantes, à long terme, conjointe, à l'échelle du système et cohérente avec le système des Nations Unies, tout en exerçant son mandat, y compris pendant la riposte et le relèvement faisant suite à la pandémie de COVID-19 ;

4. *Demande* à ONU-Femmes de continuer à promouvoir un changement de culture au niveau du siège et des bureaux régionaux et de pays pour s'attaquer aux causes profondes de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et, à cette fin, d'y renforcer les efforts de prévention et de lutte contre l'exploitation les abus et le harcèlement sexuels à l'aide de mesures telles que, par exemple, la sensibilisation, l'éducation et la formation ; et *exhorte* ONU-Femmes à garantir que la direction, à tous les niveaux, est consciente de ses responsabilités vis-à-vis de ces questions, mais aussi que le personnel ayant des fonctions spécifiques à cette fin participe aux mécanismes de coordination interinstitutions, le cas échéant ;

5. *Exhorte* ONU-Femmes à continuer d'assurer, par l'intermédiaire du Bureau des services de contrôle interne et en accord avec ses procédures internes, la conduite d'enquêtes centrées sur les victimes/survivantes approfondies et en temps opportun, et de poursuivre le signalement rapide des allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels aux membres et aux observateurs du Conseil d'administration par le biais du rapport annuel sur l'audit interne et les activités d'enquête ;

6. *Prend note* de l'élaboration du cadre de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels d'ONU-Femmes et la présentation annuelle de plans d'action sur la prévention et la riposte à cet égard au Secrétaire général des Nations Unies en vue de les mettre en œuvre au siège et au niveau des bureaux régionaux et de pays, et demande à ONU-Femmes d'informer le Conseil d'administration de ses plans d'action au niveau du siège chaque année ;

7. *Demande* à ONU-Femmes de continuer à présenter sa certification annuelle au Conseil d'administration au cours de chaque session annuelle conformément à la décision 2018/3 (art. 10) et de présenter chaque année, dans le cadre de rapports existants, un compte rendu sur la façon dont ONU-Femmes améliore sa culture institutionnelle pour s'attaquer aux causes profondes de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que sur les mesures que prend l'Entité pour prévenir ces comportements et y répondre dans ses politiques, procédures et opérations. Ce compte rendu doit inclure une analyse de la mise en œuvre de ces dernières à l'échelle du système des Nations Unies, notamment le Protocole relatif aux partenaires opérationnels, l'évaluation des capacités du partenaire d'exécution et ClearCheck ;

8. *Demande* qu'ONU-Femmes présente un compte rendu, lors de la première session ordinaire du Conseil d'administration de 2023, sur les indicateurs utilisés pour mesurer les progrès en matière de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et sur la cohérence des indicateurs connexes du cadre intégré de résultats et de ressources avec les indicateurs pertinents de l'examen quadriennal complet et des autres institutions du système de développement des Nations Unies ; et *encourage* l'analyse des données pertinentes obtenues pour éclairer les stratégies, politiques et procédures d'ONU-Femmes.

15 février 2022