



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

Distr. générale
13 août 2018

Version originale: arabe/chinois/
anglais/espagnol/français/russe

Deuxième session ordinaire de 2018
10 et 11 septembre 2018
Point 1 de l'ordre du jour provisoire
Questions d'organisation

Rapport de la session annuelle de 2018, du 19 au 20 juin 2018

I. Questions d'organisation

1. La session annuelle de 2018 du Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) s'est tenue au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York les 19 et 20 juin 2018.
2. Le Conseil d'administration a adopté le programme annoté et le plan de travail pour la session annuelle ([UNW/2018/L.3/Rev.1](#)) et a approuvé le rapport sur sa première session ordinaire qui s'est tenue le 13 février 2018 ([UNW/2018/1](#)) et le plan de travail pour la deuxième session ordinaire de 2018, qui se tiendra les 10 et 11 septembre.
3. Le Conseil d'administration a adopté quatre décisions (2018/1, 2018/2, 2018/3 et 2018/4) figurant dans l'annexe au présent rapport.
4. À la demande de certaines délégations, le Conseil d'administration a décidé de reporter la prise en compte du rapport sur le recouvrement des coûts présenté lors de sa deuxième session ordinaire de 2018.

II. Déclarations liminaires

5. La Présidente du Conseil d'administration, son excellence l'Ambassadrice Mme Ivana Pajević (Monténégro) a ouvert la session en saluant la présence de la nouvelle Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér. Elle a également fait mention de son enthousiasme à l'idée de travailler avec cette dernière afin de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
6. La Présidente a déclaré qu'ONU-Femmes était bien placée pour intégrer une perspective hommes-femmes tout au long du processus de mise en œuvre, soulignant que la session annuelle de 2018 était la première session du conseil d'administration depuis l'adoption de la résolution historique de l'Assemblée générale sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement,



RES/A/72/279. Elle a rassuré les États membres sur sa capacité à diriger le Conseil d'administration en décrivant les changements qu'elle a apportés à ses méthodes de travail de manière à les adapter aux objectifs. La Présidente a souligné que le Conseil d'administration travaillera en étroite collaboration avec les Conseils des entités sœurs dans le but d'harmoniser les activités conjointes.

7. La Présidente a évoqué la récente visite commune sur le terrain du Conseil d'administration en Ouganda, ainsi que celle d'ONU-Femmes au Malawi. Elle a salué les efforts d'ONU-Femmes dans la mise en œuvre de son mandat et a remercié les autres agences, partenaires et diverses parties prenantes des Nations Unies pour leur collaboration, et ce, dans le but de promouvoir les droits de l'homme, même dans les environnements les plus difficiles. Elle a également souligné les rapports fructueux conclus entre le Conseil d'administration et les responsables culturels du Malawi, qui ont collaboré avec ONU-Femmes afin de mettre fin au mariage des enfants et d'aider les filles qui en sont victimes à reprendre leurs études.

8. En conclusion, la Présidente a souligné l'importance de la politique de tolérance zéro dans la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies, déclarant que ces questions n'ont pas leur place dans le système des Nations Unies et menacent la crédibilité de l'ONU. La Présidente a assuré aux États membres qu'ils peuvent compter sur son engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, et celui de son gouvernement.

9. Dans son allocution d'ouverture, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive d'ONU-Femmes, Phumzile Mlambo-Ngcuka, a remercié les États membres d'avoir adopté la résolution sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement. Selon elle, la mise en œuvre de la réforme apportera de profonds changements au travail d'ONU-Femmes, permettra à l'ONU de mieux se coordonner grâce au système des coordonnateurs résidents et développera une nouvelle génération d'équipes de pays des Nations Unies (UNCT) capables de répondre aux besoins des pays. La chef de l'Entité a salué l'utilisation prochaine du PNUAD en tant que principal outil opérationnel des UNCT, signalant qu'ONU-Femmes a codirigé le développement du dernier PNUAD et continuera à participer à son processus de mise à jour. Lors de la mise en œuvre du chapitre commun, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a annoncé qu'ONU-Femmes a lancé au niveau régional et national 14 nouvelles initiatives en collaboration avec des agences sœurs des Nations Unies dans au moins un des six domaines thématiques. Elle a précisé que les agences élaboreront des conventions de financement afin de mettre sur pied des actions communes, en s'appuyant sur l'expérience de l'initiative Spotlight mise en place par l'Union européenne et l'ONU.

10. Selon la chef de l'Entité, ONU-Femmes est tout à fait disposée à faire face aux changements demandés par la résolution adoptée par l'Assemblée générale en raison principalement du fait qu'elle a notamment anticipé ces réformes lors de la préparation de son Plan stratégique 2018-2021. Plus particulièrement, ONU-Femmes a pris des mesures capitales pour mettre pleinement en œuvre la réponse de la direction à l'évaluation de la structure régionale. La Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a indiqué qu'ONU-Femmes proposera bientôt aux États membres un plan concret visant à traiter les conséquences de cette résolution historique sur ONU-Femmes, d'ici la deuxième session ordinaire de septembre 2018.

11. La chef de l'Entité s'est dite heureuse de constater que ces changements se situent dans une trajectoire de croissance et de développement positif pour ONU-Femmes. Elle a souligné qu'en 2017, ONU-Femmes a atteint son objectif de recettes

le plus élevé depuis sa création (369 millions USD) et que les ressources non principales ont connu une croissance particulièrement forte (214,2 millions USD, soit 20 % de plus qu'en 2016). Elle a remercié la Suède d'avoir signé un accord pluriannuel, pour un montant de 62 millions USD sur quatre ans.

12. La chef de l'Entité a avancé certains chiffres positifs du rapport annuel d'ONU-Femmes, indiquant que 80 % des objectifs définis dans le Plan stratégique 2014-2017 ont été entièrement ou en grande partie atteints. En outre, pour la seule année 2017, ONU-Femmes a contribué à la modification ou à la réforme de 27 lois dans 17 pays afin de renforcer les droits des femmes. Elle a également indiqué que depuis 2014, 2 milliards de femmes et de filles vivent dans des pays dotés de meilleurs cadres politiques en faveur de l'émancipation économique des femmes, plus de 1,5 milliard de femmes et de filles bénéficient d'une meilleure protection contre la violence grâce à des cadres juridiques plus solides, et plus de 1,48 milliard de femmes et de filles ont tiré profit d'une augmentation des allocations budgétaires pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

13. La Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a mis en exergue le travail d'ONU-Femmes en faveur du renforcement et de la mise en œuvre des normes internationales. En 2017, ONU-Femmes a collaboré avec les États membres afin de placer l'égalité des sexes au centre des discussions de la Déclaration ministérielle du Forum politique de haut niveau. L'Entité a pris part à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, la COP ayant adopté un plan d'action sur l'égalité des sexes. En collaboration avec des partenaires du secteur privé, ONU-Femmes a créé Unstereotype Alliance, une alliance qui s'attaque aux stéréotypes perpétués par le marketing et la publicité. La chef de l'Entité a informé les États membres que le 19 juin 2018, ONU-Femmes avait signé un accord de 6,5 millions USD avec le NAMA Women Advancement Establishment des Émirats arabes unis pour soutenir un programme phare pour les femmes entrepreneurs. Depuis 2014, ONU-Femmes a permis en moyenne à 2 500 fonctionnaires et plus de 3 700 représentants de la société civile de participer chaque année à la Commission de la condition de la femme.

