Nations Unies UNW/2022/5

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

Distr. : générale
12 août 2022

Français
Original : anglais

Deuxième session ordinaire de 2022
13 et 14 septembre 2022
Point 1 de l'ordre du jour provisoire
Questions d'organisation

Rapport de la session annuelle de 2022, du 21 au 22 juin 2022[1]

I. Questions d'organisation

1. La session annuelle de 2022 du Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) s'est tenue au siège des Nations Unies, à New York, les 21 et 22 juin 2022.

2. Le Conseil d'administration a adopté l'ordre du jour provisoire annoté et le plan de travail de la session annuelle (UNW/2022/L.3), et il a également approuvé le rapport de la première session ordinaire, qui s'est tenue les 14 et 15 février 2022 (UNW/2022/1). Le Conseil d'administration a également approuvé l'ordre du jour provisoire et le plan de travail pour la deuxième session ordinaire de 2022 (UNW/2022/CRP.3), qui se tiendra les 13 et 14 septembre 2022.

3. Le Conseil d'administration a adopté quatre décisions (2022/3, 2022/4, 2022/5 et 2022/6), jointes en annexe au présent rapport.

II. Déclarations liminaires

4. La Présidente du Conseil d'administration a ouvert la session en félicitant ONU-Femmes d'être restée en bonne voie de réaliser ses objectifs et d'avoir rempli sa mission en dépit des défis mondiaux, et a rendu hommage au personnel d'ONU-Femmes sur le terrain. Elle a également salué la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour la direction et la réussite de la dernière session de la Commission de la condition de la femme. À la lumière des défis interdépendants posés par la COVID-19, les conflits et les changements climatiques, la Présidente a réaffirmé la nécessité de s'assurer que la mise en œuvre du Plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes est à la fois efficace et cohérente. Elle a ajouté que des efforts concertés sont indispensables pour remédier aux inégalités existantes entre les genres et aux fragilités exacerbées par les urgences mondiales, la crise

[1] *Remarque* : le présent document a été élaboré dans son intégralité par ONU-Femmes.

Merci de recycler

climatique et les instabilités qui en résultent. Elle a encouragé ONU-Femmes à redoubler ses efforts pour assurer la cohérence entre les organismes des Nations Unies sur le terrain et la synergie de leurs actions.

5. Dans sa déclaration liminaire, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié la Présidente et l'a félicitée pour sa nomination en tant que Haute-Représentante pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement. La Directrice de l'entité a remercié le Bureau ainsi que ses collègues d'ONU-Femmes pour leur collaboration et leur appui. Elle a détaillé la façon dont les crises conjuguées que sont les conflits, les changements climatiques et la COVID-19 mettent en péril la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) et du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et font reculer les droits des femmes partout dans le monde. Faisant observer qu'aucun des ODD n'était en passe d'être atteint à l'heure actuelle, elle a insisté sur la nécessité de travailler conjointement afin de se remettre en bonne voie pour y parvenir d'ici à 2030. Elle a mis l'accent sur le rôle majeur joué par les femmes et les filles dans la prévention des crises et le développement durable, en soulignant par ailleurs le potentiel transformateur de la jeunesse et l'importance fondamentale d'une approche intégrant l'ensemble de la société pour lutter contre les normes de genre néfastes. Faisant référence aux conclusions concertées de la 66e session de la Commission de la condition de la femme, la Directrice de l'entité a encouragé les délégations à travailler main dans la main pour soutenir un relèvement durable aux urgences climatiques.

6. La Directrice d'ONU-Femmes a exprimé une nouvelle fois son souhait de collaborer étroitement avec l'ensemble des États membres pour faire avancer le programme pour l'égalité des sexes. Elle s'est engagée à renforcer davantage la gestion financière, la gestion des risques et les fonctions déontologiques de l'Entité et a annoncé officiellement la mise en place d'une fonction déontologique spécifique au sein d'ONU-Femmes. Elle a informé le Conseil d'administration de l'avancement des recrutements pour les postes à hautes responsabilités clés, notamment au sein de la Direction exécutive. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a annoncé que l'Entité continuait à battre des records en matière de mobilisation des ressources, avec plus de 550 millions de dollars levés en 2021. Elle a remercié tous les partenaires de développement de continuer à faire de l'égalité des sexes une priorité et s'est engagée à poursuivre l'élargissement de la base de partenaires d'ONU-Femmes. Elle a en outre souligné l'importance d'une étroite collaboration avec les entités sœurs des Nations Unies et a assuré au Conseil d'administration qu'ONU-Femmes, au-delà de sa participation au processus de réforme du système de l'ONU, jouait un rôle majeur au cœur du système et à tous ses niveaux. La Directrice de l'Entité a cité l'Initiative Spotlight pour illustrer l'union du système de l'ONU, avec l'appui de l'Union européenne, dans le but d'assurer un changement porteur de transformation dans la vie des femmes et des filles. Au-delà du système onusien, elle reconnaît également l'importance de la collaboration avec la jeunesse, la société civile, le milieu philanthropique, les gouvernements et le secteur privé, comme dans le cadre du Forum Génération Égalité, par exemple.

7. Présentant son rapport annuel, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a mis en avant les résultats clés obtenus en 2021 en coopération avec les gouvernements, les partenaires des Nations Unies et la société civile, entre autres. Dans le domaine de l'autonomisation économique des femmes, elle a indiqué qu'ONU-Femmes avait aidé 44 pays à renforcer leur cadre juridique, réglementaire

et politique avec l'adoption de 55 lois et politiques favorisant l'accès des femmes à des emplois décents. Concernant la violence à l'égard des femmes, ONU-Femmes a appuyé l'adoption ou le renforcement de lois pour lutter contre ce phénomène dans 22 nouveaux pays, et a soutenu le renforcement des stratégies et plans d'action nationaux pour y mettre fin dans 57 pays. La Directrice exécutive a détaillé le travail de l'Entité en faveur de la représentation et du leadership des femmes, dans le cadre du programme sur les femmes, la paix et la sécurité et en matière d'action humanitaire. Elle a ajouté que l'Entité avait mis à profit sa mission de coordination, en faisant remarquer que plus de 70 % des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable élaborés en 2021 comportaient des objectifs d'égalité des sexes au niveau des réalisations et que les dépenses d'ONU-Femmes dans le cadre des programmes conjoints avaient atteint une proportion record de 31 % (contre 12 % en 2018). S'adressant aux délégations, elle a fait part de sa détermination à poursuivre dans cette voie et à faire encore mieux durant son mandat. Pour clore sa déclaration, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a enjoint les États membres à édicter des mesures ambitieuses pour promouvoir l'égalité des sexes, à plaider aux côtés d'ONU-Femmes sur chaque plateforme intergouvernementale, à mettre l'égalité des sexes au premier plan à tous les niveaux du système de l'ONU, et à veiller à ce que les engagements pour réduire les disparités soient assortis de ressources.

8. À l'ouverture des débats aux délégations, de nombreux États membres ont remercié la Directrice exécutive d'ONU-Femmes pour son compte rendu exhaustif. 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 sur la période du Plan stratégique 2018-2021, et plus particulièrement au cours de l'année éprouvante qu'a été 2021. Plusieurs délégations ont fait part de leur inquiétude quant à la trajectoire prise en matière d'égalité des sexes en raison de la COVID-19, des changements climatiques et des conflits, qui constituent une menace pour les progrès accomplis dans la réalisation de l'ODD 5 et, de façon plus globale, dans celle du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les États membres ont réaffirmé leur soutien au Plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes. En outre, certains intervenants ont salué le travail essentiel mené par le Fonds d'affection spéciale de l'ONU pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes.

