Nations Unies UNW/2024/6

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

Distr. : générale
7 August 2024

Français
Original : anglais

Deuxième session ordinaire de 2024
10 et 11 septembre 2024
Point 1 de l'ordre du jour provisoire
Questions d'organisation

Rapport de la session annuelle de 2024, du 18 au 20 juin 2024[1]

I. Questions d'organisation

1.La session annuelle de 2024 du Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) s'est tenue au Siège de l'Organisation des Nations Unies, à New York, du 18 au 20 juin 2024. Le Conseil d'administration a adopté l'ordre du jour provisoire annoté et le plan de travail de la session annuelle (UNW/2024/L.4), ainsi que le rapport de la première session ordinaire de 2024 qui s'était tenue du 12 au 13 février 2024 (UNW/2024/1). Le Conseil d'administration a également approuvé l'ordre du jour provisoire et le plan de travail pour la deuxième session ordinaire de 2024, laquelle se tiendra les 10 et 11 septembre 2024 (UNW/2024/CRP.3).

2. Le Conseil d'administration a adopté sept décisions (2024/2, 2024/3, 2024/4, 2024/5, 2024/6, 2024/7 et 2024/8), jointes en annexe au présent rapport.

II.Déclarations liminaires

3. La Présidente du Conseil d'administration a ouvert sa dernière session annuelle en remerciant la Secrétaire générale adjointe/Directrice exécutive d'ONU Femmes et les Directeurs exécutifs adjoints pour leur leadership et leur engagement dans la défense des droits fondamentaux des femmes à travers le monde. Elle s'est dite honorée d'avoir exercé son mandat aux côtés de ses collègues du Bureau et de s'être rendue cette année avec eux en Europe de l'Est dans le cadre de la visite sur le terrain du Conseil d'administration.

4. Dans sa déclaration liminaire, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié la Présidente pour son leadership et a rendu hommage à sa précieuse contribution et à son engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Elle a remercié les vice-présidents du Bureau pour leur soutien indéfectible à ONU Femmes et a félicité les membres du Bureau pour les résultats positifs de la visite sur le terrain organisée en République de Moldova, en Ukraine et en Pologne. Tout en

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

Merci de recycler

rappelant que les crises touchent les femmes de manière disproportionnée, elle a salué le travail d'ONU Femmes en Afghanistan, à Gaza, en Haïti, au Myanmar, au Sahel, au Soudan, en Ukraine et au Yémen, ajoutant que cette capacité à rester sur place et à agir dans les contextes de crise faisait la fierté de l'organisation. À l'approche du Sommet de l'avenir, du trentième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (Beijing+30), de la soixante-neuvième session de la Commission de la condition de la femme et du vingt-cinquième anniversaire de l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, la Directrice exécutive d'ONU Femmes a souligné combien il était important que des avancées matérialisent les ambitions et a appelé chacun et chacune à se considérer responsable de l'amélioration effective de la vie des femmes et des filles.

5.Au sujet de son rapport annuel, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a indiqué qu'il offrait plusieurs exemples marquants des efforts déployés par ONU Femmes en matière d'influence, de soutien et d'autonomisation. Au sujet du rôle d'ONU Femmes dans la coordination du système des Nations Unies, elle a ensuite insisté sur la place qu'occupe l'Entité au sein du Comité permanent interorganisations, qui a permis de garantir la prise en compte des priorités relatives à l'égalité des sexes dans environ 80 % des plans d'intervention humanitaire et 80 % du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable en 2023. Elle a également mis en avant les résultats obtenus par ONU Femmes dans le domaine normatif, en indiquant que la question des femmes, de la paix et de la sécurité était présente dans 55 % des résolutions du Conseil de sécurité en 2023. Elle a poursuivi son exposé en présentant le travail accompli par ONU Femmes et ses partenaires pour faire progresser les droits des femmes et des filles sur le plan juridique, faisant notamment valoir le fait que, grâce à ces efforts, 2,8 milliards de femmes et de filles de 78 pays bénéficient désormais d'un environnement législatif et politique plus favorable. Après avoir insisté sur l'importance des mouvements de femmes et des organisations communautaires, elle a ajouté que l'initiative Génération Égalité poursuivait son travail en faveur de l'engagement, de la mobilisation de ressources et de la responsabilisation, et qu'elle avait conduit à ce jour à des investissements représentant un montant total de 47 milliards de dollars. Elle a également indiqué qu'ONU Femmes avait engagé le montant record de 1,09 milliard de dollars au cours des deux premières années du Plan stratégique 2022-2025, et a remercié les partenaires financiers et les partenaires des programmes pour leur confiance. Elle a ensuite précisé que 85 % des indicateurs de résultats du Plan stratégique relatifs au développement et 78 % des indicateurs d'efficacité et d'efficience institutionnelles pour lesquels l'Entité disposait de données soulignaient des performances satisfaisantes pour 2023. Elle a ajouté qu'ONU Femmes avait reçu, pour la douzième fois, une opinion d'audit sans réserve de la part du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies, et avait respecté les échéances de 2022 et 2023 pour la mise en œuvre des recommandations des audits internes et externes. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a ensuite évoqué les principaux résultats de l'examen à mi-parcours en insistant sur l'efficacité des efforts déployés par l'Entité pour ne laisser personne de côté, faire évoluer les normes sociales, lutter contre les changements climatiques, mobiliser le secteur privé et promouvoir les nouvelles technologies et l'innovation. Elle a expliqué que l'examen à mi-parcours avait permis de mettre en évidence les progrès de l'Entité en matière d'efficacité et d'efficience institutionnelles, notamment à travers le renforcement des processus internes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle. Elle a ajouté qu'il avait également permis de faire apparaître la nécessité d'optimiser l'obtention, l'évaluation et la diffusion des résultats nationaux et internationaux, et a promis aux délégations que l'examen à mi-parcours servirait de base au prochain plan stratégique d'ONU Femmes. En conclusion, la Directrice exécutive a

fourni aux États membres un compte rendu du travail de réorientation d'ONU Femmes vers le terrain, en indiquant que les fonctions de l'Entité à l'échelle mondiale avaient récemment fait l'objet d'une analyse approfondie. Cette analyse a permis de mettre en évidence les gains d'efficacité et d'efficience qui pourraient résulter d'une relocalisation de New York vers d'autres lieux d'affectation. Le processus décisionnel relatif à la relocalisation des fonctions de l'Entité à l'échelle mondiale devrait avancer de manière significative cette année et la relocalisation elle-même devrait être finalisée d'ici la fin de l'année 2025. La Directrice exécutive a souligné que la communication avec le personnel, les représentants siégeant au Conseil du personnel ainsi qu'avec le Conseil d'administration resterait au cœur de ce processus.

6.À l'ouverture des débats, de nombreux États membres ont remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour son engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles, tout en réaffirmant leur soutien au triple mandat d'ONU Femmes. Plusieurs délégations ont félicité ONU Femmes pour les progrès accomplis au cours des deux premières années de mise en œuvre de son Plan stratégique et ont accueilli favorablement l'examen à mi-parcours, dont l'exhaustivité a permis de mettre en lumière les performances d'ONU Femmes et les difficultés qui caractérisent actuellement ses différents contextes d'intervention. Les États membres ont salué la nouvelle Stratégie d'autonomisation économique des femmes et ont invité l'Entité à allouer les ressources nécessaires à sa mise en œuvre. Dans le cadre d'une déclaration conjointe sur la récente visite sur le terrain organisée en République de Moldova et en Ukraine, le Bureau a félicité ONU Femmes pour le travail mené dans ces deux pays, et a formulé quatre recommandations, parmi lesquelles celles de déployer des efforts supplémentaires en vue de renforcer la place de l'Entité dans la « famille humanitaire » des Nations Unies, de mobiliser des capacités suffisantes au niveau national et de participer activement aux discussions menées au Siège sur le lien entre l'action humanitaire, le développement et la paix. Une autre déclaration conjointe a insisté sur le travail déjà accompli par l'initiative Génération Égalité pour obtenir de nouveaux engagements financiers et des changements concrets en faveur de l'égalité des sexes dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD) aux niveaux local, national, régional et mondial. Les intervenants ont salué le Plan d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté à l'échelle du système des Nations Unies et ont demandé à connaître les mesures qui seront adoptées pour garantir la mobilisation de financements suffisants en faveur de l'égalité des sexes et pour s'assurer que l'allocation des fonds au niveau des Nations Unies ne se fera pas au détriment des ressources de base d'ONU Femmes. Les délégations ont souligné la nécessité de profiter des événements à venir, tels que le Sommet de l'avenir et Beijing+30, pour accélérer les progrès en matière d'égalité des sexes. Une personne a pris la parole pour insister sur le fait que le soutien aux États membres ne devrait être fourni qu'à leur demande et a appelé ONU Femmes au respect scrupuleux de son mandat et à l'utilisation d'une terminologie convenue au niveau intergouvernemental.