14. La Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a souligné les progrès significatifs accomplis par ONU-Femmes pour améliorer sa performance institutionnelle. Elle a fait part d'une augmentation du nombre d'abonnés aux médias sociaux d'ONU-Femmes, passant de 640 000 en 2014 à 6,5 millions d'abonnés en 2017. L'Entité a mis au point une deuxième génération d'ONU-SWAP. La chef de l'Entité a souligné qu'ONU-Femmes collaborait avec d'autres organisations afin de mettre en œuvre la stratégie du Secrétaire général pour la parité hommes-femmes et son objectif visant à éliminer les inégalités entre les sexes au sein du système des Nations Unies d'ici 2028.

15. Concernant les mesures prises par ONU-Femmes pour lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a nommé sa Directrice des politiques, Purna Sen, en qualité de Coordinatrice exécutive et porte-parole sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes de discrimination. L'Entité a également mis en place un réseau de coordonnateurs chargés de lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au niveau du siège et dans les bureaux régionaux afin de guider le personnel sur la procédure à suivre pour signaler tout acte présumé. ONU-Femmes a mené sa politique en matière de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans certains pays comme Haïti, le Soudan et la Sierra Leone, en formant des collaborateurs et d'autres membres des UNCT sur l'égalité des sexes. Dans le cadre

du groupe de travail sur le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général, ONU-Femmes copréside le projet dont l'objectif est d'élaborer une politique type visant à renforcer les politiques et les pratiques en matière de harcèlement sexuel à l'égard du système des Nations Unies. En réitérant sa position aux États membres, la chef de l'Entité a assuré qu'ONU-Femmes avait une politique de tolérance zéro concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel.

16. La chef de l'Entité a indiqué qu'ONU-Femmes a obtenu des résultats d'audit positifs pour la sixième année consécutive. Dans le cadre de la création de son unité de surveillance consolidée interne, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a informé les États membres qu'elle allait bientôt nommer la Directrice des services indépendants d'évaluation et d'audit. Elle a indiqué avoir déjà nommé le Chef du service d'audit interne. Elle a également approuvé un plan de travail axé sur le risque pour 2018, qui comprend neuf audits de bureaux nationaux et un audit du siège avec 20 audits de projets DIM réalisés dans 15 pays différents. Elle a remercié le Directeur par intérim d'avoir fait en sorte que l'audit interne ne contienne aucun écart lors de la mise en place de la nouvelle procédure d'audit.

17. En ce qui concerne l'évaluation, la Responsable d'ONU-Femmes a nommé la Chef du service indépendant d'évaluation. Elle a signalé que d'après le rapport sur la fonction d'évaluation, d'importants progrès ont été réalisés dans tous les indicateurs de performance, et qu'ONU-Femmes approuve les recommandations et prendra les mesures qui s'imposent dans la réponse de la direction.

18. Soulignant la capacité d'ONU-Femmes à donner la parole aux femmes au niveau local, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a annoncé la tenue des Journées européennes du développement à Bruxelles, axées sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et a mis en avant l'initiative Spotlight mise en place par l'Union européenne et l'ONU. Elle a également mentionné sa participation au Conseil consultatif sur l'égalité des sexes pour la présidence canadienne du G7 et a encouragé les États membres à consulter le rapport intégral du Conseil, dans lequel il est demandé que 20 % de l'aide soient consacrés aux programmes favorisant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Elle a souligné que les dirigeants du G7 ont débattu sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pendant deux heures et que les perspectives de genre étaient systématiquement intégrées dans les autres thèmes du G7. Elle s'est félicitée de l'engagement pris par le G7 d'octroyer près de 3 milliards USD en faveur de l'éducation des filles et celui pris par les institutions de financement du développement du G7 de mobiliser 3 milliards USD d'ici 2020 pour l'autonomisation des femmes.

19. En conclusion, la chef de l'Entité a déclaré aux États membres qu'elle-même, les adjoints de la Directrice exécutive, l'équipe de haute direction et l'ensemble de l'équipe d'ONU-Femmes étaient déterminés à tirer parti des possibilités offertes par le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement.

20. Trente orateurs dont seize femmes ont pris la parole. Dans l'ensemble, les États membres se sont félicités des progrès décrits dans le rapport annuel et ont exprimé leur soutien au cadre de travail normatif d'ONU-Femmes et à ses réalisations opérationnelles au niveau national. De nombreuses délégations ont souligné l'importance de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la réalisation de l'Agenda 2030 et ont demandé à ONU-Femmes de continuer de progresser à son niveau. Les délégations ont demandé à ONU-Femmes de tirer parti de son mandat de coordination afin de promouvoir les perspectives de genre dans le travail des agences sœurs, notamment en promouvant la parité hommes-femmes au

sein du système des Nations Unies. Plusieurs délégations ont encouragé ONU-Femmes à assurer un financement adéquat dans le cadre de ses fonctions de coordination et de supervision. Elles ont également espéré avoir de plus amples informations sur sa stratégie de mobilisation des ressources et ont appelé les États membres à augmenter leurs contributions ordinaires.

21. Une délégation, s'exprimant au nom de 50 États membres et faisant écho à plusieurs autres, a condamné fermement l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, et a déclaré que ces pratiques, qui sapent le travail et la crédibilité de l'ONU, ne devraient être tolérées sous aucun prétexte. La délégation a appelé ONU-Femmes à renforcer son engagement à lutter contre ces formes d'abus et à fournir un réseau de soutien aux victimes et aux donneurs d'alertes.

22. Rappelant la résolution récemment adoptée sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, une délégation, s'exprimant au nom de 22 États membres, a demandé à ONU-Femmes d'aider le Secrétaire général à instaurer pleinement les réformes. Le délégué a exhorté ONU-Femmes à non seulement se concentrer sur ses propres activités présentant un avantage concurrentiel, mais aussi à tirer parti de son mandat de coordination pour promouvoir davantage la perspective de genre dans tous les travaux du système des Nations Unies pour le développement.

23. Un État membre a demandé à ONU-Femmes d'accroître son soutien aux pays en développement et de mettre l'accent sur l'éducation des femmes, l'emploi, la santé et l'éradication de la pauvreté.

24. Une délégation a exhorté ONU-Femmes à prendre en compte les contextes culturels et religieux dans son travail. Faisant écho aux remarques des autres délégations, l'État membre a demandé à ONU-Femmes de veiller à ce que ses activités opérationnelles soient toujours menées avec le consentement et les conseils du pays hôte.

25. En réponse, le Secrétariat a remercié les États membres pour leurs remarques pertinentes soutenant le mandat d'ONU-Femmes. Reconnaisant l'importance du soutien des États membres concernant les programmes normatifs et intergouvernementaux d'ONU-Femmes, le Secrétariat a indiqué que d'autres mesures étaient nécessaires pour faire des critères normatifs appliqués à New York des politiques opérationnelles au niveau national.

26. Le Secrétariat a abondé dans le sens des États membres sur les questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que de harcèlement et a assuré à ces derniers qu'ONU-Femmes travaillait sans relâche pour faire évoluer le système des Nations Unies et au-delà. En prévision de la séance d'information informelle, le Secrétariat a souligné qu'ONU-Femmes avait déjà préparé une réponse conforme aux attentes des États membres.

27. En ce qui concerne la réforme des Nations Unies, ONU-Femmes s'est employée à anticiper les implications de la résolution nouvellement adoptée dans la préparation de son Plan stratégique 2018-2021. Le Secrétariat a assuré aux États membres qu'ONU-Femmes était engagée à respecter la réforme et à collaborer étroitement avec les agences sœurs. Le Secrétariat a également ajouté qu'ONU-Femmes était la première agence à s'engager à ne mettre en œuvre aucun projet autonome d'ici 2021 et que tous les projets s'inscriront dans une approche de programmation conjointe des Nations Unies.