9. Les Délégations ont encouragé ONU-Femmes à envisager de nouvelles synergies et collaborations avec des institutions financières internationales et d'autres partenaires, ainsi qu'à diversifier son réseau de donateurs grâce à des approches de financement novatrices. Elles ont souligné l'importance d'un financement prévisible et flexible pour permettre à ONU-Femmes de mettre en œuvre son plan stratégique. Les États membres ont salué les efforts d'ONU-Femmes pour diriger la réforme du système des Nations Unies pour le développement et ont encouragé l'Entité à continuer à tirer parti de sa mission de coordination. Les intervenants ont par ailleurs accueilli favorablement l'inclusion d'indicateurs communs et complémentaires dans le Cadre intégré de résultats et d'allocation des ressources pour favoriser les actions conjointes. De nombreuses délégations se sont réjouies de l'annonce de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive à propos de la création d'une fonction déontologique indépendante au sein d'ONU-Femmes. L'une des quatre déclarations conjointes formulées au total a mis en lumière les obstacles à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en Afrique, tandis qu'une autre prononcée au nom de 24 pays a soulevé des questions à propos de la coordination du système de l'ONU, des changements climatiques et des objectifs pour les femmes, la paix et la sécurité.

III. Évaluation

10. La Directrice des Services indépendants d'évaluation et d'audit (SIEA) a présenté le Rapport de 2021 sur la fonction d'évaluation de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UNW/2022/4). Le rapport fournit une vue d'ensemble de la stratégie d'évaluation globale et du plan d'évaluation institutionnel d'ONU-Femmes pour 2022-2025, donne un aperçu des évaluations stratégiques réalisées, propose un examen de la performance de la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes à travers le Système mondial de contrôle des évaluations, et documente les activités de renforcement des capacités et de sensibilisation pour une évaluation tenant compte des questions de genre au niveau mondial et dans le système de l'ONU. Le programme de travail et le budget du Service indépendant d'évaluation (SIE) pour 2022 ont également été présentés. En 2021, le SIE a réalisé deux évaluations institutionnelles, une métasynthèse et une étude conjointe. Deux autres évaluations institutionnelles ont été entamées. Le SIE a fourni 40 évaluations décentralisées, dont huit évaluations des portefeuilles de projets nationaux, cinq évaluations régionales, 20 évaluations de programmes/projets et neuf évaluations conjointes. Les résultats d'évaluation indiquent dans l'ensemble une excellente prise en compte des conclusions d'évaluation dans les processus stratégiques clés, des progrès significatifs au niveau des indicateurs clés de performance, ainsi qu'un intérêt et des efforts accrus en faveur d'initiatives d'évaluation conjointe à l'échelle du système dans le cadre de programmes conjoints ou d'objectifs communs à l'ensemble du système.

11. La Directrice des SIEA a présenté l'évaluation institutionnelle du travail d'ONU-Femmes en matière de plaidoyer stratégique (UNW/2022/CRP.4). L'évaluation portait sur les fonctions, les initiatives et les interventions de l'Entité en matière de plaidoyer stratégique, ainsi que sur les structures et approches organisationnelles, opérationnelles et stratégiques mises en place pour soutenir ces activités. Elle s'intéressait plus particulièrement aux interactions entre les niveaux mondial, régional et national de l'organisation pour comprendre la manière dont le travail de plaidoyer stratégique parvenait à susciter des changements concrets dans les vies des femmes et des filles. Huit conclusions ont été tirées de cette évaluation, l'une d'entre elles étant que l'Entité gagnerait à définir le plaidoyer stratégique et à élaborer, en s'appuyant sur le plan stratégique, une approche cohérente de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'établissement de rapports concernant le plaidoyer stratégique. L'évaluation a également établi que des connaissances fiables et fondées sur des données probantes sont essentielles au travail de plaidoyer stratégique d'ONU-Femmes et que les partenariats sont indispensables pour en démultiplier les effets, mobiliser des ressources, et adopter une démarche globale dans le cadre de ce travail. En outre, elle a mis en évidence la nécessité de clarifier la structure organisationnelle des activités de plaidoyer stratégique, afin d'assurer une communication et une coordination plus satisfaisantes entre le siège, les bureaux régionaux et les bureaux de pays. Il en ressort par ailleurs que les systèmes de surveillance et de suivi des résultats d'ONU-Femmes ne reflètent pas fidèlement les résultats du plaidoyer stratégique et les enseignements tirés, que les ressources actuelles sont parfois insuffisantes pour permettre à l'Entité d'explorer le plein potentiel de ses activités de plaidoyer stratégique, et qu'elle ne dispose pas toujours du personnel adapté ni de l'expertise nécessaire. Si l'évaluation rapporte que le travail de plaidoyer stratégique d'ONU-Femmes contribue à façonner et à promouvoir des politiques et des lois en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, elle indique également que ce travail ne mène pas

systématiquement à des résultats à long terme pour les femmes et les filles en raison de différents facteurs, notamment les capacités, le financement, l'harmonisation interne et d'autres facteurs externes sur lesquels ONU-Femmes n'exerce pas de contrôle direct. Enfin, l'évaluation souligne que la mise en œuvre du principe visant à « ne laisser personne de côté » est souvent inégale, celle-ci n'étant pas toujours planifiée en amont et faisant rarement l'objet d'un suivi adéquat. Ainsi, six recommandations ont été formulées dans l'évaluation.

12. S'exprimant au nom de l'administration, la Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a remercié le Service d'évaluation indépendant pour la grande qualité de son travail et pour les conseils prodigués en vue d'améliorer les performances de l'Entité. Elle a approuvé les propositions énoncées dans le rapport de 2021 sur la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes et a décrit les avantages que l'Entité a tirés des évaluations institutionnelles et décentralisées dans l'exercice de son triple mandat et au cours de l'élaboration de son Plan stratégique 2022-2025. Les évaluations étant de plus en plus utilisées, la Directrice exécutive adjointe a suggéré que les SIEA investissent plus de temps dans la diffusion des conclusions et recommandations des évaluations institutionnelles et facilite l'appropriation transorganisationnelle des activités de suivi. Elle a réaffirmé le plein engagement de l'Entité en faveur du renforcement continu de la qualité, du champ et de l'utilisation des évaluations aussi bien institutionnelles que décentralisées. Au sujet de l'évaluation institutionnelle du travail de plaidoyer stratégique d'ONU-Femmes, la Directrice exécutive adjointe a souligné son importance déterminante dans les efforts de l'Entité pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes acceptait les cinq principales recommandations de l'évaluation et, en partie, une recommandation relative à la consolidation des relations, étant donné que l'Entité collabore déjà étroitement avec les gouvernements nationaux, les organismes des Nations Unies, les mouvements féministes et les organisations de femmes en matière de plaidoyer stratégique. La Directrice exécutive adjointe a également ajouté que le nouveau Plan stratégique 2022-2025 procurait à ONU-Femmes un cadre solide pour étendre la portée de son travail de plaidoyer stratégique. Elle a indiqué que des délais et des unités responsables ont été définis à travers l'Entité, et noté que dans certains cas, des financements supplémentaires seront nécessaires pour appliquer pleinement les recommandations.