III.Examen de la gouvernance et des fonctions de supervision des Conseils d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population, du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et d'ONU Femmes

7.L'Inspecteur du Corps commun d'inspection a présenté le rapport d'examen de la gouvernance et des fonctions de supervision des Conseils d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population, du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et d'ONU Femmes (JIU/REP/2023/7). https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_7_english.pdfIl a résumé les conclusions du rapport, qui comportent 10 recommandations et 21 recommandations informelles axées sur le renforcement de la gouvernance des trois Conseils d'administration et de leurs fonctions de supervision. Ces recommandations sont regroupées en six composantes principales, qui portent sur les aspects suivants des Conseils d'administration : 1) rôles et responsabilités ; 2) composition et structure ; 3) Secrétariat ; 4) réunions ; 5) fonctions de supervision ; et 6) gestion des risques. L'Inspecteur a préconisé la mise en place d'un comité interconseils qui sera chargé d'évaluer et de préparer un plan d'action pour la mise en œuvre de ces recommandations.

8. En réponse à cet exposé, une délégation a salué les recommandations formulées dans le rapport, en particulier celles relatives à la consolidation des processus visant à réduire les ressources dont les organismes des Nations Unies et les États membres ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités. La délégation a interrogé ONU Femmes sur les pistes envisagées pour rationaliser les processus et les pratiques du Conseil d'administration. Une autre délégation a souligné que l'examen devrait donner l'occasion au Conseil d'administration d'analyser le rapport du Corps commun d'inspection et de lui apporter une réponse cohérente, harmonisée et efficace, mettant l'accent sur la nécessité d'un processus inclusif et interrégional.

9. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié le Corps commun d'inspection pour son exposé et s'est félicitée de la possibilité donnée au Conseil d'administration d'exprimer son point de vue sur ce rapport. Elle a évoqué l'utilité de procéder à l'examen de l'efficacité de l'organe directeur de l'Entité et a souligné qu'elle appréciait l'occasion ainsi offerte de renforcer la gouvernance des Conseils d'administration des organisations concernées des Nations Unies. Elle a assuré les délégations de la volonté d'ONU Femmes de soutenir la démarche prescrite et a conclu en exprimant sa fierté de constater que le rapport distinguait l'Entité de manière positive, citant notamment la conclusion selon laquelle les réunions du Conseil d'administration d'ONU Femmes sont celles qui obtiennent le plus haut degré de satisfaction parmi les six organismes des Nations Unies évaluées.

IV. Évaluation

10.La Directrice des Services indépendants d'évaluation et d'audit (SIEA) a présenté le rapport de l'année 2023 sur la fonction d'évaluation d'ONU Femmes (UNW/2024/4).https://documents.un.org/api/symbol/access?j=N2410705&t=pdf Le rapport met en évidence les principales évolutions de la stratégie d'évaluation observées à mi-chemin de la période de mise en œuvre des indicateurs de performance, et rend compte des développements relatifs aux partenariats conclus pour favoriser la prise en compte des questions de genre dans les évaluations du système des Nations Unies et pour renforcer les capacités d'évaluation des pays. Le programme de travail et le budget du Service indépendant d'évaluation (SIE) pour 2024 ont également été présentés. En 2023, le SIE a procédé à quatre évaluations institutionnelles, a finalisé une méta-synthèse des différentes évaluations consacrées aux activités de plaidoyer et de communication, a rejoint le groupe d'évaluation de l'action humanitaire interinstitutionnelle, et a piloté la

première synthèse conjointe des données probantes issues de l'évaluation de l'ODD 5. Le SIE a conduit 38 évaluations décentralisées, dont six évaluations de portefeuille de projets nationaux et trois évaluations thématiques régionales. En 2023, les principaux indicateurs clés de performance utilisés dans le cadre des évaluations ont souligné de bons résultats et les ressources financières investies dans la fonction d'évaluation ont atteint 2,3 % du budget total consacré aux programmes, conformément à la politique d'évaluation d'ONU Femmes. Si le taux global de réalisation des évaluations a diminué, cette baisse peut s'expliquer de manière claire et rationnelle et a coïncidé avec une augmentation du nombre total d'évaluations prévues en 2023.

11.La Directrice des SIEA a présenté l'évaluation institutionnelle du soutien apporté par ONU Femmes à la participation politique des femmes (UNW/2024/CRP.4).https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-05/wpp_corporate_evaluation_unw.2024.crp4_final_en.pdf Cette évaluation a permis d'examiner l'impact, l'efficacité, la pertinence, la cohérence et la durabilité du soutien d'ONU Femmes à la participation politique des femmes au niveau national. L'évaluation portait notamment, dans une perspective d'équité, sur l'égalité des sexes et le respect du principe consistant à « ne laisser personne de côté ». Les résultats obtenus ont donné lieu à neuf conclusions. Il a notamment été établi qu'ONU Femmes avait su composer avec les facteurs contextuels et travailler aux côtés des acteurs politiques pour mettre en place des réseaux d'influence, et que la réputation d'impartialité, de souplesse et d'ouverture politiques dont jouit l'Entité lui avait permis de créer de larges coalitions avec les différentes parties prenantes politiques. L'évaluation a montré que les résistances à la participation politique des femmes restent un problème majeur dans de nombreux pays et nécessitent en permanence de nombreux efforts pour préserver les acquis. Dans ce contexte, l'évaluation a formulé cinq recommandations.

12. S'exprimant au nom de la direction, la Directrice exécutive adjointe a remercié le SIE pour la grande qualité de ses évaluations, en insistant sur leur contribution aux processus de planification de l'Entité. Elle a souligné la trajectoire ascendante des indicateurs clés de performance et l'augmentation du taux de réponse de la direction, qui s'établit actuellement à 92 %. Elle a indiqué que la nouvelle politique de planification, de suivi et d'établissement de rapports, publiée en 2023, nécessitait la prise en compte des résultats des évaluations dans l'élaboration des notes stratégiques et des plans de travail à tous les niveaux. Elle a présenté les engagements d'ONU Femmes tels qu'ils figurent dans la réponse que la direction a apportée en 2023 à l'évaluation institutionnelle de la contribution d'ONU Femmes à l'autonomisation économique des femmes. Elle a ajouté que les évaluations feraient partie intégrante du processus d'élaboration du Plan stratégique 2026-2029 et a insisté sur le fait qu'ONU Femmes poursuivrait le renforcement de sa gestion axée sur les ressources et du suivi des capacités et des systèmes, de manière à favoriser l'évaluabilité du travail de l'Entité. Pour ce qui concerne l'évaluation institutionnelle du soutien d'ONU Femmes à la participation politique des femmes, elle a déclaré qu'ONU Femmes avait accepté les cinq recommandations formulées et avait proposé une série de mesures pour y répondre. Elle a conclu en précisant que les mesures proposées permettraient de renforcer l'action de l'Entité en contribuant à lutter contre les obstacles systémiques à la participation politique des femmes.

13.Une délégation s'exprimant au nom de 22 États membres a remercié le SIE pour son rapport, qui a confirmé la qualité et l'efficacité de la fonction d'évaluation d'ONU Femmes, et a salué la rigueur de son travail. Elle a remercié la direction d'ONU Femmes pour sa réponse et a demandé à ce que son exposé soit formalisé par écrit. Le groupe de pays a félicité ONU Femmes et le SIE d'être parvenus à respecter l'objectif financier fixé par la politique d'évaluation et a souligné qu'il était important de poursuivre

sur cette voie afin d'atteindre la tranche supérieure de cet objectif. La délégation a encouragé la direction d'ONU Femmes et le SIE à prêter une attention particulière aux indicateurs clés de performance, quelques efforts étant encore nécessaires pour les aligner sur les objectifs fixés pour 2025. Pour ce qui concerne la diminution du taux global de réalisation des évaluations, la délégation de pays a fait remarquer qu'elle tenait peut-être au trop grand nombre d'évaluations de petits projets décentralisés et a demandé au SIE et à la direction d'ONU Femmes quelles étaient les mesures conjointes adoptées pour garantir une planification nationale des évaluations plus stratégique et moins dépendante d'une approche projet par projet. La délégation a également salué la nouvelle tendance à la professionnalisation des capacités d'évaluation au niveau national et a encouragé la direction d'ONU Femmes a poursuivre ses investissements en faveur des capacités nationales d'évaluation, notamment en s'assurant de la solidité des systèmes de suivi qui les complètent. La déclaration conjointe a invité la direction d'ONU Femmes à renforcer encore davantage les capacités de gestion axée sur les résultats, en particulier au niveau national. La délégation s'est félicitée des exemples concrets fournis pour illustrer comment les résultats d'évaluation sont exploités dans le rapport annuel et a insisté sur la nécessité d'intégrer les données probantes issues des évaluations dans les processus institutionnels de planification stratégique et de gestion du changement, notamment au niveau national, afin de s'assurer que le prochain plan stratégique sera fondé sur ces données probantes et sur les enseignements tirés. Le groupe de pays a conclu son message en saluant l'engagement du SIE et son soutien actif au programme de réforme, aux évaluations à l'échelle du système et aux évaluations conjointes à tous les niveaux, ainsi que ses efforts pour développer des partenariats et ainsi mieux prendre en compte les questions de genre dans les évaluations.