III. Questions financières, budgétaires et administratives : séance d'information sur le recouvrement des coûts

28. Le Directeur pour l'administration et la gestion a rapidement rendu compte des progrès réalisés dans le processus de recouvrement des coûts. À la lumière du rapport conjoint sur le recouvrement des coûts, un point formel sur le recouvrement des coûts sera présenté à l'ordre du jour de la deuxième session ordinaire de septembre 2018.

29. Le rapport présentera deux propositions fondées sur des faits destinées à harmoniser les politiques de recouvrement des coûts. Ces propositions reposent sur des principes généraux issus des décisions antérieures prises par les Conseils d'administration des entités respectives. Ces principes comprennent : l'harmonisation entre les quatre entités ; l'optimisation de l'allocation des ressources de base aux activités programmatiques ; la réduction des financements croisés entre les ressources de base et les autres ressources ; et la poursuite des objectifs de rentabilité et de compétitivité au sein du système global de coopération pour le développement.

IV. Évaluation

30. Le rapport sur la fonction de l'évaluation, 2017 ([UNW/2018/4](#)), décrit les étapes franchies en 2017. Le Directeur par intérim a pris note du développement de stratégies clés telles que la Stratégie mondiale d'évaluation 2018-2021 et le Plan d'évaluation institutionnel 2018-2021, qui comprennent l'évaluation conjointe du Chapitre commun du Plan stratégique 2018-2021. Il a également souligné le regroupement des fonctions indépendantes d'évaluation et d'audit interne dans un seul cadre, le Service indépendant d'évaluation et d'audit interne (IEAS).

31. De 2014 à 2017, le Bureau de l'évaluation a réalisé sept évaluations internes, quatre méta-analyses et deux contrôles de gestion conjoints sur les politiques et les pratiques relatives à l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies et au-delà. Au niveau décentralisé, 116 évaluations ont été réalisées de 2014 à 2017. Les résultats ont indiqué qu'ONU-Femmes a bien progressé par rapport aux neuf indicateurs de performance clés (IPC). Cependant, le Directeur par intérim s'est inquiété de la diminution des ressources financières investies dans l'évaluation, passant de 2,9 % en 2016 à 2,7 % en 2017, les deux ayant manqué l'objectif de 3 % pour 2017.

32. En présentant la perspective de gestion du rapport sur la fonction de l'évaluation 2017, le Directeur exécutif adjoint des programmes a noté avec satisfaction le retour globalement positif des États membres sur les rapports d'évaluation d'ONU-Femmes. Dans ce contexte, il a noté que la fonction d'évaluation travaillait à l'élaboration d'une nouvelle note stratégique conforme à l'Agenda 2030. Il a souligné que les objectifs stratégiques et les priorités organisationnelles d'ONU-Femmes sont également étroitement alignés sur les stratégies d'évaluation décrites dans le rapport. Malgré les tendances positives observées dans les indicateurs clés de performance de l'évaluation, le Directeur exécutif adjoint a reconnu que deux d'entre eux devaient encore progresser. Le premier IPC, qui indique une diminution des ressources financières investies dans l'évaluation, correspond à une réduction de l'accord de partage des coûts entre les parties à ONU-Femmes pour le développement des capacités des entités nationales d'évaluation. Le deuxième IPC, qui indique une diminution du taux d'exécution des recommandations d'évaluation malgré les efforts accrus de mise en œuvre, concernait un décalage dans les rapports.

33. L'évaluation interne de la contribution d'ONU-Femmes au leadership et à la participation politique des femmes ([UNW/2018/CRP.2](#)) a été présentée par la chef du Service indépendant d'évaluation (SIE). Dans le cadre du processus d'évaluation, qui intègre des points de vue sur l'égalité des sexes et les droits de l'homme, six pays ont été visités et 397 parties prenantes ont été consultées. 20 observations, six conclusions et six recommandations étaient incluses dans le rapport d'évaluation. Parmi les conclusions, il est révélé selon le SIE que les mesures de réforme de l'ONU créeraient de nouvelles opportunités ainsi que des défis à la mise en œuvre du mandat de coordination d'ONU-Femmes sur la participation politique des femmes, en particulier au niveau national. En outre, ONU-Femmes a dû établir des priorités et intensifier ses efforts pour lutter contre la marginalisation au sein de son travail sur la participation des femmes à la vie politique. Parmi les recommandations, le SIE a encouragé ONU-Femmes à renforcer sa capacité à établir des priorités au niveau des pays, à établir une division claire du travail avec les autres agences des Nations Unies concernant les potentiels risques de chevauchement des mandats, à investir dans une approche thématique de mobilisation des ressources abordant les priorités régionales et à investir dans une nouvelle programmation sur le changement des normes sociales.

34. Le Directeur exécutif adjoint a présenté les principales propositions d'action qu'ONU-Femmes adoptera pour mettre en œuvre les six recommandations de l'évaluation interne, en guise de réponse de la direction concernant l'évaluation interne de la contribution d'ONU-Femmes au leadership et à la participation politique des femmes. Cela comprend l'élaboration d'une orientation opérationnelle visant à clarifier la mise en œuvre du mandat de coordination de l'Entité afin d'établir une division claire du travail avec les autres agences des Nations Unies ; l'investissement dans le renforcement des capacités du personnel afin de renforcer la capacité d'ONU-Femmes à produire des résultats et à répondre aux demandes des parties prenantes ; et l'amélioration de la programmation par pays d'ONU-Femmes en recourant à des dialogues communautaires, en renforçant les capacités médiatiques et en utilisant la campagne HeForShe afin d'encourager plus de dirigeants politiques à promouvoir publiquement le leadership des femmes.

35. Dans l'ensemble, les États membres ont été satisfaits des rapports des bureaux d'évaluation. Ils se sont félicités du niveau élevé de mise en œuvre des recommandations et des mesures prises pour améliorer les méthodes de collecte de données. Un État membre a souligné la nécessité d'allouer des ressources suffisantes à la fonction d'évaluation. Un autre a noté que certaines questions soulevées dans le rapport, en particulier concernant la hiérarchisation des activités et son rôle de coordination, n'étaient pas nouvelles. Après avoir constaté que seuls deux bureaux régionaux disposaient de conseillers politiques d'ONU-Femmes, une délégation a demandé à l'Entité la raison pour laquelle elle a privilégié ces régions plutôt que d'autres. Une autre délégation a demandé à ONU-Femmes de donner plus de précision sur les mesures qu'elle a prises pour renforcer les partenariats en dehors et au sein du système des Nations Unies afin de lutter contre la marginalisation.

36. En réponse aux questions des États membres, le Directeur exécutif adjoint, Yannick Glemarec, a déclaré qu'en raison du manque de ressources, ONU-Femmes ne pouvait compter que sur deux spécialistes des politiques régionales. Toutefois, il a noté que l'Entité recrutera prochainement de nouveaux spécialistes des politiques pour l'Amérique latine et l'Asie. En ce qui concerne les partenariats, le Directeur exécutif adjoint a souligné la manière dont ONU-Femmes collaborerait avec des associations de médias, en particulier des stations de radio, qui toucheraient des millions de marginaux.

V. Questions relatives à l'audit

37. Le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations (OAI) du PNUD a présenté le rapport sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 ([UNW/2018/3](#)). Ce rapport correspond à la septième et dernière année au cours de laquelle ONU-Femmes a sous-traité ses fonctions d'audit au PNUD.