13. Dans une déclaration au nom de son pays, un État membre a salué les efforts déployés par ONU-Femmes pour renforcer la fonction d'évaluation ainsi que l'amélioration considérable de la qualité des évaluations. Il a également encouragé l'Entité à affecter des fonds aux fonctions d'évaluation, conformément à la politique d'évaluation, étant donné qu'il reste 3 % des dépenses du programme pour atteindre l'objectif. La délégation a accueilli favorablement le rôle majeur joué par ONU-Femmes dans l'élaboration et la mise en œuvre de cadres normatifs pour les droits des femmes et l'égalité des sexes, et s'est interrogée sur la façon dont l'Entité entendait assurer l'accès aux connaissances et à l'expertise en matière de plaidoyer stratégique au niveau des pays. Une autre délégation a félicité le SIE pour la qualité de ses évaluations en faisant observer qu'en 2021, 98 % des rapports d'évaluation d'ONU-Femmes ont été globalement jugés comme « satisfaisants » ou « très satisfaisants », une amélioration par rapport aux 90 % de 2020. Faisant remarquer que l'évaluation institutionnelle de la coordination du système des Nations Unies et de la mission de mobilisation globale pour mettre fin aux violences à l'égard des femmes indique que le rôle de coordination d'ONU-Femmes est limité par sa capacité à formuler la valeur de la coordination des Nations Unies, l'État membre a

demandé à l'Entité comment elle entendait renforcer sa mission de coordination compte tenu des recommandations de l'évaluation.

14. En réponse à une question posée par les États membres, la Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a souligné que, conformément au nouveau plan stratégique, les pays doivent entreprendre le plaidoyer stratégique et l'appui normatif nécessaire sous la supervision des bureaux régionaux et du siège. Elle a ajouté que le système de l'ONU, le programme conjoint ainsi que d'autres documents directeurs analogues mettent en exergue l'importance du plaidoyer stratégique. En réponse à une autre question relative à la coordination, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a signalé que le renforcement et l'élargissement de la coordination au sein du système onusien feraient partie des priorités d'ONU-Femmes à l'avenir. Elle a précisé que cela impliquerait non seulement un investissement dans la division de la coordination au siège, mais aussi un renforcement de la coordination d'ONU-Femmes aux niveaux des pays et des régions. La Directrice de l'Entité a indiqué étudier la possibilité de créer une fonction spécifiquement consacrée à la coordination dans les bureaux régionaux et de collaborer plus étroitement avec le Bureau de la coordination des activités de développement afin de garantir la présence de conseillères et conseillers en matière d'égalité entre les sexes dans chaque bureau de coordonnateur résident, en particulier dans les régions où ONU-Femmes n'est pas présente, pour faire en sorte que les questions de genre soient prises en considération partout.

15. La Directrice des SIEA a indiqué que les dépenses relatives à l'évaluation en 2021 étaient très légèrement inférieures aux 2 % auxquels l'Entité s'était engagée, s'élevant à 1,8 % exactement. Elle a par ailleurs assuré aux délégations que le budget du SIE était protégé et que le service recevait un soutien indéfectible de la part de l'Entité pour garantir le financement nécessaire aux évaluations institutionnelles et à l'appui technique qu'il fournit. Outre les dépenses d'évaluation, la Directrice a souligné qu'il convenait d'assurer les ressources nécessaires aux niveaux des pays et des régions et d'envisager d'autres mécanismes de contrôle non inclus dans l'objectif de 2 à 3 %. Elle reconnaît avec satisfaction que le nouveau plan stratégique comporte plusieurs résultats transversaux, ce qui aidera l'Entité à mesurer et à améliorer la valeur de son travail de plaidoyer stratégique. Enfin, la Directrice a attiré l'attention sur l'importance des évaluations conjointes et à l'échelle du système, et a annoncé que les SIEA travaillaient à la réalisation d'une synthèse des évaluations sur l'ODD 5 à travers le système, recensant les progrès accomplis concernant l'ODD 5 aux niveaux du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes.

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

16. 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 1er janvier au 31 décembre 2021 (UNW/2022/3). 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 fonde cette opinion ; c) une déclaration de conformité aux normes d'audit interne observées ; 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 de gestion et d'avancement de la mise en œuvre par l'administration des recommandations d'audit interne. En s'appuyant sur les travaux d'audit internes réalisés en 2021, l'opinion générale du SAI sur l'année est qu'aucune faiblesse majeure n'a été identifiée dans les processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle de l'Entité qui compromettrait sérieusement la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels d'ONU-Femmes. En particulier, quatre points à améliorer requérant l'attention de l'administration d'ONU-Femmes ont été identifiés : 1) améliorer davantage ses mécanismes de contrôle institutionnel ; 2) perfectionner la capacité d'absorption de l'administration pour mettre en œuvre les recommandations en matière de contrôle et améliorer la responsabilité pour recevoir les processus existants de planification des mesures recommandées ; 3) renforcer les capacités, en particulier sur le terrain, s'agissant des effectifs du personnel et de ses compétences ; et 4) établir la responsabilité de l'administration en matière de gestion des risques et de systèmes de contrôle interne liés, par la préparation d'une déclaration de contrôle interne annuelle.

17. Concernant le nombre d'enquêtes en 2021, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a enregistré 36 allégations visant ONU-Femmes, auxquelles s'ajoutent 18 allégations datant de 2020 toujours en cours. Des 54 allégations, 40 ont été classées en 2021. De ces 40 allégations classées, 20 l'ont été à la suite d'une évaluation préliminaire du BSCI, et 20 après une enquête du BSCI. Parmi les 20 allégations classées à la suite d'une évaluation préliminaire, le BSCI en a transmis 11 à ONU-Femmes pour que l'administration prenne éventuellement des mesures. Parmi les 20 allégations classées en 2021 ayant fait l'objet d'une enquête du BSCI, 15 étaient étayées par des preuves, et cinq n'étaient pas prouvées. Les 15 allégations étayées par des preuves concernaient différentes sortes de fautes professionnelles : styles de gestion agressifs, irrégularités dans les registres de présence et dans les recrutements, gaspillage de ressources par le personnel, contrefaçon et falsification de documents, collusion avec les fournisseurs et non-déclaration de conflit d'intérêts, entre autres.

18. La Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a présenté la réponse de l'administration aux recommandations respectives reçues. Elle a remercié les SIEA et le BSCI pour leur travail, qui contribue au fonctionnement efficace et efficient de l'Entité et aide à la prémunir des gaspillages, des fraudes et des abus. Après avoir indiqué qu'ONU-Femmes reconnaissait les principaux problèmes soulevés lors de l'audit de 2021, elle a décrit les mesures prises par l'administration pour agir sur les quatre principaux points à améliorer identifiés par le SAI. Elle a détaillé les mesures prises par l'Entité pour renforcer sa deuxième ligne de défense ainsi que les initiatives visant à accroître la capacité d'absorption de l'administration. Elle a mis en avant le cadre de présence d'ONU-Femmes selon la typologie des pays, comme moyen pour l'Entité d'exercer son triple mandat de façon optimale et d'obtenir des résultats transformateurs en favorisant des relais efficaces sur le terrain. Elle a annoncé qu'ONU-Femmes établirait une déclaration de contrôles internes au cours de l'année. En outre, elle a partagé les résultats positifs de la mise en œuvre des recommandations d'audit déjà appliquées à ce jour. Concernant la fraude, la Directrice exécutive adjointe a fait savoir qu'ONU-Femmes avait réalisé des évaluations pour chaque bureau régional et de pays en 2021, et a annoncé la conduite d'une évaluation des risques de fraude pour toutes les divisions du siège. Au sujet des enquêtes, elle a souligné l'engagement soutenu de l'Entité à signaler efficacement toute faute professionnelle au BSCI, comme en témoigne le rapport disciplinaire de 2021. La Directrice exécutive adjointe a conclu en soulignant

l'importance de la diversité et de l'autonomie du personnel et a fait part des initiatives menées en 2021 pour favoriser un environnement inclusif.