14. En réponse, la Directrice des SIEA a remercié les États membres de la délégation pour leur intervention et pour l'intérêt manifesté à l'égard de la fonction d'évaluation et de l'indépendance des données probantes. Elle a exprimé son accord avec le groupe de pays concernant le trop grand nombre d'évaluations portant sur de petits projets et la nécessité de se concentrer davantage sur les évaluations institutionnelles de portée plus large. Elle a également évoqué l'utilité de la préaffectation thématique et géographique des ressources en vue d'obtenir des évaluations plus cohérentes et réellement utiles. La Directrice exécutive adjointe a répondu favorablement à la demande de la délégation en confirmant qu'ONU Femmes confirmerait par écrit la réponse de la direction et a pris acte de l'importance accordée par les États membres à la solidité des systèmes de suivi et des autres recommandations formulées dans le cadre de leur déclaration conjointe. La Directrice de la Division des programmes, des politiques et de l'appui intergouvernemental a indiqué qu'ONU Femmes tenait compte des résultats d'évaluation pour l'élaboration de ses notes stratégiques et de ses plans de travail semestriels, et pour les activités de renforcement des capacités proposées au personnel à l'échelle nationale et régionale.

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

15. La Directrice des SIEA a présenté le rapport du Service d'audit interne (SAI) sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2023 (UNW/2024/3). Comme le Conseil d'administration l'a demandé dans sa décision (UNW/2015/4) et en lien avec les activités d'audit interne, ce rapport comprenait : a) une opinion, fondée sur la portée des activités d'audit, relative à la pertinence et à l'efficacité du cadre de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle de l'Entité ; b) un résumé concis des activités menées et des critères sur lesquels se fonde cette opinion ; c) une déclaration de conformité aux normes d'audit interne en vigueur ;

d) un avis sur le caractère adéquat et suffisant ainsi que sur l'efficacité des ressources mobilisées pour réaliser les activités d'audit interne et d'enquête envisagées. Le rapport a fait le point sur la mise en œuvre par la direction des recommandations formulées dans le cadre de l'audit interne. En s'appuyant sur les travaux d'audit interne réalisés en 2023, l'opinion générale du SAI sur l'année est que les processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle d'ONU Femmes sont globalement bien établis et opérationnels, mais pourraient être améliorés. En préparant son opinion pour 2023, le SAI a formulé quatre observations générales portant sur : 1) l'adoption de Quantum ; 2) le renforcement de la deuxième ligne de gestion de l'Entité ; 3) l'accès des niveaux décentralisés aux capacités techniques ; 4) la finalisation d'une déclaration relative au processus de contrôle interne.

16. Concernant le nombre d'enquêtes menées en 2023, le Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies (BSCI) a enregistré 63 nouvelles allégations contre ONU Femmes. Sur les 64 allégations classées, 52 l'ont été à la suite d'une évaluation préliminaire, et 12 après enquête. Le BSCI a transmis 43 allégations à ONU Femmes. Sur les 12 allégations classées après enquête, huit dossiers présentaient des conclusions soulignant une faute, un dossier a été classé faute de preuves et trois dossiers ont fait l'objet d'une enquête, puis ont été classés après établissement d'une note d'achèvement. La Directrice a indiqué qu'il avait été plus facile en 2024 de mobiliser des ressources pour garantir la durabilité et l'efficacité des services d'enquête, et que la fonction d'enquête d'ONU Femmes serait désormais assurée par le BSCI et par la fonction d'enquête interne de l'Entité.

17. Le Président du Comité consultatif pour les questions de supervision a présenté le Rapport du Comité consultatif sur les questions de supervision pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2023 (UNW/2024/3/Add.1). Ce rapport présente les conclusions de l'évaluation de l'efficacité de la fonction de supervision de l'Entité ainsi que de sa responsabilisation en matière de contrôle interne, notamment s'agissant de la gouvernance, de la gestion des risques et des systèmes de contrôle. Dans l'ensemble, le Comité a conclu que la fonction de contrôle continuait de produire des résultats utiles à l'Entité. Le Comité a encouragé ONU Femmes à continuer de s'appuyer sur le travail et les résultats de la fonction de supervision pour instaurer un cadre de gouvernance et de gestion des risques solide. Concernant les principales observations, le Comité a estimé que le SAI continuait à fournir des audits et des services de conseil de qualité, mais s'est inquiété du nombre élevé de questions soulevées lors d'audits passés et non encore traitées. Concernant les évaluations, le Comité a reconnu que le SIE continuait à contribuer aux évaluations institutionnelles et qu'il jouait également un rôle dans les évaluations de l'ensemble du système de l'ONU. S'agissant des enquêtes, le Comité a souligné la nécessité d'un financement durable de la nouvelle fonction interne d'enquête et a vivement encouragé la direction à donner suite aux principales recommandations de l'examen du programme de lutte contre la fraude réalisé en 2021. Au sujet de la déontologie, le Comité a appelé au suivi de la dotation en personnel de la fonction. Concernant les principales observations relatives à la gouvernance, à la gestion des risques et aux contrôles, le Comité a souligné la nécessité, pour la direction, de s'intéresser aux grandes pistes d'amélioration suivantes : 1) l'évaluation du niveau de risque associé au manque de ressources ; 2) le renforcement de la fonction de gestion des ressources humaines ; et 3) la mise en œuvre rapide de la réorientation de l'Entité vers le terrain, en s'appuyant sur une fonction solide de deuxième ligne de défense. D'autres questions importantes de gouvernance et de contrôle concernent la gestion des risques associés à la restructuration de l'organisation, l'intégration de la fonction déontologique interne, la mise en œuvre de la déclaration de contrôle interne, la recherche de solutions aux lacunes de fonctionnement du système dans

le cadre de la phase 2 de Quantum, ainsi que l'amélioration de la communication et de l'adaptation aux particularités locales de l'initiative Génération Égalité.

18. La Directrice exécutive adjointe a exprimé sa gratitude pour le travail accompli par le Comité, les SIEA et le BSCI. Elle a indiqué qu'ONU Femmes avait déjà adopté des mesures significatives pour résoudre les principaux problèmes identifiés, notamment à travers la migration réussie de Quantum et le renforcement du niveau de maturité de la gestion des risques institutionnels d'ONU Femmes. Elle a ajouté qu'ONU Femmes surveillait l'impact du poids accru des autres ressources par rapport à l'ensemble des ressources et que l'Entité réfléchissait actuellement à des mesures correctives. Elle a annoncé qu'ONU Femmes produirait, en même temps que ses états financiers de 2024, une déclaration de contrôles internes portant spécifiquement sur l'établissement du rapport financier.

19. La Directrice de la Division de la stratégie, de la planification, des ressources et de l'efficacité a présenté la réponse de la direction et rendu compte des progrès accomplis dans les grands domaines identifiés comme offrant des pistes d'amélioration et appelant des interventions de la direction. Les quatre domaines abordés étaient Quantum, la deuxième ligne de défense d'ONU Femmes, la réorientation vers le terrain et la déclaration de contrôles internes sur les rapports financiers. Au sujet des observations formulées dans le rapport du Comité consultatif pour les questions de supervision, la Directrice a présenté les mesures adoptées par ONU Femmes en matière de performance axée sur les principes, de renforcement des partenariats et des ressources, et d'autonomisation des services et processus relatifs aux personnes et aux produits. Concernant les enquêtes, les activités et les initiatives sur le lieu de travail, elle a souligné la création d'une nouvelle fonction interne d'enquête et le recrutement d'une conseillère en déontologie, mesures considérées comme des étapes importantes dans le renforcement de l'intégrité institutionnelle d'ONU Femmes. Elle a conclu en indiquant qu'ONU Femmes continuait à investir dans les services de résolution des conflits, les ressources ayant trait au bien-être et les programmes de formation ciblés.