38. En 2017, le Bureau de l'audit et des investigations a poursuivi son approche fondée sur le risque pour tous les plans d'audit, en mettant l'accent sur les bureaux et les fonctions à risque élevé et moyen. À la fin de l'année 2017, le Bureau a publié sept rapports d'audit des bureaux sur le terrain et 20 rapports d'audit de projets directement mis en œuvre, les deux autres audits n'ayant été publiés qu'en 2018. Le Bureau de l'audit et des investigations a signalé que tous les bureaux de terrain avaient obtenu des résultats d'ensemble satisfaisants en 2017. Sur les neuf rapports, trois ont été jugés partiellement satisfaisants, mais nécessitant des améliorations majeures, deux ont été jugés partiellement satisfaisants, mais nécessitant quelques améliorations, deux ont été jugés satisfaisants et deux n'ont pas reçu de note, car il s'agissait de rapports d'audits de suivi.

39. Au 31 décembre 2017, le taux de mise en œuvre était de 99 %, soit 1 % de plus qu'en 2016, ce qui répond pleinement à l'indice de référence de la direction d'ONU-Femmes de 90 %. En outre, au 31 décembre 2017, aucune recommandation n'était restée sans effet pendant plus de 18 mois.

40. En 2017, le Bureau de l'audit et des investigations a ouvert 17 nouveaux cas d'enquête pour ONU-Femmes, contre 41 en 2016. Le bureau avait également reporté 26 dossiers de 2016. Sept rapports d'enquête ont été publiés en 2017.

41. La Présidente du Comité consultatif pour les questions d'audit d'ONU-Femmes a présenté le rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2017 ([UNW/2018/3/Add.1](#)). Elle a noté que la structure régionale était l'une des priorités organisationnelles d'ONU-Femmes et qu'en réponse à l'évaluation indépendante de celle-ci effectuée en 2016, l'Entité travaillait à affiner la typologie de sa présence dans les pays pour soutenir les ajustements structurels conformément à son Plan stratégique 2018-2021.

42. Le Comité consultatif pour les questions d'audit a continué de prendre acte des défis persistants d'ONU-Femmes en matière de mobilisation des ressources, après avoir compris que cette question demeurait le risque organisationnel le plus élevé pour l'Entité. En réponse, un audit de performance de la mobilisation des ressources a été réalisé en 2017. À l'issue de l'audit, il a été déterminé que des améliorations majeures, que l'Entité prévoit d'aborder dans sa stratégie de mobilisation des ressources 2018-2021, étaient nécessaires.

43. En 2017, le Comité consultatif pour les questions d'audit a soutenu la recommandation d'ONU-Femmes de créer une unité organisationnelle à partir de 2018 qui regrouperait les fonctions d'assurance indépendantes de l'audit interne et d'évaluation. Le Comité consultatif pour les questions d'audit a félicité ONU-Femmes vis-à-vis du processus de transition, mais s'est inquiété de l'étendue actuelle relativement limitée de l'audit. Le Comité consultatif pour les questions d'audit a également noté la diminution des nouveaux cas d'enquête en 2017 et a souligné qu'ONU-Femmes continuait à se concentrer sur l'accroissement de la sensibilisation à l'obligation de présenter des rapports et aux moyens de le faire. Le comité a fait part de ses préoccupations concernant la possibilité que le budget prévu pour la fonction

d'évaluation soit élevé compte tenu de la taille d'ONU-Femmes et des problèmes de ressources auxquels elle est confrontée.

44. Dans la réponse de la direction au rapport annuel de 2017 sur les activités d'audit interne et d'enquête, le Directeur pour l'administration et la gestion d'ONU-Femmes a affirmé que l'Entité avait reçu un avis satisfaisant et avait obtenu un taux de mise en œuvre des recommandations d'audit de 99 %. Il a informé les délégués qu'ONU-Femmes s'était engagée à étendre la couverture de son assurance en matière d'audit. En réponse à la décision 2017/4 du Conseil d'administration, ONU-Femmes a confirmé la mise en œuvre de toutes les recommandations internes et récurrentes de 2016, ce qui a produit des effets positifs, à savoir une augmentation des financements et une rationalisation de la gestion des programmes mondiaux. Au niveau des enquêtes, ONU-Femmes a pleinement mis en œuvre une politique de tolérance zéro dans tous les cas avérés d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que de harcèlement sexuel. Elle est également parvenue à récupérer la totalité des pertes financières enregistrées en 2016.

45. Dans la réponse de la direction aux rapports du Corps commun d'inspection (CCI) publiés en 2017, le Directeur a indiqué que sur les 40 recommandations adressées à ONU-Femmes, 19 ont été mises en œuvre, cinq sont en cours et 16 sont à l'étude. Il a noté que la mise en œuvre de certaines recommandations dépend largement des ressources disponibles, des capacités internes ou doit faire l'objet de consultations auprès des États membres.

46. Dans la réponse de la direction au rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit, le Directeur a souligné la manière dont ONU-Femmes a travaillé à la mise en œuvre des recommandations dudit Comité. Plus précisément, ONU-Femmes a affiné la typologie de ses bureaux de pays en tenant compte des résultats du repositionnement du système des Nations Unies pour le développement. L'Entité a intégré le système de planification des ressources organisationnelles dans son système de gestion des résultats de manière à pouvoir suivre les budgets et les dépenses par rapport aux résultats. ONU-Femmes a élaboré une nouvelle stratégie de mobilisation des ressources de l'organisation et de partenariat pour 2018-2021, assortie d'objectifs, d'échéanciers, de rôles et de responsabilités précis.

47. Dans l'ensemble, les États membres ont exprimé leur satisfaction à l'égard des résultats mis en évidence dans les rapports. Deux délégations ont demandé à ONU-Femmes d'expliquer la diminution du nombre de cas d'enquête en 2017. Un État membre a noté avec inquiétude l'absence de réponse adéquate concernant la couverture limitée de l'assurance en matière d'audit du Bureau de l'audit et des investigations. Il a également demandé à ONU-Femmes d'évaluer et de mettre en œuvre les structures appropriées pour soutenir la Deuxième ligne de défense de l'Entité. Un État membre a demandé des précisions concernant la proportion de cas de harcèlement sexuel signalés par rapport à d'autres cas de harcèlement. Enfin, une autre délégation a demandé à ONU-Femmes de faire le point sur sa nouvelle stratégie de mobilisation des ressources.

48. En réponse aux commentaires des États membres, le Secrétariat a indiqué qu'il ne pouvait pas expliquer la diminution des cas d'enquête. Cependant, il a poursuivi son action de sensibilisation aux problèmes d'inconduite et de fraude, et a activement fait connaître l'existence des mécanismes de signalement. ONU-Femmes a accepté de suivre les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'audit relatives à sa Deuxième ligne de défense. Le Secrétariat a informé les États membres qu'il n'est pas actuellement possible pour ONU-Femmes de séparer les cas de harcèlement sexuel des autres cas de harcèlement, mais que grâce au nouveau système de gestion

des cas, cela sera possible à partir du mois d'août. Enfin, concernant la nouvelle stratégie de mobilisation des ressources d'ONU-Femmes, le Secrétariat a indiqué qu'un nouveau domaine d'intervention consisterait à donner la priorité aux perspectives de financement les plus prometteuses. À cet égard, le Secrétariat a invité les États membres qui souhaitent en savoir plus à demander la tenue d'une séance d'information.