19. Le Président du Comité consultatif pour les questions de supervision a présenté le Rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2021. Dans ce rapport, l'efficacité 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. Globalement, le Comité consultatif pour les questions de supervision a conclu que l'ensemble des fonctions de supervision ont des résultats positifs pour l'organisation, mais recommande toutefois à ONU-Femmes de mieux se positionner pour bénéficier du travail réalisé par ces entités et se l'approprier. Il a par ailleurs observé que malgré les restrictions imposées par la pandémie, le SAI a poursuivi ses activités d'audit, de rapport, d'étude et d'évaluation. Cependant, la suite donnée par l'administration aux recommandations d'audit des années passées a été ralentie, probablement en raison de la pandémie. Le Comité consultatif pour les questions de supervision a également fait observer que le manque de responsables désignés pour le suivi des résultats d'audit risque de perpétuer un environnement de contrôle manquant de maturité. Concernant les évaluations, le Comité consultatif pour les questions de supervision a souligné les contributions continues du SIE aux évaluations institutionnelles, ainsi que le rôle joué par le SIE dans les évaluations du système de l'ONU en général. La synthèse globale des conclusions d'évaluation fournie par le SIE a été décrite comme une contribution remarquable. Au sujet des enquêtes, le Comité consultatif pour les questions de supervision a affirmé qu'en tant que responsable au sein d'ONU-Femmes, la Directrice des SIEA jouait un rôle clé dans les échanges avec le BSCI à propos des conclusions d'enquête. Il a également fait référence à l'examen antifraude et à ses recommandations pour rendre le système antifraude d'ONU-Femmes plus mature. Le Comité consultatif pour les questions de supervisions a salué l'annonce de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive concernant la mise en place d'une nouvelle fonction déontologique au sein d'ONU-Femmes, cette décision étant conforme avec ses recommandations antérieures.

20. Concernant la gouvernance, la gestion des risques et le contrôle, le Comité consultatif pour les questions de supervision a fait part de sa satisfaction à l'égard de l'engagement pris par ONU-Femmes en matière d'excellence organisationnelle et de transformation opérationnelle conformément au Plan stratégique 2022-2025, et a encouragé l'entité à honorer cet engagement par des actions concrètes. Le Comité a mis en avant les conséquences négatives du manque de ressources ordinaires sur la solidité des structures de gouvernance, touchant particulièrement les ressources humaines, les technologies de l'information et les structures hors siège. Bien que des progrès aient été réalisés en dépit de la pandémie, le Comité a identifié plusieurs risques subsistants en matière de gouvernance, notamment l'investissement insuffisant dans les fonctions de la deuxième ligne de défense, malgré les évaluations indiquant que de nombreux processus sont à un faible niveau de maturité.

21. La Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a communiqué la réponse de l'administration au rapport du Comité consultatif pour les questions de supervision, accueillant favorablement ses conclusions et soulignant l'engagement d'ONU-Femmes en matière d'excellence opérationnelle. Elle a mis en avant les mesures prises par l'Entité pour renforcer les points à améliorer identifiés par le Comité consultatif pour les questions de supervision, notamment la mise en place

d'un mécanisme d'adoption qui désigne des responsables institutionnels pour les recommandations prioritaires et identifiées comme à haut risque, ainsi que des délais d'application pour chacune d'entre elles. Elle a également indiqué qu'ONU-Femmes avait immédiatement pris des mesures à la suite des conclusions du rapport antifraude et avait demandé une proposition chiffrée au SAI pour agir à l'égard des conclusions du rapport sur les fonctions d'enquête ainsi que des recommandations en matière de renforcement des capacités d'ONU-Femmes pour répondre aux allégations de fraude ou de faute professionnelle. Pour ce qui est de la fonction déontologique, elle a réaffirmé que l'Entité continuerait à promouvoir une culture de responsabilité. La Directrice exécutive adjointe a exprimé sa reconnaissance quant à l'attention portée aux niveaux de ressources par le Comité consultatif pour les questions de supervision et a souligné l'investissement d'ONU-Femmes dans des ressources supplémentaires (notamment pour la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et pour la planification, l'établissement de rapports et la politique institutionnelle des ressources humaines) en vue d'atténuer de façon significative les risques liés aux niveaux de ressources. Reconnaissant son accord avec le Comité quant à l'importance des ressources ordinaires pour les fonctions de base telles que la gouvernance et la gestion des risques, elle s'est engagée à les accroître en élargissant la base des donateurs d'ONU-Femmes et en s'appuyant sur les dons individuels ainsi que sur la budgétisation directe des projets. Concernant les risques liés à la gouvernance, la Directrice exécutive adjointe a remercié le Comité pour sa reconnaissance du travail de renforcement de la responsabilité et de la gouvernance en cours, puis a décrit les activités majeures menées en 2021 pour renforcer cette deuxième ligne de défense et les résultats obtenus.

22. Dans le cadre d'un dialogue interactif organisé à la suite des présentations, une délégation a remercié le Comité et a demandé à ONU-Femmes de clarifier sa position par rapport aux recommandations du Comité et d'indiquer dans quel délai elle entendait les appliquer. Un autre État membre a félicité ONU-Femmes pour le travail effectué et les résultats accomplis, et a accueilli favorablement l'annonce de la mise en place d'une fonction déontologique indépendante au sein de l'Entité. La délégation a également mis l'accent sur le fait que l'ensemble des fonds et programmes des Nations Unies devraient appliquer des principes de gestion des risques internationaux harmonisés ainsi que des procédures et normes comptables uniformisées dans leurs systèmes de gestion des ressources financières et des risques. Elle a annoncé son intention de demander des garanties concernant les fonctions de contrôle interne de l'ensemble des fonds et programmes de développement des Nations Unies qu'elle finance avant de prendre une décision quant aux contributions supplémentaires aux ressources de base. Un autre État membre a salué le travail effectué par les SIEA en 2021 ainsi que l'intention de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de mettre en place une fonction déontologique spécifique au sein d'ONU-Femmes. La délégation a noté avec satisfaction la révision de la politique relative à la fraude en cours, déplorant cependant l'absence d'informations sur les rapports de conformité aux politiques et procédures environnementales concernant ONU-Femmes, et a demandé un compte rendu des pratiques actuelles en matière d'audit environnemental. Un autre intervenant a exhorté ONU-Femmes à appliquer toutes les recommandations en souffrance de longue date le plus rapidement possible. Une cinquième délégation a fait part de son inquiétude quant aux conclusions des différentes évaluations indiquant une faiblesse des systèmes de gouvernance et des lacunes en matière de responsabilité et de gestion des risques institutionnels. Elle a demandé à être informée des raisons pour lesquelles la déclaration des contrôles internes a été

repoussée et des motifs sur lesquels repose l'élaboration de programmes multipartites dans le cadre de l'initiative Génération Égalité.