20. Une délégation s'exprimant au nom de 17 États membres a pris la parole en remerciant le Comité et le SAI, et en félicitant ce dernier pour les résultats de l'évaluation externe de la qualité, à l'issue de laquelle il a obtenu la note la plus élevée. La délégation a également félicité ONU Femmes pour l'opinion d'assurance globale exprimée par le SAI. Le groupe de pays a interrogé ONU Femmes sur les mesures adoptées en vue de répondre aux recommandations en souffrance depuis longtemps, précisant que plusieurs d'entre elles avaient trait au programme de lutte contre la fraude. La délégation a souligné combien il était important de renforcer les fonctions relatives à la deuxième ligne de défense et de garantir le niveau et la stabilité des capacités disponibles au niveau décentralisé. Elle a également salué les remarques formulées par la direction sur la manière d'obtenir des améliorations dans ces domaines. Elle s'est félicitée de la création et du financement d'un modèle hybride en matière d'enquêtes et a encouragé ONU Femmes à garantir la durabilité de son financement. Prenant acte du nombre d'allégations ayant trait à des comportements prohibés, qui a presque doublé en 2023, le groupe de pays a réclamé des éclaircissements quant aux raisons susceptibles d'expliquer cette augmentation et aux mesures envisagées par ONU Femmes pour y répondre. La délégation s'est inquiétée dans sa déclaration conjointe du fait que la fonction de gestion des ressources humaines d'ONU Femmes continuait à souffrir d'un important manque de ressources et a demandé à l'Entité quelles étaient les mesures mises en place pour y remédier de manière durable et à long terme. La délégation a conclu en se félicitant que le SAI ait décidé de mettre davantage l'accent sur les activités de sensibilisation et de formation à la lutte contre la

fraude. S'exprimant à titre national, une autre délégation a apporté son soutien aux recommandations du Comité relatives à l'initiative Génération Égalité, soulignant la nécessité de clarifier l'intégration et l'alignement de l'initiative sur le Plan stratégique d'ONU Femmes pour la période 2022-2025, et d'améliorer la communication avec l'ensemble des parties prenantes, y compris le Conseil d'administration. L'État membre a salué les efforts actuellement déployés pour renforcer la gouvernance ayant trait à l'initiative Génération Égalité et au rôle de mobilisation globale d'ONU Femmes, et s'est réjoui des évolutions attendues pour 2024, en particulier en matière d'adaptation de l'initiative aux particularités locales. Un autre État membre a insisté sur l'importance de la fonction d'évaluation et a réaffirmé son engagement à garantir aux femmes l'égalité des chances dans les domaines de l'économie, de l'éducation et du développement social. Une autre délégation a demandé à ONU Femmes des précisions concernant l'approche systématique adoptée, au niveau institutionnel, en matière de recouvrement direct des coûts, notamment en termes de modalités et de calendrier de mise en œuvre. Un autre intervenant a pris la parole pour s'interroger sur le fait que dix des douze recommandations n'avaient pas été mises en œuvre et s'est vivement inquiété des conclusions du Comité sur l'initiative Génération Égalité. Enfin, une autre personne a pris la parole en appelant de ses vœux un soutien accru à la fonction de gestion des risques et s'est interrogée sur les mesures qu'ONU Femmes envisageait de prendre pour répondre aux inquiétudes du Comité concernant la gestion des risques sur le terrain.

21. En réponse aux questions des États membres, la Directrice exécutive adjointe a reconnu qu'il convenait de renforcer la deuxième ligne de défense, la fonction de gestion des ressources humaines et les autres fonctions nécessaires à la mise en œuvre des recommandations. Elle a indiqué que l'augmentation du nombre de comportements prohibés signalés était le résultat d'une plus grande sensibilisation du personnel à cette question. Elle a ajouté qu'en vertu de la politique globale de recouvrement des coûts telle qu'elle a été approuvée, ONU Femmes appliquait pleinement le recouvrement indirect des coûts, mais n'avait pas encore établi de processus de recouvrement direct satisfaisant. Concernant l'initiative Génération Égalité, elle a indiqué qu'ONU Femmes attendait avec impatience la consolidation des résultats et que l'initiative serait pleinement intégrée au prochain plan stratégique. La Directrice de la Division de la stratégie, de la planification, des ressources et de l'efficacité a précisé que les recommandations d'audit en souffrance étaient liées à la gouvernance interne et au mécanisme de supervision global de l'organisation, et que de telles recommandations étaient plus longues à mettre en œuvre en raison des contraintes de coordination des différentes divisions concernées et des consultations nécessaires à tous les niveaux. Elle a ajouté qu'ONU Femmes travaillait à l'actualisation de sa politique de lutte contre la fraude, qui devrait être finalisée d'ici la fin de l'année 2024. Elle a également indiqué que sept des douze recommandations formulées comportaient des mesures déjà mises en œuvre par l'Entité. Au sujet de la gestion des risques au niveau national, la Directrice a souligné les efforts déployés pour le renforcement de la formation, la mise en œuvre d'évaluations individuelles des risques et la désignation de coordonnateurs de la gestion des risques au sein de tous les bureaux de pays. La Directrice de la Division des enquêtes du BSCI a ajouté que l'augmentation du nombre de comportements prohibés correspondait à une tendance générale observée dans tous les organismes des Nations Unies. Elle a précisé que la majorité des allégations correspondantes étaient liées à des cas de harcèlement et que d'autres dossiers continuaient d'être renvoyés à ONU Femmes, faute de justifier une enquête.

VI. Déontologie

22. La Conseillère en déontologie a présenté le rapport sur la déontologie, conformément à la décision du Conseil d'administration 2022/5. Elle a présenté le rôle de la fonction de déontologie ainsi que ses principales responsabilités au sein d'ONU Femmes, et a détaillé les activités menées par la fonction depuis son instauration. La Conseillère en déontologie a réaffirmé l'indépendance de la fonction de déontologie au sein de l'organisation en précisant que la fonction était en mesure de mener à bien ses activités sans subir d'ingérence extérieure. La Conseillère en déontologie a fait savoir que des financements complémentaires temporaires avaient été obtenus en vue d'élargir le périmètre d'action de la fonction, et que cela permettrait d'étendre sa portée aux bureaux extérieurs et aux bureaux régionaux. Elle a remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour son soutien à l'instauration d'une fonction de déontologie indépendante et dotée des moyens nécessaires, et pour son leadership dans la promotion d'une culture institutionnelle éthique au sein d'ONU Femmes.

23.Dans le cadre de la réponse de la direction, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié le Conseil d'administration pour son appui durable en faveur de l'engagement d'ONU Femmes à se conformer aux plus hautes exigences en matière de déontologie et d'intégrité. Elle a salué le rôle de la Conseillère en déontologie dans l'amélioration du cadre de responsabilité d'ONU Femmes et s'est félicitée de la révision de la Politique de protection contre les représailles. La Directrice exécutive de l'Entité s'est félicitée de la collaboration entre la fonction de déontologie et la Division des ressources humaines dans le cadre du développement d'une Politique des activités extérieures, et a souligné que l'organisation était prête à soutenir la mise en œuvre de cette politique. Elle a ensuite mis l'accent sur l'importance des activités de formation et s'est réjouie d'annoncer que des fonds supplémentaires avaient été accordés à la Conseillère en déontologie pour développer ces activités. La Directrice exécutive d'ONU Femmes a salué la collaboration entre la fonction de déontologie d'ONU Femmes et les autres fonctions de déontologie du système des Nations Unies. Enfin, elle a fait part du soutien total d'ONU Femmes aux missions indépendantes de la Conseillère en déontologie et au maintien de cette précieuse coopération.

24. Après l'ouverture des débats, une délégation s'exprimant au nom de 24 États membres a félicité ONU Femmes de s'être activement appuyée sur les recommandations du Corps commun d'inspection pour mettre en place une fonction de déontologie permettant de garantir l'intégrité et la responsabilisation au sein de l'Entité et à l'égard des États membres. La délégation a apporté son soutien à la Conseillère en déontologie, insistant sur le rôle central de la fonction de déontologie dans le renforcement de la confiance et des capacités d'ONU Femmes. La délégation a salué le travail de la Conseillère en déontologie, en particulier au regard des capacités limitées dont dispose la fonction de déontologie, et s'est interrogée sur l'effet positif que pourrait avoir un renforcement de ces capacités sur la mobilisation des bureaux régionaux, des bureaux de pays et des bureaux de liaison. Elle a également demandé comment ONU Femmes envisageait sa collaboration avec le Bureau de l'Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies dans les domaines financier, technique et institutionnel. Une autre délégation a reconnu la qualité du travail fourni par la fonction de déontologie et a demandé à la direction si elle prévoyait de prendre des mesures pour garantir le financement durable de cette fonction. Une autre personne a demandé si la Conseillère en déontologie participait aux processus d'examen et de révision des règles et des réglementations financières de l'organisation, et a indiqué qu'elle souhaitait connaître les risques institutionnels de nature déontologique à traiter en priorité.

25. En réponse aux remarques et aux questions des États membres, la Conseillère en déontologie a indiqué que la fonction de déontologie était sur le point de recruter un(e) analyste des questions de déontologie de niveau P2 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. La Conseillère en déontologie a ajouté qu'elle prenait part à des activités de sensibilisation menées dans les bureaux extérieurs et régionaux en s'appuyant sur diverses méthodes en ligne, notamment par l'intermédiaire des émissions diffusées par le personnel et de l'intranet d'ONU Femmes. Elle a poursuivi en indiquant que la sensibilisation des bureaux sur le terrain nécessitait un soutien accru dans le domaine de la traduction. Elle a également fait savoir qu'elle prévoyait d'apporter son soutien à l'examen et à la révision des règles et réglementations financières lorsque ce processus aura atteint un stade plus avancé. Elle a ensuite déclaré que le risque déontologique le plus important auquel l'organisation était exposée était le manque de sensibilisation du personnel à certaines obligations, et a fait remarquer que la fonction de déontologie était principalement sollicitée pour des demandes de conseils. Dans sa réponse, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a déclaré qu'ONU Femmes s'engageait à garantir la viabilité à long terme de la fonction de déontologie. Elle a ajouté qu'ONU Femmes collaborait étroitement avec le Bureau de l'Ombudsman, notamment à travers le financement et la mise en œuvre du programme « Facilitateurs pour un environnement de travail respectueux ».