49. Le Directeur par intérim des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes (SIEA) a brièvement informé les États membres de la mise en place d'un service d'audit interne aux côtés du service indépendant d'évaluation. Dans le cadre du plan de travail approuvé concernant l'audit transitoire fondé sur le risque de 2018, six spécialistes en chef en audit ont été engagés pour réaliser cinq audits de bureaux nationaux et un audit du siège, et trois cabinets d'audit internationaux ont été engagés pour réaliser l'audit de 17 projets de mise en œuvre directe dans 14 bureaux nationaux. Le service d'audit interne effectue ses audits conformément aux normes du Cadre de référence international des pratiques professionnelles, notamment le Code de déontologie professionnelle de l'Institut des auditeurs internes. Si elles sont réunies au même endroit, les fonctions d'évaluation et d'audit interne bénéficieront de deux niveaux d'indépendance : au niveau organisationnel, avec obligation de rendre compte directement à la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive et au Conseil d'administration, et au niveau fonctionnel, avec des rôles clairement définis et des responsabilités établies pour chaque fonction. Afin de renforcer les synergies entre les deux fonctions, il est important de planifier le travail collaboratif, et ainsi maximiser la couverture et éviter les chevauchements.

50. Un État membre a remercié ONU-Femmes pour toutes ces informations et a encouragé l'Entité à continuer à tenir les États membres au courant du processus de transition. Un autre État membre a demandé à ONU-Femmes de préciser les critères de recrutement concernant le poste de Directeur des Services indépendants d'évaluation et d'audit.

51. En réponse aux délégations, le Secrétariat a expliqué que même si le poste de directeur des Services indépendants d'évaluation et d'audit était encore à pourvoir, plusieurs candidats de qualité avaient été identifiés.

VI. Séance d'information spéciale : Réponse opérationnelle d'ONU-Femmes en Tanzanie

52. La Directrice du Programme d'ONU-Femmes a formulé quelques mots d'ouverture sur le travail opérationnel de l'Entité en Tanzanie. Elle a souligné qu'ONU-Femmes avait contribué à l'adoption de plusieurs lois visant à promouvoir une législation sensible au genre et à mettre fin à la violence à l'égard des femmes. Elle a également noté que l'Entité travaillait conformément aux réformes des Nations Unies et collaborait étroitement avec d'autres agences des Nations Unies.

53. Le Représentant d'ONU-Femmes pour l'Afrique orientale et australe a présenté aux États membres un exposé détaillé sur le travail d'ONU-Femmes en Tanzanie, principalement guidé par le plan de développement national du pays et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAP) II. La réponse a été axée sur les domaines de résultats clés thématiques : la gouvernance démocratique, les droits de l'homme et l'égalité des sexes ; l'éducation et la croissance économique inclusive ; l'environnement et la résilience aux changements climatiques ; et la prévention, le traitement et le soutien des malades du VIH/SIDA. Le bureau régional

a rapporté plusieurs résultats positifs, notamment en ce qui concerne le leadership et la participation politique des femmes, où en 2015, le nombre de femmes élues députées a augmenté de 47 % depuis 2005 ; l'autonomisation économique des femmes, où 8 628 femmes entrepreneurs ont réussi à rendre leur entreprise prospère ; et l'éradication de la violence à l'égard des femmes, où ONU-Femmes a aidé la Tanzanie à mettre en œuvre la Loi relative à l'assistance juridique et le Plan d'action national (PAN). Le représentant a également pris connaissance des défis liés à la lutte contre le mariage des enfants et au changement des mentalités. Le bureau régional soutient actuellement le gouvernement tanzanien dans l'élaboration d'une nouvelle politique globale relative à la problématique hommes-femmes afin de s'assurer qu'il n'y a aucun laissé pour compte.

54. En réponse, l'Ambassadeur et le Représentant permanent de la Tanzanie ont félicité ONU-Femmes pour le rapport et son travail dans le pays. L'Ambassadeur a réitéré les principes et les accords de son pays figurant dans le Programme d'action de Pékin pour donner la priorité à l'autonomisation des femmes. À cet égard, il a souligné plusieurs réalisations accomplies jusqu'à ce jour, notamment un taux de représentation de 36 % de femmes au parlement, le développement de programmes ayant permis aux femmes entrepreneurs d'être économiquement autonomes grâce à des prêts bancaires et à l'établissement de politiques interdisant toute forme de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail.

55. D'autres États membres ont également salué le travail d'ONU-Femmes. Une délégation a demandé au Secrétariat d'expliquer comment ONU-Femmes s'acquitte de son mandat de coordination dans le contexte du processus de réforme des Nations Unies. Un autre intervenant a demandé comment ONU-Femmes aborde les problèmes culturels en Tanzanie.

56. En abordant la question de la coordination, le représentant d'ONU-Femmes pour l'Afrique orientale et l'Afrique australe a expliqué que l'Entité rencontre fréquemment ses homologues, et ce, afin de suivre des processus communs de rapports. L'Entité a également mis l'accent sur la création d'un nouveau tableau de bord sur l'égalité entre les sexes dans la région pour s'assurer des progrès réels réalisés par toutes les agences en matière d'égalité des sexes. En ce qui concerne les défis culturels, ONU-Femmes établit des partenariats avec des chefs religieux locaux pour promouvoir la participation des femmes sur le plan religieux et collabore au niveau local avec les organisations de la société civile (OSC) pour mener des campagnes de sensibilisation.

VII. Séance d'information informelle sur les mesures prises par ONU-Femmes pour renforcer la protection des populations contre l'exploitation et les atteintes sexuelles commises par son personnel ; et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

57. Au cours de la réunion informelle du 20 juin 2018, le Conseil d'administration a organisé une séance d'information informelle à laquelle a assisté la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive. Cette séance portait sur les mesures prises par ONU-Femmes afin de renforcer la protection des populations contre l'exploitation et les atteintes sexuelles commises par son personnel, et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

58. Dans son allocution d'ouverture, la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a indiqué que la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi

que le harcèlement sexuel était un sujet extrêmement important pour ONU-Femmes, car cela concernait toutes les femmes et les filles du monde entier. Largement sensibilisée sur cette question et ayant eu connaissance de nombreux cas y afférents, la chef de l'Entité a noté qu'ONU-Femmes est bien placée pour traiter le problème tant en dehors qu'au sein du système des Nations Unies. Elle a mentionné la nomination d'une Coordonnatrice exécutive d'ONU-Femmes, qui coordonnera la lutte contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination, et a souligné l'importance de connaître une experte en la matière, en plus d'ajouter que d'autres agences suivent ce modèle. La chef de l'Entité a souligné qu'ONU-Femmes adoptera une approche centrée sur les victimes afin de permettre aux femmes de signaler des comportements inappropriés, sans craindre de représailles, et de garantir leur protection tout au long du processus. Cette approche est particulièrement importante en raison du fait que le harcèlement sexuel est avant tout un problème lié aux relations de pouvoir, où des jeunes femmes et des jeunes hommes occupant des postes subalternes sont principalement victimes de cette forme d'abus.

59. La Directrice des ressources humaines d'ONU-Femmes a présenté les mesures de prévention prises par l'Entité pour lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Au même titre que les autres agences, ONU-Femmes continue d'appliquer une politique de tolérance zéro contre la violence et la discrimination fondées sur le sexe et le genre. Le cadre politique repose sur un cadre établi pour lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, comme la Circulaire du Secrétaire général et les propres politiques d'ONU-Femmes relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et les représailles, tandis qu'elle travaille en étroite collaboration avec le Bureau indépendant de la déontologie des Nations Unies. Elle a décrit le processus de notification des plaintes pour harcèlement sexuel, ainsi que les moyens formels et informels que les victimes peuvent utiliser pour résoudre le problème : un rapport officiel envoyé au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ou l'intervention d'un médiateur indépendant. La Directrice a fait remarquer qu'un cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles avait été signalé en 2017, et qu'une enquête est toujours en cours. Aucun cas de harcèlement sexuel n'a été signalé. La Directrice a souligné que tous les membres du personnel sont tenus de suivre trois cours de formation en ligne obligatoires et qu'un manuel sur les politiques et procédures en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que de harcèlement sexuel de juin 2018 leur a également été remis. En outre, ONU-Femmes est un membre actif de l'équipe spéciale de la CEB sur le harcèlement sexuel et du Groupe de travail sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.