23. En réponse aux États membres, la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a précisé qu'ONU-Femmes acceptait les recommandations du Comité à propos de Quantum, des ressources humaines, de la responsabilité et des technologies de l'information et des communications, qui seraient appliquées dans des délais variables en fonction des différentes recommandations. Elle a également souligné qu'ONU-Femmes travaillait actuellement à l'amélioration de son système d'évaluation des risques et des fraudes. En réponse à la question concernant les audits environnementaux, la Directrice exécutive adjointe a indiqué que l'Entité est candidate à la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) pour les nouveaux locaux de ses bureaux, qu'elle est en train d'élaborer un plan de protection de l'environnement et que la production d'un rapport sur la durabilité est actuellement à l'étude. Au sujet des 19 recommandations en souffrance de longue date, elle a mis en avant le calendrier et le plan d'action d'ONU-Femmes pour leur application et souligné que sept d'entre elles étaient hautement prioritaires et que les 12 autres étaient moyennement prioritaires, l'une d'elles étant déjà classée. La Directrice exécutive adjointe a indiqué qu'une déclaration des contrôles internes serait effectuée dès que le nouveau système de planification des ressources institutionnelles Quantum sera opérationnel et déployé, afin qu'elle tienne compte des nouveaux processus de fonctionnement. Elle a conclu en rappelant que l'initiative Génération Égalité était entièrement intégrée au Plan stratégique 2022-2025, qui demeure le cadre de travail orientant la mise en œuvre du triple mandat d'ONU-Femmes. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a réaffirmé aux délégations son engagement à appliquer les recommandations du SAI et du Comité consultatif pour les questions de supervision. La Directrice des SIEA a informé le Conseil d'administration de l'audit sur la gouvernance sociale et environnementale prévu par les SIEA en 2022 et de l'évaluation en cours du travail d'ONU-Femmes relatif aux changements climatiques. La Présidente du Comité consultatif a rappelé le contexte dans lequel le Comité a formulé ses recommandations, soulignant la onzième opinion sans réserve ainsi que la mise en place du SAI, du Comité d'examen des activités et d'autres mécanismes de gouvernance au fil des années.

V. Réponse opérationnelle d'ONU-Femmes au niveau des régions

24. Dans ses déclarations liminaires, la Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a affirmé que la région Amérique latine et Caraïbes a fait figure de pionnière dans certains domaines liés à l'égalité des sexes. Elle a rappelé que la région est connue pour sa législation rigoureuse et exemplaire concernant les violences à l'égard des femmes, et pour avoir inventé le concept de « féminicide ». Le dynamisme et l'organisation remarquable de la société civile ainsi que la solidité du système de défense des droits humains dans la région ont également été mis en avant. La Directrice exécutive adjointe a par ailleurs fait remarquer qu'il s'agit de l'une des régions les plus riches du monde en matière de biodiversité, ce qui se reflète dans la diversité des populations humaines, qui comptent environ 50 millions d'autochtones appartenant à 500 groupes ethniques différents. En dépit de cette richesse et des progrès accumulés depuis des décennies, la région est confrontée à des défis économiques et sociaux résultant de la pandémie de COVID-19 et de la

polarisation croissante du spectre politique aux niveaux national et international. La Directrice exécutive adjointe a indiqué qu'ONU-Femmes soutenait les gouvernements de la région en vue d'éradiquer les discriminations basées sur le genre et d'agir en faveur de l'économie des soins, de lutter contre les violences à l'égard des femmes en politique et de favoriser une participation politique paritaire. Dans sa présentation, la Directrice régionale pour les Amériques et les Caraïbes a décrit de façon détaillée la présence d'ONU-Femmes dans la région, ses ressources et ses domaines d'action. Elle a présenté les résultats majeurs obtenus grâce à l'application de la note stratégique sur la région pour la période 2018-2021, insistant en particulier sur les résultats des programmes régionaux axés sur le leadership et la participation des femmes en politique. D'autres exemples de la façon dont ONU-Femmes s'est attachée à ne laisser personne de côté à travers des programmes visant à renforcer les droits et le leadership des femmes autochtones et d'ascendance africaine ont été cités. La Directrice régionale a souligné l'importance de la mise en place de systèmes nationaux intégrés pour renforcer l'économie des soins et a décrit le soutien apporté par ONU-Femmes sous forme de partenariats dans ce domaine à plus de 15 pays dans la région. Elle a cité plusieurs initiatives en faveur de l'autonomisation économique des femmes dans la région, notamment le partenariat stratégique d'ONU-Femmes avec l'Union européenne et l'Organisation internationale du Travail intitulé « Win-Win: Gender Equality Means Good Business » (Gagnant-gagnant : l'égalité des sexes est favorable pour les entreprises) et le programme « Second Chance Education » (Éducation de la seconde chance). La Directrice régionale a fait part des résultats de l'initiative Spotlight dans la région et a mis en lumière le travail accompli dans le cadre du programme sur les femmes, la paix et la sécurité. Elle a conclu la présentation en soulignant le fait que près de la moitié du travail effectué dans la région a été réalisé en partenariat ou en coordination avec d'autres organismes des Nations Unies.

25. En réponse, un État membre a affirmé son soutien aux priorités du bureau régional d'ONU-Femmes pour l'Amérique latine et les Caraïbes et a souligné l'importance de la promotion de la mise en œuvre des initiatives pour les femmes, la paix et la sécurité. La délégation a ajouté qu'il était essentiel de favoriser la participation politique et économique des femmes, et a déclaré être disposée à collaborer avec ONU-Femmes en vue de créer une économie des soins. Elle a salué les efforts de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre, et mis en avant son engagement en faveur d'une transformation numérique pour l'égalité des sexes. Une autre délégation a félicité ONU-Femmes pour son travail de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles en Amérique latine et dans les Caraïbes, et l'a remerciée pour l'appui technique apporté au plan d'action national pour les femmes, la paix et la sécurité. Après avoir mis en lumière la crise migratoire dans la région et la situation des femmes et des filles en Haïti, l'intervenant a demandé à la Directrice régionale comment pallier les lacunes en matière de données sur les violences à l'égard des femmes et des filles afin de permettre de coordonner les réponses aux niveaux national et local, de lutter contre les violences sexuelles et basées sur le genre, et de renforcer les mécanismes de responsabilisation en Haïti. Un troisième intervenant a salué le travail d'ONU-Femmes dans la région et dans son pays en particulier, avant d'annoncer un nouvel accord de coopération avec ONU-Femmes et de demander si l'Entité prévoyait de soutenir l'évaluation et le suivi des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Une autre délégation a remercié ONU-Femmes pour son soutien à l'Alliance mondiale pour les soins, ainsi que pour son travail sur les violences à l'égard des femmes et

des filles et les synergies établies avec la Commission interaméricaine des femmes. Un autre État membre a reconnu le rôle essentiel joué par ONU-Femmes et par d'autres organismes des Nations Unies dans l'aide fournie aux pays pour gérer la crise migratoire dans la région. La délégation a félicité ONU-Femmes pour les résultats obtenus dans la région et a fait remarquer les progrès considérables accomplis dans son pays en matière d'autonomisation économique des femmes. Enfin, elle a appelé la communauté internationale à faire abstraction du produit intérieur brut et à porter son attention sur l'indice de vulnérabilité multidimensionnel pour garantir l'accès à la coopération et au financement internationaux.