VII. Réponse opérationnelle d'ONU Femmes au niveau des régions

26. Dans ses propos liminaires consacrés à la réponse opérationnelle d'ONU Femmes dans la région Asie et Pacifique, la Directrice exécutive adjointe a rappelé le contexte régional et souligné le fait que les rythmes de croissance économique en Asie-Pacifique étaient parmi les plus élevés au monde. Rappelant que la région restait la plus exposée aux catastrophes, elle a insisté sur le fait que des millions de personnes continuaient de porter le fardeau de la pauvreté, et que les conditions contrastées de reprise après la pandémie de COVID-19 pouvaient alourdir ce fardeau. Elle a décrit les activités menées dans différents domaines par ONU Femmes dans la région, et en particulier dans le cadre du programme d'autonomisation économique des femmes et du programme pour les femmes, la paix et la sécurité, et a également évoqué certaines des difficultés rencontrées en Afghanistan et au Myanmar.

27. Dans son exposé, la Directrice régionale pour la région Asie et Pacifique a détaillé les difficultés que rencontrent les femmes et les filles dans cette région, soulignant notamment les taux élevés de violence entre partenaires intimes, le manque de participation des femmes à la vie publique et la part élevée de femmes vivant dans la pauvreté. Elle a insisté sur le fait que les activités de réduction des risques de catastrophe menées par ONU-Femmes dans la région offraient un exemple à suivre pour l'ensemble de l'organisation et a ajouté que les partenariats entre l'Entité et le secteur privé étaient particulièrement solides dans la région. La Directrice régionale a fait savoir que l'amélioration de l'accès des femmes à un emploi décent faisait partie des priorités de l'Entité dans la région. Elle a souligné les difficultés rencontrées par les femmes et les filles en Afghanistan et au Myanmar, insistant sur l'importance de la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies et du leadership d'ONU-Femmes dans ce type de contexte. La Directrice régionale a ensuite mis en avant les activités qu'ONU-Femmes mène en Asie-Pacifique dans les domaines suivants : la lutte contre les changements climatiques ; l'élimination de la violence à l'égard des femmes ; les femmes et la paix et la sécurité ; l'autonomisation économique des femmes ; et l'autonomisation politique des

femmes. En conclusion, elle a fait savoir que Beijing+30 serait la priorité du bureau régional pour les mois à venir et que l'événement lui donnerait l'occasion de tirer parti des autres aspects de son travail.

28. Après l'ouverture des débats, un État membre a pris acte des progrès accomplis par ONU-Femmes dans la région et s'est inquiété des difficultés opérationnelles rencontrées en Afghanistan et au Myanmar, ainsi que des difficultés liées au climat dans la région. Un autre État membre a salué les explications données sur les modalités de la réorientation d'ONUFemmes vers le terrain dans la région Asie et Pacifique ainsi que sur les conséquences possibles de cette présence de l'Entité dans la région. La délégation a demandé à l'Entité de donner son avis sur le déploiement du Plan d'accélération mondial pour l'égalité des sexes dans la région et de fournir des détails sur la collaboration d'ONU-Femmes avec le secteur privé dans la région. Un autre État membre a félicité ONU-Femmes pour les efforts déployés dans la région et a mis l'accent sur l'importance d'un financement prévisible et durable afin de tirer parti des acquis.

29. En réponse, la Directrice exécutive adjointe a remercié les États membres pour leurs remarques relatives aux changements climatiques et a indiqué qu'ONU-Femmes participait activement aux processus de la Conférence des Parties. Elle a souligné l'importance des ressources dans l'élargissement de la présence régionale de l'Entité, plus particulièrement compte tenu de l'objectif de « ne laisser personne de côté ». En réponse à une question relative aux partenariats entre ONU-Femmes et le secteur privé, la Directrice régionale a déclaré que ce type de collaboration répondait aux principes de l'autonomisation des femmes et qu'ONU-Femmes travaillait aux côtés du secteur privé dans le domaine de l'économie des soins à autrui. La Directrice de la Division des programmes a déclaré que le Plan d'accélération mondial pour l'égalité des sexes serait adapté au contexte régional par le biais de divers mécanismes de responsabilisation, et notamment à travers un dialogue stratégique national bisannuel qu'ONU-Femmes, en s'appuyant sur le système des coordonnateurs résidents, organisera avec la Vice-Secrétaire générale. Le plan sera mis en œuvre dans le cadre de l'analyse commune de pays afin de garantir l'intégration de l'analyse de l'égalité des sexes dans les cadres de coopération et de permettre à ONU-Femmes d'intervenir dans le cadre de sa mission de coordination. Au sujet des changements climatiques, la Directrice a mis en avant l'approche ascendante adoptée par ONU-Femmes pour favoriser la prise en compte des questions de genre dans les activités de réduction des risques de catastrophe, approche visant à donner aux organisations de défense des droits des femmes les moyens de renforcer leur leadership au niveau communautaire. La Directrice exécutive adjointe a ajouté que le principal objectif de la réorientation de l'Entité vers le terrain consistait à garantir l'augmentation des ressources allouées aux niveaux régional et national. Elle a fait savoir que ce processus serait finalisé au cours des prochains mois et a promis d'informer le Conseil d'administration des progrès accomplis lors de la deuxième session ordinaire de 2024.

VIII. 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

30. La Directrice exécutive adjointe a rendu compte de la mise en œuvre de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes s'était associée à d'autres organismes des Nations Unies pour le déploiement de la Stratégie 2.0

relative aux activités d'appui, que plus de 80 % du personnel d'ONU-Femmes présent sur le terrain travaille dans des locaux partagés avec d'autres organisations, et que les gains d'efficacité de l'Entité en 2024 devraient dépasser les niveaux de 2023. La Directrice exécutive adjointe a ajouté qu'ONU Femmes avait fourni des orientations relatives à la responsabilisation en matière d'égalité des sexes à 76 organismes des Nations Unies et à 85 % des équipes de pays. Elle a souligné que le financement de l'ODD 5 restait inférieur aux objectifs. En conclusion, la Directrice exécutive adjointe a souligné l'importance d'un renforcement des ressources de base en faveur de l'égalité des sexes.

31. Après l'ouverture des débats, une délégation s'exprimant au nom de 32 États membres a appelé à redoubler d'efforts pour progresser dans la réalisation des ODD. Ce groupe a appelé les organismes des Nations Unies à continuer d'accroître la collaboration et la programmation conjointe, et à délaisser les méthodes de travail cloisonnées et sectorielles au profit d'approches intégrées. Il a souligné par ailleurs l'importance de la durabilité du financement du système des Nations Unies pour le développement et du système des coordonnateurs résidents. Le groupe s'est interrogé, d'une part, sur ce qui pourrait être fait pour réduire la concurrence entre les organismes des Nations Unies et renforcer l'application des cadres de coopération, d'autre part, sur les changements à opérer au niveau du Siège et sur le terrain afin d'améliorer le système des coordonnateurs résidents. Un autre intervenant a souligné l'utilité de la liste récapitulative des mesures à appliquer au titre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, et salué la collaboration d'ONU Femmes avec le système des coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies. Enfin, un autre intervenant a exprimé son soutien au Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes, au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et au Marqueur pour l'égalité des genres, qui constituent des éléments importants de l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble du système des Nations Unies pour le développement.

32. En réponse aux commentaires des États membres, la Directrice exécutive adjointe a rappelé l'importance qu'ONU-Femmes accorde à l'alignement sur les cadres de coopération nationaux et à la coordination avec les équipes de pays des Nations Unies. Elle a ajouté que l'Entité prévoit de réfléchir à la manière d'améliorer son mandat de coordination dans le cadre du processus Beijing+30 et du Sommet de l'avenir. La Directrice de la Division de la coordination du système des Nations Unies a ajouté que le prochain plan stratégique d'ONU-Femmes mettra davantage l'accent sur la coordination, en améliorant le cadre de résultats de développement. Pour ce qui concerne le financement conjoint et commun, la Directrice a déclaré que la principale question porte sur l'attribution de ressources adéquates au financement commun. La Directrice de la Division de la stratégie, de la planification, des ressources et de l'efficacité a indiqué qu'ONU Femmes participait activement à l'élaboration des indicateurs de suivi des ODD des Nations Unies, et ce, parallèlement à l'élaboration de son prochain plan stratégique. Le Directeur de la Division de la gestion et de l'administration a rappelé l'engagement d'ONU-Femmes en matière de coordination, soulignant que plusieurs postes P4 avaient été créés au niveau régional en dépit d'un budget inchangé. Il a souligné que ces efforts s'inscrivent également dans le cadre de l'initiative de réorientation vers le terrain d'ONU-Femmes.