60. La Coordonnatrice exécutive et porte-parole sur la lutte contre les agressions sexuelles et autres formes de discrimination a souligné les répercussions considérables de la prise de conscience accrue de la prévalence de la violence sexuelle et du harcèlement sexuel sur le travail d'ONU-Femmes et le système des Nations Unies dans la réalisation des ODD. Elle a expliqué que le harcèlement sexuel consistait en une série de comportements souvent basés sur les inégalités de pouvoir entre les sexes. À cet égard, le travail d'ONU-Femmes s'est concentré sur la lutte contre toutes les formes de violence sexuelle et de discrimination au sein du système. Le travail de l'ONU est en cours d'examen dans sept domaines : politique (domaine dans lequel un groupe de travail est coprésidé par ONU-Femmes) ; directives pour les responsables ; harcèlement sexuel lors d'événements de l'ONU ; services d'assistance téléphonique et lignes directes ; enquêtes et rapports ; formation et communications (domaines dans lesquels un groupe de travail est coprésidé par ONU-Femmes) ; et fiches d'information et renseignements harmonisés. Au sein du groupe de travail sur les politiques, ONU-Femmes travaille à l'élaboration d'un cadre de travail visant à

lutter contre le harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies. La Coordinatrice exécutive a souligné l'importance de la tolérance zéro et du fait d'aborder de front les normes culturelles. Elle a également assuré aux États membres qu'ONU-Femmes examinerait ses propres pratiques afin de mieux les aligner sur ces nouveaux cadres.

61. Dans l'ensemble, les États membres ont apprécié l'approche tolérance zéro d'ONU-Femmes pour lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, et certains ont remercié la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive d'avoir nommé un porte-parole afin de traiter directement ces questions. Un État membre, invoquant la nécessité d'accroître l'efficacité et d'éviter les chevauchements dans le travail des Nations Unies, a déclaré qu'il serait plus opportun d'organiser une réunion d'information sur le sujet lors de la réunion conjointe des Conseils d'administration au cours de laquelle toutes les entités concernées peuvent aborder ces problèmes récurrents. En revanche, d'autres États membres ont fait valoir que le sujet devrait être traité à la fois à l'échelle du système et entité par entité en raison des différences de gouvernance et parce que la réunion conjointe des Conseils d'administration ne détient aucun pouvoir décisionnel. Un État membre a demandé au Secrétariat de fournir des précisions sur les défis auxquels ONU-Femmes est confrontée dans la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel. Deux délégations ont demandé plus de détails sur la manière dont ONU-Femmes traite les problèmes de cas non signalés. Un orateur a souhaité connaître le nombre de cas signalés de manière formelle et informelle. Un autre État membre a souhaité connaître la manière dont ONU-Femmes protégeait les personnes occupant des postes subalternes tels que les stagiaires ou les consultants.

62. Le Secrétariat a indiqué que, bien qu'il soit difficile de modifier les procédures visant à aborder les questions en matière de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, changer la culture du lieu de travail l'est encore plus. Cela impliquerait principalement de changer les mentalités qui traitent les rapports pour faute grave comme intrinsèquement suspects. Le Secrétariat a ensuite informé les États membres que la question des cas non signalés ne concernait que les rapports officiels soumis au Bureau des services de contrôle interne et que presque tous les rapports avaient été transmis par des voies informelles. Cependant, le Secrétariat a reconnu que les cas non signalés peuvent toujours poser problème. Il a ainsi justifié le fait de former davantage le personnel, afin de rassurer tous les membres du personnel que tous les cas signalés pour faute grave seront traités en toute confidentialité et que les victimes seront soutenues. ONU-Femmes travaillera avec les Nations Unies à la création d'une base de données visant à trier les recrutements potentiels et veiller à ce que les auteurs ne fassent plus partie du système des Nations Unies. Le Secrétariat n'a pas été en mesure de fournir un nombre exact de cas traités dans le cadre du processus informel, étant donné que ce canal utilisait des voies différentes. Il a cependant assuré aux États membres qu'il s'efforcera à l'avenir de réunir ces chiffres. En raison des répercussions sous-jacentes concernant les relations de pouvoir inégales, ONU-Femmes a travaillé en étroite collaboration avec des stagiaires et des administrateurs auxiliaires lors d'une séance de discussion ouverte avec des jeunes et a discuté de la façon dont l'Entité peut offrir son soutien et créer un espace de travail sécuritaire.

63. La Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive a réaffirmé l'importance de s'attaquer à ce problème et a souligné que le Conseil d'administration d'ONU-Femmes était le mieux placé pour faire évoluer ces tendances discriminatoires et que les Nations Unies doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour devenir un

organisme normatif aux yeux du monde. La chef de l'Entité a reconnu le manque de confiance éprouvé par le personnel de l'ONU envers la haute direction quant à la capacité de cette dernière à traiter ces sujets, en raison des problèmes de crédibilité auxquels fait face le système des Nations Unies et de l'absence d'une évolution rapide des mentalités. À cet égard, elle a appelé les États membres à soutenir l'initiative du Secrétaire général en matière de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, et à s'investir davantage dans la politique de leur pays.

64. En conclusion, la Directrice exécutive adjointe a souligné les déséquilibres préjudiciables engendrés par les relations de pouvoir inégales qui permettent aux agresseurs masculins de ne pas assumer la responsabilité de leurs actes, ainsi que l'importance de faire évoluer les mentalités. Elle a également souligné l'importance de recourir au soutien de la direction afin de protéger les victimes occupant des postes moins élevés. Enfin, elle a mis en avant la nécessité pour ONU-Femmes d'être un chef de file dans l'évolution du système des Nations Unies.

VIII. Clôture

65. Dans son allocution de clôture, le Directeur exécutif adjoint a remercié la Présidente du Conseil d'administration pour son soutien exceptionnel et son travail visant à harmoniser les méthodes de travail des Conseils d'administration. Il a également remercié les États membres pour leurs décisions et les orientations fournies. En prévision de la session annuelle de 2019, il a rappelé aux États membres que le rapport portera sur la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021, qui fournira une analyse plus approfondie que les rapports précédents des indicateurs non satisfaits et de l'attrition. Se félicitant du solide soutien apporté aux initiatives phares du programme, le Directeur exécutif adjoint a remercié tous les États membres qui ont aidé ONU-Femmes à organiser des tables rondes de partenaires et a noté que pour être réellement efficaces, ces programmes devaient être défendus par les États membres. Concernant le processus de repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, il a assuré qu'ONU-Femmes reste déterminée à assurer une mise en œuvre rapide de la résolution récemment adoptée par l'Assemblée générale, considérant cette dernière comme un catalyseur intelligent pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. En plus de réitérer l'importance de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, il a souligné que ces problèmes constituent une menace fondamentale vis-à-vis de la capacité de l'ONU à remplir ses devoirs. En matière d'évaluation et d'audit, ONU-Femmes reste engagé à préserver l'indépendance des fonctions. Enfin, concernant la question des ressources, le Directeur exécutif adjoint a noté que le niveau stagnant du financement de base risquait de compromettre la qualité, l'efficacité et la transparence du travail d'ONU-Femmes ainsi que l'efficacité des fonctions de surveillance.