26. En réponse aux interventions des États membres, la Directrice régionale a mis en avant les activités de soutien aux défenseurs des droits humains et à l'élaboration des plans d'action nationaux pour les femmes, la paix et la sécurité. Elle a convenu qu'il était important de considérer d'autres éléments que le produit intérieur brut pour décider de l'affectation des financements. En conclusion, elle a souligné la nécessité d'agir à l'égard du travail domestique non rémunéré et a indiqué qu'ONU-Femmes produisait et utilisait des mégadonnées pour éclairer les politiques publiques en matière de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

VI. Mise en œuvre de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement

27. Le Conseil d'administration a 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, soulignant l'engagement d'ONU-Femmes dans la réforme et l'inclusion dans le Plan stratégique 2022-2025 de l'Entité d'un résultat spécifique portant sur la coordination, ainsi que des prescriptions de l'examen quadriennal complet et des résolutions sur le repositionnement de l'ONU. La Directrice exécutive adjointe a ajouté que toutes les notes stratégiques des bureaux de pays d'ONU-Femmes étaient conformes à leurs cadres de coopération respectifs et a indiqué que l'Entité a récemment mis en place des projets pilotes de dialogue stratégique avec les bureaux de pays des Nations Unies ainsi que les coordonnateurs résidents pour assurer l'harmonisation et l'intégration des questions de genre à travers le système. Elle a souligné le fait que la participation des coordonnateurs résidents ne se limitait pas à l'élaboration des notes stratégiques d'ONU-Femmes, mais inclut également l'évaluation des performances des représentants de pays auprès d'ONU-Femmes. Elle a également expliqué comment les différentes typologies de bureaux de pays d'ONU-Femmes étaient appliquées en fonction des besoins à l'échelle nationale et des approches de programmation pour renforcer les structures et la présence locale. Enfin, elle a ajouté que les typologies des bureaux de pays, tout comme le rôle des coordonnateurs en matière d'égalité des sexes dans les endroits où l'Entité n'est pas présente, sont des éléments indispensables pour permettre à ONU-Femmes de renforcer son mandat de coordination et d'appuyer l'intégration des questions de genre à travers l'ensemble du système. Concernant les marqueurs d'égalité des sexes, la Directrice exécutive adjointe a indiqué qu'ils étaient devenus une norme pour les données financières à l'échelle du système de l'ONU et qu'ils seront utilisés dans les comptes rendus à l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide, à l'Organisation de coopération et de développement économiques et à la

Banque centrale européenne. Elle a conclu en soulignant l'importance de la collaboration et en faisant observer que les programmes conjoints avaient connu une hausse notable, passant de 13 % en 2018 à 31 % en 2021.

28. Après l'ouverture des débats, une délégation s'exprimant au nom de 38 membres et d'un donateur a souligné le risque de recul que les crises mondiales accumulées font peser sur les acquis du développement, et par conséquent la nécessité de consolider les forces individuelles et les avantages comparatifs des organismes des Nations Unies, et de mettre en commun leurs connaissances, leur expertise et leurs ressources. Reconnaissant la contribution d'ONU-Femmes aux analyses conjointes dans le cadre de l'analyse commune de pays et d'autres outils d'analyse de l'ONU, la délégation a demandé à ONU-Femmes de faire le point sur la façon dont l'Entité entend soutenir l'utilisation des résultats collectifs dans le processus de planification. Elle a également prié ONU-Femmes de poursuivre la consolidation de ses opérations et l'identification de gains d'efficacité, et a rappelé qu'il est important que les programmes de pays soient certifiés conformes au cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable par le coordonnateur résident. Soulignant qu'il est indispensable d'adopter une approche fondée sur les droits humains pour faire en sorte que la programmation du système des Nations Unies pour le développement soit utile à ceux qui en ont le plus besoin, le groupe a demandé à être informé sur les actions entreprises par ONU-Femmes pour renforcer son approche fondée sur les droits humains et a sollicité une discussion au sujet du cadre de gestion et de responsabilité. Une autre délégation a salué les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies et a remercié ONU-Femmes pour son implication dans le système de coordonnateurs résidents, dont elle a prié l'Entité de continuer à tirer pleinement parti de son potentiel.

29. En réponse, la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a indiqué qu'ONU-Femmes respecte rigoureusement le cadre de gestion et de responsabilité, y compris l'exigence de double subordination des représentants de pays, rattachés à la fois aux coordonnateurs résidents et aux directeurs régionaux d'ONU-Femmes. Elle a également décrit les moyens employés par l'Entité pour identifier les gains d'efficacité, ainsi que la méthode employée pour renforcer la coopération et intégrer les questions de genre au sein des équipes de pays de l'ONU. La Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a présenté la façon dont ONU-Femmes a intégré une approche fondée sur les droits humains dans son travail et dans son nouveau Plan stratégique 2022-2025. Elle a également pris note de l'intérêt pour le travail de l'Entité en matière d'aide humanitaire et de riposte aux crises manifesté par les membres, et a proposé de préparer un exposé à ce sujet pour le Conseil d'administration.

VII. Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

30. 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 insisté sur le fait que l'exploitation et le harcèlement sexuels, lorsqu'ils sont commis par le personnel de l'ONU, salissaient la réputation de l'organisation et sa crédibilité vis-à-vis des personnes pour lesquelles elle œuvre. Après avoir rappelé qu'il s'agissait de la pire violation du serment professionnel possible, la Directrice d'ONU-Femmes a exprimé sa reconnaissance envers le Conseil d'administration

pour son soutien dans cette lutte. Elle a indiqué qu'afin de garantir son succès, il est indispensable de renforcer le cadre interne de prévention et de lutte et d'améliorer l'approche à l'échelle du système de l'ONU. Enfin, elle a mis l'accent sur le fait que le rôle de l'Entité ne se limitait pas à faire respecter la politique de tolérance zéro au sein d'ONU-Femmes, mais incluait également la responsabilité de contribuer de façon significative au travail de l'ONU dans son ensemble.

31. Présentant un compte rendu des progrès réalisés depuis février 2022, la Directrice exécutive a indiqué que l'Entité avait récemment mis en place un réseau interorganisations pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels en République de Moldova, coprésidé par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Elle a également souligné qu'ONU-Femmes poursuivait sa contribution au sein de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organisations du système de l'ONU, où l'Entité codirige l'axe de travail relatif à la sensibilisation et au partage des connaissances, qui mène des activités visant à partager les bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement sexuel auprès des États membres de l'ONU, des entités des Nations Unies et de la communauté internationale. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a ajouté que les enseignements tirés dans le cadre de ce travail sont résumés dans une nouvelle publication intitulée « *Making Zero Tolerance a Reality* » (Faire de la tolérance zéro une réalité). Elle a également indiqué qu'ONU-Femmes continuait à apporter une contribution technique aux axes de travail relatifs à la promotion d'une approche centrée sur les victimes, à l'apprentissage et à la communication, ainsi qu'au leadership et à la culture. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a par ailleurs fait remarquer qu'ONU-Femmes représentait un réseau de près de 500 coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes sous la direction de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat, ce qui lui confère une autorité et une perspective uniques sur ce sujet. Elle a souligné que ce travail introspectif reflétait celui effectué auprès des partenaires de l'Entité. Reconnaissant que le sujet ne concerne pas seulement le personnel d'ONU-Femmes, la Directrice exécutive a rappelé le devoir qui incombe à l'Entité de s'assurer que ses partenaires de mise en œuvre (et les autres) observent les normes de conduite les plus strictes, raison pour laquelle ONU-Femmes œuvre au renforcement des capacités de ses partenaires.

32. Regardant vers l'avenir, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a exposé les grandes lignes d'un ensemble d'action ciblées prévues pour le reste de l'année 2022. Elles incluent notamment la mise en place de modules de formation sur l'intersectionnalité, les relations de pouvoir et la masculinité positive dans le cadre des formations de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dispensées par ONU-Femmes ; la création d'une plateforme de connaissances pour faciliter le partage efficace des ressources en matière de lutte contre le harcèlement sexuel au sein du système de l'ONU et avec les parties prenantes externes ; ainsi que la planification de sessions de plaidoyer stratégique mondial pour lutter contre le harcèlement sexuel. Pour conclure, elle a indiqué qu'ONU-Femmes travaillait à la mise en place d'une collecte de données continue et d'une stratégie d'analyse comparative pour faire en sorte que les indicateurs mesurent les progrès accomplis dans la lutte contre l'inconduite sexuelle.