IX. Compte rendu sur les politiques et procédures visant à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

33. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a présenté un compte rendu sur les politiques et procédures d'ONU-Femmes visant à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Elle a rappelé que la démarche d'ONU Femmes privilégie la prévention et est centrée sur les victimes/survivantes. Donnant quelques exemples des activités d'ONU-Femmes dans ce domaine, la Directrice exécutive d'ONU-Femmes a évoqué la poursuite du renforcement personnalisé des capacités pour 118 points focaux nationaux chargés de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que l'organisation d'ateliers de mise en situation pour l'ensemble du personnel. Elle a souligné l'importance de la collaboration interinstitutions, notamment à travers le réseau de plus de 500 points focaux des Nations Unies pour l'égalité des sexes, et donné des exemples illustrant comment, en tirant parti de son triple mandat, ONU Femmes a résolument continué à soutenir les structures de coordination pour la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.

Pour conclure, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a souligné l'engagement d'ONU Femmes à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, comme en témoignent son plan stratégique et ses actions.

34.Après l'ouverture des débats, une délégation s'exprimant au nom de 45 États membres a salué les efforts continus déployés par ONU Femmes pour assurer la prévention et la protection en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, et pour apporter une réponse dans les cas qui en relèvent. Le groupe a salué le travail actuellement effectué par ONU Femmes pour garantir une approche centrée sur les victimes/survivantes, et s'est félicité que les risques liés au harcèlement sexuel aient été intégrés dans ses systèmes de gestion des risques institutionnels. La déclaration conjointe a également souligné que le groupe appréciait le taux élevé d'évaluations systématiques de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que des risques au sein d'ONU Femmes, et la mise en place de plans d'intervention. Le groupe a souligné que l'institutionnalisation doit inclure l'affectation de ressources adéquates à tous les niveaux, ainsi qu'un engagement visible et constant de la part de l'équipe de direction pour instaurer une culture institutionnelle de libération de la parole, fondée sur l'établissement d'un climat de sécurité et sur une tolérance zéro envers l'inaction face à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. Tous ont encouragé le renforcement continu des capacités des partenaires d'exécution et l'augmentation des rapports axés sur les résultats et mettant l'accent sur l'évolution des mentalités. Le groupe a conclu en saluant le travail déjà accompli, tout en identifiant des opportunités pour renforcer la collaboration interinstitutions, notamment au niveau national. Un autre intervenant a salué la prise en compte par ONU Femmes d'un nouvel indicateur relatif à l'exploitation et aux abus sexuels dans le Cadre intégré de résultats et d'allocation des ressources, et demandé si une formation complète sur cet indicateur avait déjà été organisée.

35.En réponse aux remarques des États membres, la Directrice exécutive adjointe a souligné qu'ONU Femmes prenait une part active aux processus interinstitutions, par exemple en dirigeant les travaux sur le renforcement de la coordination au sein de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que l'un des domaines de résultats du Groupe exécutif des Nations Unies pour prévenir le harcèlement sexuel et y répondre. Elle a déclaré que l'Entité est résolument déterminée à tirer parti de son expérience et de son expertise, tant sur le plan programmatique que sur celui de la parité entre les sexes, pour mener à bien cette mission. La deuxième Directrice exécutive adjointe a souligné l'importance de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, et le fait qu'ONU Femmes doit appliquer son mandat de protection des droits des femmes tant à l'extérieur de l'Entité qu'en son

sein. Elle a précisé que le processus de sélection des partenaires intègre une analyse des mesures de prévention de l'exploitation et des abus sexuels. La Directrice exécutive adjointe a signalé qu'ONU Femmes s'était vu confier la gestion de plusieurs fonds d'affectation spéciale et a rappelé que ces fonds étaient soumis aux mêmes vérifications préliminaires que celles appliquées aux partenaires d'exécution. Le Directeur des ressources humaines a ajouté qu'ONU Femmes jouait un rôle de premier plan dans l'organisation de formations au niveau national, s'appuyant pour cela sur des points focaux qui soutiennent les équipes de pays. Il a indiqué que le Cadre intégré de résultats et d'allocations des ressources comprenait un indicateur clé de performance dédié à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, conformément aux prescriptions formulées à l'issue de l'examen quadriennal complet de 2021, et que des progrès avaient été accomplis depuis l'introduction de cet indicateur. Il a conclu en rappelant qu'ONU Femmes utilisait ClearCheck pour l'ensemble de ses processus de recrutement, et que son processus d'embauche incluait une vérification rigoureuse des références ainsi que d'autres procédures de contrôle. En réponse à la question concernant les réussites et les difficultés rencontrées à l'échelle du système des Nations Unies, la Conseillère principale et coordonnatrice d'ONU-Femmes chargée des questions relatives aux femmes au sein du système des Nations Unies a expliqué que l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel avait réalisé des progrès substantiels, notamment l'élaboration du tout premier modèle de politique du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel, la création de la base de données de l'outil de vérification des antécédents ClearCheck ainsi que le développement du code de conduite et de la plateforme de connaissances à l'échelle du système des Nations Unies sur la lutte contre le harcèlement sexuel. La plateforme de connaissances enregistre 9 600 clics par mois et propose plus de 230 ressources visant à améliorer la transparence et à garantir un partage efficace des connaissances. La Conseillère principale a précisé qu'ONU Femmes menait des activités de renforcement des capacités pour le réseau des 500 coordonnateurs des Nations Unies pour les questions d'égalité des sexes placé sous sa direction, afin de soutenir la mise en œuvre d'une approche centrée sur les victimes dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Elle a ajouté que, d'après le suivi effectué par ONU Femmes à l'échelle du système via le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration du statut des femmes au sein des organismes des Nations Unies, la plupart des organismes des Nations Unies connaissaient et utilisaient les outils développés par l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel. Selon les résultats de l'enquête, la mise en œuvre et les actes non signalés restent globalement des défis majeurs.

X. Visite sur le terrain

36. L'Ambassadeur et Représentant permanent de l'Ukraine auprès des Nations Unies et ancien Président du Conseil d'administration d'ONU Femmes en 2023, M. Sergiy Kyslytsya, s'est félicité de la récente visite du Conseil d'administration d'ONU Femmes en République de Moldova, en Ukraine et en Pologne, et a présenté un diaporama photo illustrant cette visite sur le terrain. Il a ensuite présenté le rapport concernant la visite sur le terrain du Conseil d'administration d'ONU Femmes à Vanuatu et en Nouvelle-Zélande en 2023. La délégation était composée de la Présidente, de trois Vice-Présidents et d'autres membres du Conseil d'administration représentant le Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes ainsi que le Groupe des États d'Europe de l'Ouest et autres États. La visite sur le terrain avait pour objectif principal d'éclairer le Conseil d'administration sur l'impact des programmes mis en œuvre par ONU Femmes à

Vanuatu, le Bureau multipays d'ONU Femmes aux Fidji et le Bureau régional d'ONU Femmes pour l'Asie et le Pacifique basé à Bangkok. Il s'agissait également de mieux appréhender la contribution d'ONU Femmes à la réalisation des priorités nationales en matière de développement. L'Ambassadeur a souligné que la visite sur le terrain en Nouvelle-Zélande et à Vanuatu a démontré le triple mandat unique et efficace d'ONU Femmes : mise en œuvre des engagements normatifs ; réponses opérationnelles au niveau des pays ; et coordination du système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes. Il a ajouté que la délégation a pu constater par elle-même que la collaboration diversifiée d'ONU Femmes avec un large éventail de parties prenantes à Vanuatu aide le pays à progresser dans ses engagements en faveur de l'égalité des sexes, et il a présenté trois recommandations à l'attention d'ONU Femmes : 1) ONU Femmes doit renforcer sa capacité à soutenir les femmes et les filles en tant que contributrices actives de l'atténuation des changements climatiques, et à développer leur résilience en temps de crise ; 2) ONU Femmes doit collaborer étroitement avec les autres organismes des Nations Unies et les acteurs internationaux afin de veiller à ce que l'ensemble des mesures de riposte aux changements climatiques intègrent les questions de genre ; et 3) les comités nationaux doivent être invités à évaluer les dispositions qu'ils appliquent en matière de responsabilisation, et à analyser les stratégies qu'ils ont établies pour aligner leurs activités sur la vision globale d'ONU Femmes.