66. À la clôture de la session, la Présidente du Conseil d'administration a remercié les États membres pour leur travail et leurs conseils. Eu égard aux débats de la session, elle a remercié ONU-Femmes pour sa réceptivité à la réforme du système des Nations Unies pour le développement.

Annexe I

Décisions adoptées lors de la session annuelle de 2018

2018/1

Rapport annuel de la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive sur le Plan stratégique 2014-2017

Le Conseil d'administration :

1. *prend connaissance* du Rapport annuel de la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive sur le Plan stratégique 2014-2017 ;
2. *félicite* ONU-Femmes sur son excellente performance à ce jour, note avec satisfaction qu'ONU-Femmes a atteint la majorité des objectifs du Plan stratégique 2014-2017, prend note des progrès réalisés dans le système de gestion fondée sur les résultats et demande à ONU-Femmes de continuer à améliorer son efficacité, son efficience, sa transparence et sa responsabilité ;
3. *prend note* de la hausse du nombre de partenariats pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles, et encourage ONU-Femmes à poursuivre ses efforts à cet égard ;
4. *encourage* ONU-Femmes à continuer de prendre en compte les leçons tirées de la mise en œuvre du Plan stratégique 2014-2017 afin de soutenir la mise en place du plan stratégique 2018-2021 ;
5. *reconnaît* les efforts déployés entre les agences pour faire progresser le chapitre commun de leurs plans stratégiques, demande à ONU-Femmes de poursuivre les consultations avec les fonds et programmes des Nations Unies sur l'harmonisation des rapports des chapitres communs et demande à ONU-Femmes de faire rapport sur l'état de la mise en œuvre du chapitre commun, en commençant par le rapport annuel pour 2018 lors de la réunion conjointe des Conseils d'administration et de sa session annuelle ;
6. *salue* les efforts d'ONU-Femmes dans la mise en œuvre efficace de son mandat en tant qu'entité composite en aidant les États membres, à leur demande, et en assurant la cohérence, l'uniformité et la coordination entre les aspects normatifs et opérationnels de son travail et réaffirme l'importance du rôle que joue ONU-Femmes dans la gestion, la coordination et la promotion de la responsabilité du système onusien dans ses travaux sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et sur la promotion de la parité hommes-femmes à travers tout le système onusien ;
7. *demande* à ONU-Femmes de maintenir le dialogue avec le Secrétaire général, d'autres entités du système des Nations Unies pour le développement et les États membres en vue d'appuyer la mise en œuvre intégrale des résolutions 71/243 et 72/279 de l'Assemblée générale, y compris sa contribution à une transition en douceur et à la continuité institutionnelle du système des coordonnateurs résidents ;
8. *demande* à ONU-Femmes, en tant qu'entité du système des Nations Unies pour le développement, de collaborer avec le Secrétaire général et les États membres pour appuyer la préparation d'un plan de mise en œuvre approprié pour la mise en place du nouveau système des coordonnateurs résidents, notamment en ce qui concerne la

concrétisation des accords de financement qu'elle doit présenter à l'Assemblée générale ;

9. *demande* également à ONU-Femmes de présenter une analyse préliminaire des répercussions financières et autres de la résolution 72/279 d'ONU-Femmes au Conseil d'administration au cours de la deuxième session ordinaire de 2018 ;

10. *demande* aussi à ONU-Femmes, conformément à la résolution 72/279, de contribuer au financement approprié, prévisible et durable du système des coordonnateurs résidents, selon le plan de mise en œuvre à venir pour la mise en place du nouveau système de coordonnateurs résidents présenté à l'Assemblée générale, sur une base annuelle à compter du 1er janvier 2019 ;

11. *salue* l'engagement de la Directrice exécutive à mettre en œuvre les résolutions 71/243 et 72/279 et encourage à cet égard le secrétariat du Conseil exécutif d'ONU-Femmes à collaborer avec les secrétariats des Conseils d'administration du PNUD/FNUAP/UNOPS, de l'UNICEF et du PAM afin de s'accorder sur une réponse commune à fournir lors de la réunion conjointe des Conseils d'administration de 2018 sur les méthodes de travail au plus tard quatre semaines avant la deuxième session ordinaire de 2018, donnant ainsi le temps de prévoir un processus de consultation entre les États membres avant la tenue de cette session ;

12. *demande* à ONU-Femmes de fournir avant la deuxième session ordinaire de 2018 un aperçu des écarts de financement liés à la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021, en tenant compte des ressources ordinaires et autres, encourage les pays en mesure de le faire, d'accroître leurs contributions, en particulier aux ressources ordinaires, pour assurer la mise en œuvre complète et effective du Plan stratégique 2018-2021, et demande à ONU-Femmes de faire preuve de transparence concernant l'utilisation des ressources pour atteindre les résultats du programme ;

13. *décide* de transmettre le rapport au Conseil économique et social.

2018/2

Rapport sur la fonction d'évaluation des programmes de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2017

Le Conseil d'administration :

1. *prend acte* du Rapport sur la fonction d'évaluation des programmes de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2017 et du programme de travail et du budget 2018 du Service indépendant d'évaluation ;

2. *salue* les mesures prises par ONU-Femmes afin d'établir une fonction d'évaluation crédible et utile, ainsi que sa contribution aux efforts d'évaluation sensible à l'égalité des sexes au niveau du système, souligne que les évaluations devraient être centrées sur les pays, et que l'appropriation et le leadership des pays du programme devraient être assurés lors de l'évaluation de toutes les formes d'assistance, et demande à ONU-Femmes, en coopération avec d'autres organisations du système des Nations Unies, de poursuivre ses efforts pour faciliter le renforcement des capacités nationales d'évaluation, le cas échéant ;

3. *demande* à ONU-Femmes d'assurer l'intégrité fonctionnelle appropriée et l'indépendance de la fonction d'évaluation au sein des Services indépendants

d'évaluation et d'audit, et de présenter un rapport sur la manière dont cela a été fait dans son prochain rapport ;

4. *exprime* son soutien au renforcement de la fonction d'évaluation indépendante, notamment en renforçant les capacités des spécialistes de l'évaluation d'ONU-Femmes, demande à ONU-Femmes de continuer à augmenter le taux de réalisation, la couverture et l'utilisation des évaluations et de remédier à la baisse de la mise en œuvre des réponses de la direction à cet égard ;

5. *demande* à ONU-Femmes de poursuivre les évaluations relatives à l'égalité des sexes des programmes nationaux afin d'améliorer la programmation au niveau national ;

6. *reconnait* l'importance de la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes qui fournit des évaluations indépendantes et impartiales de haute qualité, et demande à ONU-Femmes de prendre en compte les résultats de ses évaluations lors de la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021 ;

7. *demande* au Service indépendant d'évaluation de rechercher des occasions avec les organes d'évaluation respectifs des fonds, programmes et organismes des Nations Unies à des fins d'évaluations communes des activités à l'échelle du système, ainsi que d'évaluation du chapitre commun du Plan stratégique 2018-2021, et demande au Service indépendant d'évaluation et à ONU-Femmes de mettre au courant le Conseil d'administration lors de la deuxième session ordinaire de 2018 des progrès accomplis dans ces domaines, notamment leurs contributions à la fonction de mesures d'évaluation indépendantes à l'échelle du système ;