33. Dans une déclaration conjointe au nom de 61 États membres, un groupe a reconnu l'engagement et les efforts d'ONU-Femmes en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et en vue de créer un

environnement ne tolérant pas l'inconduite sexuelle. Le groupe a exprimé sa reconnaissance pour les sessions organisées par ONU-Femmes et par l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat afin de faciliter l'apprentissage entre pairs en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel. Reconnaissant que de nombreux défis restent à surmonter, le groupe a souligné l'importance d'un leadership affirmé, proactif et visible, d'une collaboration interorganisations efficace, du renforcement des capacités des partenaires de mise en œuvre, d'un système de compte rendu et de suivi accessible, sûr et favorisant la responsabilité, ainsi que d'une approche renforcée fondée sur les droits humains, centrée sur les victimes/survivantes et tenant compte du genre. Le groupe a accueilli favorablement la perspective d'une visibilité constante sur les effets produits par les efforts de prévention et de réponse d'ONU-Femmes aux niveaux local, national et régional, et a réaffirmé qu'il convient d'améliorer la transparence et la reddition de comptes aux États membres, conformément aux conditions convenues.

VIII. Clôture

34. Dans son discours de clôture, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié la Présidente pour sa direction efficace de la session, ainsi que les vice-présidents et les délégations pour leurs contributions et leur implication. Elle a exprimé sa reconnaissance envers M. Markus Reisle, en particulier pour son soutien précieux durant les négociations, et lui a adressé ses meilleurs vœux de succès pour son retour à Berne en tant que responsable du personnel de la Direction suisse du développement et de la coopération.

35. La Directrice de l'Entité a réaffirmé son engagement à améliorer la transparence, la responsabilité et la fiabilité d'ONU-Femmes, et a assuré aux délégations que l'Entité agirait en accord avec les retours d'information fournis par les SIEA et le Comité consultatif pour les questions de supervision. Elle a remercié les délégations pour leur soutien au projet de mise en place d'une fonction déontologique spécifique au sein d'ONU-Femmes et a salué la décision officielle du Conseil à ce sujet. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a ajouté qu'elle partageait l'avis du Conseil d'administration quant à l'importance cruciale de son rôle de supervision et qu'elle s'engageait à mener une réflexion rigoureuse sur la façon d'améliorer l'efficacité de ce rôle, ainsi que d'autres aspects des contrôles internes. Elle a remercié le Conseil d'administration d'avoir accordé sa confiance à ONU-Femmes et a souligné l'engagement de l'Entité à continuer à en être digne. La Directrice de l'Entité s'est engagée à poursuivre l'élargissement et la diversification de la base de donateurs d'ONU-Femmes, à renforcer les partenariats stratégiques avec les institutions financières internationales et à viser la réussite des partenariats multipartites pour favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation, notant à cette occasion le respect partagé de l'appropriation nationale afin d'assurer la prise en compte du contexte local.

36. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a noté que les résultats du Plan stratégique 2018-2021 reflétaient l'adéquation entre les objectifs des pays et la mise en œuvre des programmes. Elle a néanmoins fait observer que la réalisation des ODD était encore loin d'être une réalité. Soulignant l'utilité de l'outil de suivi des politiques liées à la COVID-19 pour mettre en évidence les lacunes et identifier les priorités, elle a observé que parmi ces lacunes, la protection sociale et la prestation de soins sont des leviers importants pour rehausser la part de femmes

dans la population active, y compris dans le secteur du numérique. Elle a également rappelé la nécessité de venir en aide aux populations les plus vulnérables, notamment celles qui sont touchées par de multiples formes de discrimination.

37. Considérant la mise en œuvre du plan stratégique dans un contexte mondial de plus en plus difficile, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a souligné qu'il est important qu'ONU-Femmes continue à se concentrer sur les domaines essentiels de son travail. Cela implique notamment de s'assurer que les femmes participent de façon significative aux processus de paix et de sécurité, ainsi qu'aux actions humanitaires et climatiques. Elle a souligné le rôle de coordination essentiel joué par ONU-Femmes à cet égard afin d'amplifier le soutien aux femmes et aux filles et de progresser vers la réalisation de l'ODD 5 et du Programme de développement durable à l'horizon 2030. La Directrice de l'Entité a pris bonne note des différentes demandes en faveur d'un engagement renforcé dans les domaines du changement climatique, de l'éducation, et de l'utilisation des technologies numériques. Se réjouissant que les États membres reconnaissent le rôle moteur joué par ONU-Femmes dans la dynamique de changement systématique au sein du système de l'ONU, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a réaffirmé l'engagement constant de l'Entité à donner de l'élan aux réformes de l'ONU et à veiller à l'intégration des questions de genre à travers le système. Avant de conclure ses observations, la Directrice de l'Entité a remercié le Conseil d'avoir apporté un soutien indéfectible au travail et au mandat d'ONU-Femmes, et a prié ceux qui le peuvent de maintenir ou d'augmenter leur financement en faveur de l'organisation.

38. La Présidente du Conseil d'administration a remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour sa déclaration, et a exprimé sa satisfaction quant à l'engagement et à la contribution active de l'ensemble des membres du Conseil. Elle a remercié ses collègues du Bureau, la direction d'ONU-Femmes ainsi que le secrétaire du Conseil d'administration et son équipe pour leur soutien. La Présidente a félicité le Conseil d'administration pour l'adoption de quatre décisions à l'unanimité et a remercié les délégations de l'Argentine, de l'Islande, de la République de Corée et de la Sierra Leone pour leur accompagnement précieux.

39. La Présidente a salué l'engagement de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive à poursuivre le renforcement de la gestion financière et des risques ainsi que des fonctions déontologiques d'ONU-Femmes, et l'a assurée du soutien intégral du Conseil d'administration pour la mise en place d'une fonction déontologique spécifique au sein de l'Entité. Revenant sur les déclarations liminaires, la Présidente a estimé que le nombre et la variété des interventions, ainsi que la présence d'un grand nombre d'ambassadeurs, témoignent du soutien important sur lequel peut compter l'Entité. Elle a souligné le fait que les États membres ont mis l'accent sur l'importance et la valeur du mandat de coordination d'ONU-Femmes et a réitéré leur appel à des partenariats multipartites afin de surmonter les obstacles qui entravent actuellement les droits des femmes et l'égalité des sexes et qui sont exacerbés par les conflits, les changements climatiques et la pandémie de COVID-19.

40. Pour conclure son discours, la Présidente a annoncé qu'il s'agissait de la dernière session à laquelle elle participait en qualité de Présidente du Conseil d'administration, avant de prendre ses nouvelles fonctions. Elle a déclaré que le fait d'avoir été à la tête du Conseil d'administration d'ONU-Femmes et d'avoir joué un rôle aussi humble soit-il dans l'accomplissement de la mission d'ONU-Femmes d'assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le monde entier

avait été un privilège et un honneur immenses. Enfin, elle a affirmé qu'elle continuerait à rechercher des possibilités de collaboration avec ONU-Femmes et avec le Conseil d'administration pour surmonter les obstacles particuliers rencontrés par les femmes dans les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement.