XI. Clôture

37. Dans sa déclaration finale, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a rappelé aux délégations que c'était la Journée mondiale des réfugiés, tout en soulignant l'importance des droits des femmes et des filles réfugiées dans les efforts collectifs en faveur de l'égalité des sexes. Elle a remercié la Présidente pour sa direction déterminée du Conseil d'administration et les Vice-Présidents pour leur coordination efficace au sein de leurs groupes régionaux, et salué la facilitation des négociations par les Missions permanentes de la Côte d'Ivoire, du Panama, de la Pologne, de la Suède et du Tadjikistan. Elle a également remercié le Secrétaire du Conseil d'administration et son équipe pour leur professionnalisme et le bon déroulement de la session annuelle. Elle a enfin adressé ses remerciements à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices d'ONU Femmes pour leurs contributions et travaux de préparation.

38.La Directrice exécutive d'ONU Femmes a rappelé les nouvelles questions et les demandes des États membres concernant la culture institutionnelle, la diversité, l'inclusion et l'équité, ainsi que la discrimination raciale et le racisme au sein du système des Nations Unies et dans le cadre de la mise en œuvre du triple mandat d'ONU Femmes au niveau des pays, et s'est engagée à tenir le Conseil d'administration informé de ces questions lors des prochaines sessions. Elle a souligné le fort soutien dont bénéficiait le mandat de coordination d'ONU Femmes, et assuré aux délégations que l'Entité tirerait pleinement parti de ses atouts au sein du système des Nations Unies et de son réseau de partenaires et d'alliés. Elle s'est réjouie de l'accueil favorable réservé à son rapport annuel et a salué les commentaires concernant le travail de l'Entité en situation de crise. Elle a réaffirmé son engagement à en faire davantage dans ce domaine partout où cela est nécessaire.

39. Pour conclure, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a souligné l'importance du processus Beijing+30 et du Sommet de l'avenir, insistant sur la nécessité de prendre des mesures audacieuses, significatives et transformatrices pour accélérer la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elle a appelé les parties prenantes à tirer le meilleur parti des possibilités ainsi offertes et à faire en sorte

d’inclure toutes les femmes, en particulier les jeunes femmes et les filles, au cœur des solutions proposées.

40.Dans son discours de clôture, la Présidente du Conseil d’administration a remercié la Directrice exécutive d’ONU Femmes pour son engagement dans la défense des droits des femmes. Elle a ensuite exprimé sa satisfaction quant à l’efficacité du déroulement de la session et à la qualité des discussions menées sur chaque point de l’ordre du jour. Elle a remercié le Bureau, les Vice-Présidents et leurs experts pour leur soutien durant la session et en amont de celle-ci, notamment pour leur accompagnement avisé lors de l’adoption des décisions. Elle a également remercié les membres du Conseil d’administration et les observateurs pour leur participation active et leurs contributions tout au long de la session, ainsi que le Secrétaire du Conseil d’administration et l’équipe du Secrétariat pour leur soutien. Elle a mentionné qu’il s’agissait de sa dernière session du Conseil d’administration d’ONU Femmes, et exprimé sa grande satisfaction d’avoir eu l’honneur de présider cette instance. La Présidente a conclu en remerciant les présentateurs pour leurs exposés approfondis et leur travail remarquable, et pour avoir ainsi contribué au niveau élevé de qualité des délibérations du Conseil d’administration.

41. La session a ensuite été levée.

Annexe I

2024/2

Rapport annuel de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2022–2025, y compris l'examen à mi-parcours du Plan

Le Conseil d'administration,

1. *Prend acte* 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 sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2022–2025, y compris l'examen à mi-parcours du Plan, et félicite ONU Femmes pour ses solides performances à ce jour ;

2. *S'inquiète* du déficit de financement des ressources ordinaires et encourage tous les pays qui en ont la possibilité à augmenter leurs contributions volontaires, de manière à assurer la mise en œuvre totale et efficace du Plan stratégique 2022-2025, ainsi que le renforcement des partenariats à cet égard ;

3. *Invite* ONU Femmes à tirer pleinement parti de son avantage comparatif et 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 des Nations Unies et les activités opérationnelles ;

4. *Demande* à ONU Femmes de poursuivre son analyse et de progresser vers la réalisation des objectifs de performance, y compris les objectifs ajustés, de son Plan stratégique actuel 2022–2025, et d'en présenter les conclusions et les enseignements tirés lors des consultations avec le Conseil d'administration en vue de l'élaboration du Plan stratégique pour la période 2026–2029 ;

5. *Exhorte* ONU Femmes, conformément à son mandat, à amorcer suffisamment tôt les préparatifs du Plan stratégique 2026–2029, en étroite collaboration avec le Conseil d'administration, en tenant compte des enseignements tirés de l'examen à mi-parcours, de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (A/RES/75/233), des résultats de l'examen quadriennal complet de 2024, et prie en outre ONU Femmes de présenter, en amont de la deuxième session ordinaire de 2024, une feuille de route des consultations prévues au titre de la préparation du Plan stratégique 2026-2029 ;

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

20 juin 2024

2024/3
Évaluation de la manière dont le Conseil d'administration s'acquitte de ses fonctions de gouvernance et de supervision

Le Conseil d'administration,

1. *Rappelle* sa décision 2022/8, dans laquelle il demandait au Bureau d'ONU Femmes, en consultation avec les bureaux compétents des autres entités du système des Nations Unies pour le développement, de présenter plusieurs options d'évaluation chiffrées, y compris la faisabilité d'un examen par un organisme tiers, externe au système des Nations Unies et jouissant d'une expertise indépendante sur les questions liées à la gouvernance et à la supervision, afin de déterminer la manière dont le Conseil d'administration, en collaboration avec ONU Femmes et le système des Nations Unies, s'acquitte de ses fonctions de gouvernance et de supervision, afin de s'assurer que celles-ci sont bien conformes aux normes et bonnes pratiques internationales ;

2. *Salue* le rapport du Corps commun d'inspection sur la gouvernance et la supervision des Conseils d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population, du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (JIU/REP/2023/7), et prend acte de ses recommandations ;

3. *Souligne* l'importance d'une participation et d'une consultation inclusives et significatives des membres du Conseil d'administration et des observateurs, et en particulier des pays concernés par les programmes, y compris dans le cadre de consultations interconseils et interrégionales, et insiste sur la nécessité de proposer des mesures échelonnées, inclusives, transparentes et équilibrées en réponse au rapport du Corps commun d'inspection ;

4. *Souligne* que les améliorations apportées à la manière dont le Conseil d'administration s'acquitte de ses fonctions de gouvernance et de supervision devraient contribuer à la réalisation du Programme 2030 et des objectifs de développement durable, en permettant à ONU Femmes de remplir son mandat de manière efficace et efficiente, et en répondant aux besoins et aux priorités des pays concernés par les programmes ;

5. *S'engage* donc à mettre en œuvre un processus à deux volets, comprenant a) la collecte d'informations et b) la création d'un groupe de travail ;

6. *Confirme* que les consultations et les notes d'information sur le rapport ne préjugent pas des décisions du Conseil d'administration sur la suite à donner au rapport du Corps commun d'inspection et à ses recommandations ;

7. *Décide* jusqu'à nouvel ordre d'inscrire à l'ordre du jour de chaque session formelle un point sur l'état d'avancement de l'examen du rapport du Corps commun d'inspection ;

8. *Demande* au Bureau de présenter, en consultation avec les bureaux des Conseils participants, un compte rendu sur la mise en œuvre de cette décision lors de la deuxième session ordinaire de 2024 ;

Pour ce qui concerne les informations complémentaires requises :

9. *Demande* à la direction d'ONU Femmes de présenter, dans une note d'information, ses premiers commentaires sur le rapport du Corps commun d'inspection ;

10. *Demande* aux Directeurs/chefs des bureaux indépendants d'ONU Femmes de présenter, dans une note d'information, leurs premiers commentaires sur le rapport du Corps commun d'inspection ;

11. *Demande* au Bureau d'organiser, en coordination avec les bureaux du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et de l'UNICEF, et en tenant compte des autres processus des Nations Unies, une consultation informelle conjointe des Conseils d'administration et du Corps commun d'inspection sur l'examen avant la première session ordinaire de 2025, afin d'assurer une participation inclusive et significative, en particulier des pays concernés par les programmes ;

12. *Demande* au Bureau de mener une consultation ouverte et inclusive avec les membres du Conseil d'administration et les observateurs sur les besoins en information et en analyse relatifs pour donner suite au rapport du Corps commun d'inspection et à ses recommandations, et ainsi soutenir le groupe de travail qui a produit ce rapport.