8. *prend note* des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la décision 2016/2 demandant à ONU-Femmes d'améliorer la couverture des évaluations, le taux de mise en œuvre des évaluations planifiées, les ressources financières investies dans la fonction d'évaluation et la soumission des réponses de la direction au système GATE et d'utiliser les recommandations d'évaluation dans son travail ; et *demande également* à ONU-Femmes d'avancer dans la mise en œuvre des recommandations du Comité consultatif de l'évaluation (CCE) et d'informer le Conseil d'administration des progrès réalisés lors de la session annuelle de 2019 ;

9. *encourage* vivement la direction d'ONU-Femmes à collaborer avec le Service indépendant d'évaluation afin de poursuivre ses efforts pour renforcer la qualité et le processus des évaluations internes et décentralisées, le taux de mise en œuvre et la couverture des évaluations décentralisées, et à utiliser les évaluations comme outils d'apprentissage et de gestion des connaissances afin d'améliorer les programmes à venir et d'assurer l'utilisation des ressources appropriées dans le cadre des évaluations centralisées et décentralisées ;

10. *prend note* de la diminution des dépenses totales consacrées aux évaluations et encourage vivement ONU-Femmes à atteindre l'objectif consistant à allouer 3 % du budget total du programme ONU-Femmes à la fonction d'évaluation d'ici la fin du Plan stratégique 2018-2021 ;

11. *demande* à ONU-Femmes de présenter un compte rendu oral de sa nouvelle Stratégie mondiale d'évaluation 2018-2021 au Conseil exécutif lors de la première session ordinaire de 2019 ;

12. *prend acte* du travail d'ONU-Femmes dans l'évaluation de sa contribution à la participation politique et au leadership des femmes et encourage ONU-Femmes à prendre en compte les enseignements tirés de son travail.

2018/3**Rapport des activités d'audit interne et d'enquête pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2017**

Le Conseil d'administration :

1. *prend acte* du Rapport des activités d'audit interne et d'enquête pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 ;
2. *prend note* de l'augmentation du taux de mise en œuvre des recommandations d'audit et du nombre de rapports d'audit publiés en 2017 et encourage les Services indépendants d'évaluation et d'audit à remédier à l'absence d'audits réalisés au niveau du Siège ;
3. *prend note avec satisfaction* que le PNUD/Bureau de l'audit et des investigations s'est vu allouer des ressources adéquates et suffisantes en 2017 et demande à ONU-Femmes de continuer à allouer des ressources suffisantes pour assurer un nombre satisfaisant d'audits et d'enquêtes internes chaque année et garantir l'indépendance de ces fonctions au sein des Services indépendants d'évaluation et d'audit ;
4. *exprime* son soutien continu au renforcement de la gouvernance, de la gestion des risques, des contrôles internes et de la responsabilité au sein d'ONU-Femmes et demande à ONU-Femmes de renforcer son analyse du fonctionnement de ces processus clés dans ses futurs rapports de manière à en faciliter la compréhension par le Conseil d'administration ;
5. *exprime* également son soutien continu aux fonctions d'audit et d'évaluation d'ONU-Femmes et prie instamment la direction d'ONU-Femmes de continuer à exploiter les synergies entre les fonctions d'évaluation et d'audit des Services indépendants d'évaluation et d'audit, et demande à ONU-Femmes de l'informer des mesures prises pour assurer des liens effectifs entre l'audit et les activités d'enquêtes externalisées ;
6. *prend note* que la mobilisation des ressources présente un risque organisationnel élevé pouvant affecter la capacité d'ONU-Femmes à resserrer adéquatement les principales fonctions et activités de responsabilisation et reconnaît à cet égard l'importance de fixer des objectifs réalistes et de l'attribution claire des responsabilités et de la responsabilisation en matière de mobilisation des ressources pour les ressources de base et autres ;
7. *rappelle* la décision 2016/3 dans laquelle le Conseil d'administration a noté plusieurs points de faiblesse récurrents, notamment le nombre élevé de recommandations d'audit qui étaient de nature institutionnelle, et a souligné l'importance de progresser dans la mise en œuvre des recommandations récurrentes hautement prioritaires ;
8. *réitère* ses préoccupations quant à l'adéquation de la couverture d'audit et exhorte ONU-Femmes à suivre les conseils du Bureau de l'audit et des investigations et du Comité consultatif pour les questions d'audit pour intensifier ses efforts visant à traiter les recommandations récurrentes d'audit présentant un risque important et à évaluer et mettre en œuvre des cadres de travail appropriés pour appuyer les fonctions de gestion des risques et de conformité d'ONU-Femmes (« deuxième ligne de défense ») au Siège et sur le terrain ;
9. *soutient* la politique de « tolérance zéro » de la chef d'ONU-Femmes à l'égard du harcèlement sexuel et salue les actions menées jusqu'ici par ONU-Femmes pour

prévenir et gérer les cas de harcèlement sexuel, mettre en œuvre d'autres changements internes et culturels et assurer une approche cohérente et coordonnée à l'échelle du système ;

10. *demande* à la direction d'ONU-Femmes, conformément au rapport du Secrétaire général sur les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, de présenter sa certification annuelle au Conseil d'administration au cours de chaque session annuelle, d'aborder, le cas échéant, des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que de harcèlement sexuel, de manière à compléter et renforcer ses rapports existants, et d'informer régulièrement le Conseil des progrès réalisés à cet égard, notamment en collaborant avec le Bureau de la Défenseure des droits des victimes des Nations Unies ; et exhorte en outre ONU-Femmes à réfléchir à la manière d'aligner les formats et le contenu des rapports avec les agences, le cas échéant ;

11. *encourage* la direction d'ONU-Femmes à entreprendre, en utilisant les ressources existantes du budget intégré 2018-2021, un examen indépendant (axé sur les victimes) de ses politiques et processus de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel, à examiner les pratiques actuelles d'ONU-Femmes et à formuler des recommandations sur ces deux questions, et demande à ONU-Femmes de présenter l'examen et la réponse de la direction correspondante au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2019 ;

12. *encourage* ONU-Femmes à fournir plus de détails dans ses réponses futures concernant les recommandations d'audit existantes et nouvelles, notamment les étapes importantes et les objectifs relatifs à la mise en œuvre des changements et des améliorations ;

13. *demande* aux fonctions d'audit et d'investigation d'inclure dans les futurs rapports annuels une analyse des canaux par lesquels les allégations de fraude et d'autres comportements inappropriés sont détectés ou signalés à la fonction d'enquête, et de fournir une analyse plus détaillée des cas de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel, couvrant la baisse du nombre de cas, ainsi que les enquêtes et les mesures prises, dans son rapport annuel de 2019 au Conseil d'administration ;

14. *prend acte* du Rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 ;

15. *encourage* ONU-Femmes à examiner les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'audit.

2018/4

Recouvrement des coûts

Le Conseil d'administration :

1. *rappelle* la décision 2013/2 et la décision 2017/2 qui a suivi, dans lesquelles il est demandé à ONU-Femmes, en collaboration avec le PNUD, le FNUAP et l'UNICEF, de poursuivre les consultations avec les États membres en ce qui concerne la politique de recouvrement des coûts et de présenter des propositions fondées sur des preuves pour des politiques harmonisées de recouvrement des coûts du PNUD, du FNUAP, d'ONU-Femmes et de l'UNICEF, avec des ajustements si nécessaire, en vue de l'examen par le Conseil d'administration au plus tard lors de sa session annuelle en 2018 ;

2. *prend note* de la demande de certains membres du Conseil d'administration de reporter la présentation de la proposition ;
 3. *demande à* ONU-Femmes de présenter au Conseil exécutif, lors de sa deuxième session ordinaire en 2018, le rapport commun contenant les propositions sur le recouvrement des coûts, établi par le PNUD, le FNUAP, l'UNICEF et ONU-Femmes.
-