41. La session a ensuite été levée.

Annexe I

Décisions adoptées lors de la session annuelle de 2022

2022/3
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

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 et salue l'excellente performance d'ONU-Femmes à cet égard ;

2. *Reconnaît* la contribution d'ONU-Femmes au sein du système des Nations Unies pour le développement et son engagement ciblé afin de veiller à ce que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles restent un objectif à part entière du programme de développement durable ;

3. *Encourage* ONU-Femmes à poursuivre l'exercice complet de son triple mandat, conformément à la résolution 64/289 de l'Assemblée générale des Nations Unies (A/RES/64/289), notamment l'appui normatif, la coordination à l'échelle du système de l'ONU et les activités opérationnelles ;

4. *Rappelle* les engagements volontairement pris à la fois par les États membres et par ONU-Femmes dans le cadre du Pacte de financement de l'ONU, et constate avec préoccupation le déficit de financement des ressources ordinaires, encourageant par conséquent les pays en mesure de le faire d'augmenter leurs contributions volontaires afin d'assurer la mise en œuvre entière et efficace du Plan stratégique 2022-2025, ainsi que le renforcement des partenariats à cet égard ;

5. *Encourage* ONU-Femmes à maintenir ses excellentes performances dans la réalisation de ses objectifs, conformément au cadre de résultats du Plan stratégique et aux orientations pertinentes de l'examen quadriennal complet de 2020, et exhorte ONU-Femmes, en tenant compte de ses propres priorités, à faire avancer la collaboration avec les autres entités des Nations Unies en vue d'harmoniser les méthodologies de planification et de compte rendu des résultats ;

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

22 juin 2022

2022/4
Rapport de 2021 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 2021, ainsi que du programme et du budget de l'année 2022 du Service indépendant d'évaluation ;

2. *Salue* les efforts soutenus d'ONU-Femmes pour 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 sa contribution au renforcement des capacités d'évaluation nationales, et l'encourage à continuer à s'appuyer sur les résultats des évaluations, notamment dans ses processus de prise de décision ;

3. *Encourage* ONU-Femmes à accroître ses investissements pour atteindre l'affectation d'au minimum 2 % et d'au maximum 3 % 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 ;

4. *Exprime* son soutien inconditionnel au renforcement de la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes et à l'utilisation des évaluations.

22 juin 2022

2022/5
Rapport sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2021

Le Conseil d'administration :

1. *Prend note* du Rapport sur les activités d'audit et de contrôle interne pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2021 ;

2. *Prend note* du Rapport du Comité consultatif pour les questions de supervision ;

3. *Prie instamment* l'administration d'ONU-Femmes de poursuivre ses efforts pour renforcer sa deuxième ligne de défense et élaborer une déclaration de contrôle interne ;

4. *Prend note* de l'intention annoncée par la Directrice exécutive de créer une fonction déontologique indépendante au sein d'ONU-Femmes ;

5. *Demande* un exposé informel sur la fonction déontologique au sein d'ONU-Femmes en amont de la deuxième session ordinaire de 2022, incluant un compte rendu sur l'intention de la Directrice exécutive de créer une fonction déontologique indépendante ; demande également l'ajout de la déontologie en tant que point à part entière de l'ordre du jour des sessions annuelles et à ce qu'ONU-Femmes fournisse un rapport annuel officiel sur sa fonction déontologique à compter de la session annuelle de 2023 ;

6. *Demande* des séances d'information privées de la part des Services indépendants d'évaluation et d'audit (SIEA) d'ONU-Femmes, en coordination avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), sur les éventuels signaux d'alerte, les conclusions d'audit et le statut des enquêtes, de façon régulière au cours de l'année et lorsque nécessaire, en temps opportun ;

7. *Prie* la Directrice des SIEA, en coordination avec le BSCI, de fournir une évaluation sur l'indépendance des services à l'occasion de la deuxième session ordinaire de 2022, incluant (sans s'y limiter) des observations sur la mesure dans laquelle les SIEA peuvent librement déterminer : a) quand et comment présenter des rapports au Conseil d'administration ; b) la portée des audits et des enquêtes ; c) l'objet de l'audit ou de l'enquête ; d) quelles évaluations réaliser ; e) comment utiliser les fonds disponibles ; et f) sa relation avec le BSCI ; et prie également la Directrice de fournir des suggestions et des pistes sur la façon de renforcer davantage l'indépendance des services, ainsi qu'une estimation du budget nécessaire à l'exécution de l'intégralité du mandat, et demande une séance d'information informelle privée à ce sujet entre la direction des SIEA, le BSCI, les membres du Conseil d'administration et les observateurs, en amont de la deuxième session ordinaire de 2022 ;

8. *Décide* d'inclure un point sur les contrôles internes qui fera l'objet d'une décision lors de la deuxième session ordinaire de 2022.

22 juin 2022

2022/6
Mise en œuvre de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement

Le Conseil d'administration :

1. *Prend note* de la présentation de comptes rendus par ONU-Femmes sur la mise en œuvre de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies et des mandats liés sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement dans le cadre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système de l'ONU ;

2. *Encourage* ONU-Femmes à poursuivre la mise en œuvre, selon qu'il convient, des résolutions 72/279, 75/233 et des autres résolutions de réforme pertinentes de l'Assemblée générale, notamment en appuyant les efforts du Secrétaire général dans la mise en œuvre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement ;

3. *Encourage* ONU-Femmes à poursuivre, en parallèle de l'exercice de son mandat, l'harmonisation de ses notes stratégiques avec le cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et prend note des progrès accomplis à cet égard ;

4. *Prend note* des partenariats noués par ONU-Femmes avec des institutions financières internationales et sollicite un compte rendu sur l'engagement d'ONU-Femmes avec les institutions financières internationales lors de la première session ordinaire de 2023 ;

5. *Rappelle* l'examen quadriennal complet et souligne l'importance de solutions intégrées pour surmonter les défis complexes et pluridimensionnels qui entravent la réalisation des objectifs de développement durable, et demande à ONU-Femmes de tenir le Conseil informé de la façon dont l'Entité favorise la collaboration en matière d'analyse commune, d'évaluation des besoins, de planification (notamment des résultats collectifs) et d'exécution du programme, dans le cadre des mécanismes de compte rendu existants ;

6. *Reconnaît* l'importance du rôle d'ONU-Femmes et les contributions respectives des représentants de pays de l'Entité aux résultats collectifs obtenus par le système des Nations Unies pour le développement dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et demande un compte rendu de la méthode d'évaluation de la contribution des représentants de pays d'ONU-Femmes à la mise en œuvre de la réforme au niveau des pays et de la conformité de l'Entité au cadre de gestion et de responsabilité ;

7. *Souligne* la nécessité pour les entités du système des Nations Unies pour le développement de poursuivre leurs efforts pour renforcer la cohérence, la coordination, l'harmonisation et l'efficacité ainsi que pour réduire les chevauchements et créer des synergies à l'échelle du système selon qu'il convient, conformément aux décisions de leurs organes directeurs, et demande à ONU-Femmes, à cet égard, de fournir un compte rendu des gains d'efficacité obtenus grâce à ces efforts au Conseil d'administration, dans le cadre des mécanismes de compte rendu existants ;

8. *Mentionnant* le mandat d'ONU-Femmes visant à favoriser l'intégration des questions de genre au sein du système de l'ONU, encourage ONU-Femmes à poursuivre ses efforts pour améliorer l'accès à son expertise dans les pays où l'Entité n'a pas de présence permanente, notamment par l'intermédiaire des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable ou d'autres cadres équivalents, en tenant compte des priorités des pays concernés par les différents programmes.

22 juin 2022