Pour ce qui concerne le groupe de travail :

13. *Décide* de participer au groupe de travail conjoint chargé d'étudier le rapport du Corps commun d'inspection et d'en rendre compte, comme le prévoit la décision du Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS (2024/12) ;

14. *Demande* au Bureau d'ONU Femmes, en collaboration avec les bureaux du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et de l'UNICEF, d'élaborer, dans le cadre d'un processus consultatif interconseils et interrégional, un cahier des charges pour la mise en place du groupe de travail, et de le soumettre au Conseil d'administration pour adoption lors de la première session ordinaire de 2025 ;

15. *Décide* que le Bureau, en consultation avec les groupes régionaux et en collaboration avec les bureaux des Conseils participants, facilitera la nomination de membres du Conseil d'administration et/ou d'observateurs en tant que participants au groupe de travail, dans la limite d'un total de 15 personnes, en veillant à ce que les cinq groupes régionaux soient équitablement représentés. Les Conseils participants devront confirmer ces nominations via une procédure d'approbation tacite avant la première session ordinaire de 2025 ;

16. *Demande* que le Secrétariat fournisse des services d'information et de soutien, selon les besoins et les demandes du groupe de travail du Corps commun d'inspection, afin de faciliter ses travaux ;

17. *Demande* au groupe de travail de présenter, s'il y a lieu, des comptes rendus réguliers aux Conseils participants à compter de la première session ordinaire de 2025.

20 juin 2024

2024/4
Rapport de 2023 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 de 2023 sur la fonction d'évaluation d'ONU Femmes, ainsi que du programme et du budget de l'année 2024 du Service indépendant d'évaluation ;

2. *Prend note* des efforts déployés par ONU Femmes pour maintenir une fonction d'évaluation indépendante, crédible et utile, ainsi que de sa contribution aux efforts d'évaluation tenant compte des questions de genre à l'échelle du système et au renforcement des capacités d'évaluation nationales, en prenant en considération les plans, besoins et priorités nationaux, et encourage l'Entité à continuer à s'appuyer sur les résultats des évaluations, notamment dans ses processus de prise de décision ;

3. *Rappelle* les décisions antérieures adoptées par le Conseil d'administration concernant le rapport sur la fonction d'évaluation et demande à ONU Femmes de poursuivre ses efforts en vue de garantir un niveau élevé de performance en matière d'évaluation, en mettant l'accent sur les indicateurs de performance clés susceptibles d'être encore améliorés afin d'atteindre les objectifs fixés pour 2025 ;

4. *Salue* le fait qu'en 2023, ONU Femmes ait alloué au moins 2 % du total de ses dépenses relatives aux programmes à la fonction d'évaluation, tel que spécifié dans la politique d'évaluation, encourage l'Entité à maintenir ce niveau de ressources financières et lui demande en outre de continuer à œuvrer pour préserver l'indépendance du Service indépendant d'évaluation et garantir l'expertise du Comité consultatif pour les questions de supervision en matière d'évaluation ;

5. *Encourage* le SIE à continuer à rechercher des occasions d'effectuer d'autres évaluations conjointes avec les autres organismes des Nations Unies, notamment des évaluations du Plan-cadre de coopération et des évaluations indépendantes à l'échelle du système, en application de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement ;

6. *Exprime* un soutien continu au renforcement de la fonction d'évaluation au sein d'ONU Femmes et l'exploitation des évaluations, conformément à la politique d'évaluation, telle qu'elle a été approuvée par le Conseil d'administration en 2020.

20 juin 2024

2024/5
Rapport sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2023

Le Conseil d'administration,

1. *Prend note* du rapport sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2023, ainsi que des annexes correspondantes ;

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

3. *Prend note* de la réponse de la direction à ces deux rapports ;

4. *Engage instamment* l'administration d'ONU Femmes, au regard des lacunes identifiées par le Comité consultatif pour les questions de supervision, à renforcer sa deuxième ligne de défense, à investir davantage dans sa capacité à mettre en œuvre les recommandations en matière de supervision, à garantir une capacité suffisante et stable, en particulier au niveau décentralisé, et prend note de son intention de publier sa première déclaration de contrôle interne ;

5. *Invite vivement* ONU Femmes à accélérer la mise en œuvre des dernières recommandations de l'audit de 2021 relatif au programme de lutte contre la fraude et demande à l'Entité d'en rendre compte au Conseil d'administration lors de la session annuelle de 2025 ;

6. *Exprime* son soutien continu aux Services indépendants d'évaluation et d'audit (SIEA) d'ONU Femmes, et réaffirme l'importance de garantir leur parfaite indépendance ainsi que leur accès total, direct et indépendant au Conseil d'administration, notamment grâce à la pratique actuelle qui prévoit que le Bureau respecte les normes du Cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes ;

7. *Salue* les mesures prises pour renforcer la fonction d'enquête et, à ce titre, la mise en place et le financement d'un modèle hybride d'enquête, et encourage ONU Femmes à allouer suffisamment de fonds à cette fonction sur le long terme ;

8. *S'inquiète* du fait que la fonction de gestion des ressources humaines d'ONU Femmes continue à souffrir d'un manque important de ressources et prie instamment l'Entité d'allouer suffisamment de fonds à cette fonction sur le long terme.

20 juin 2024

2024/6
Rapport annuel sur la fonction de déontologie

Le Conseil d'administration,

1. *Prend note* du rapport sur les activités de la fonction de déontologie pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2023 ;

2. *Prend note* de la réponse de la direction à ce rapport ;

3. *Prie instamment* ONU Femmes de fournir des ressources suffisantes à long terme à la fonction de déontologie pour permettre la mise en œuvre durable et indépendante du mandat de ladite fonction ;

4. *Demande* à ONU Femmes de présenter au Conseil d'administration, lors de la première session ordinaire, un compte rendu sur les efforts déployés par l'organisation pour améliorer sa culture institutionnelle et sur les mesures prises pour prévenir et combattre toutes les formes de discrimination, et décide d'en faire un point de décision récurrent à partir de 2025 ;

5. *Demande en outre* que le discours annuel du Président du Conseil du personnel soit formellement inclus dans le nouveau point de l'ordre du jour consacré à la culture institutionnelle, afin d'assurer la prise en compte des points de vue de l'ensemble du personnel dans les discussions sur ce sujet ;

6. *Rappelle* l'examen des services d'Ombudsman dans les organismes du système des Nations Unies (JIU/REP/2015/6) réalisé par le Corps commun d'inspection et sa recommandation 5, prend note du mandat distinct du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies, conformément à la circulaire ST/SGB/2016/7, et invite le Bureau, à partir de 2025, à présenter son rapport annuel lors de la session annuelle, dans le cadre du point de l'ordre du jour consacré à la culture institutionnelle ;

7. *Invite* ONU Femmes à fournir au Bureau de l'Ombudsman toutes les ressources nécessaires pour lui permettre de s'acquitter pleinement de son mandat, conformément à l'accord sur le partage des coûts ;

8. *Prend note* de la note du Corps commun d'inspection sur l'examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies : pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) et s'inquiète qu'en dépit des progrès accomplis dans la lutte contre le racisme et la discrimination dans certains secteurs du système des Nations Unies, le racisme et la discrimination raciale demeurent des problèmes majeurs et sous-estimés au sein des organismes des Nations Unies ;

9. *Prend note* des réponses de la direction d'ONU Femmes aux recommandations formulées dans la note du Corps commun d'inspection ;

10. *Demande instamment* à la direction d'ONU Femmes de mettre en œuvre les recommandations 2, 3, 5 et 6 spécifiques à l'Entité, telles qu'énoncées dans cette note ;

11. *Exhorte également* la direction d'ONU Femmes, en collaboration, dans la mesure du possible, avec la direction de toutes les entités concernées et par l'intermédiaire du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, à poursuivre ses efforts en vue d'appliquer les recommandations 1 et 4 à l'échelle du système ;

12. *Demande* à la direction d'ONU Femmes d'élaborer un calendrier de mise en œuvre des recommandations susmentionnées spécifiques à l'Entité, et de le présenter lors de la première session ordinaire de 2025 ;

13. *Demande également* à la direction d'ONU Femmes de présenter, lors de la session annuelle du Conseil d'administration en 2025, un compte rendu des efforts de l'Entité pour mettre en œuvre l'ensemble des recommandations du Corps commun d'inspection ;

14. *Invite* le Bureau, en coordination avec les bureaux de l'UNICEF, du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et du PAM, à intégrer les efforts de ces organismes pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale à l'ordre du jour des réunions conjointes des Conseils d'administration ;

15. *Décide* de faire de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale un point d'information lors de la première session ordinaire de 2025 et un point de décision lors de la session annuelle de 2025.

20 juin 2024

2024/7
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 correspondants sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement dans le cadre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, y compris l'annexe 1 sur la liste récapitulative des mesures à appliquer au titre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, conformément à la demande formulée dans la décision 2023/6 ;

2. *Rappelle* sa décision 2023/6 et demande à ONU Femmes de poursuivre la mise en œuvre des résolutions 72/279, 75/233 et 76/4, et de soutenir les efforts du système des Nations Unies pour le développement dans l'exécution des mandats correspondants ;

3. *Prend note* de l'engagement d'ONU Femmes en faveur du repositionnement du système des Nations Unies pour le développement et encourage l'Entité à prendre des mesures supplémentaires pour continuer à travailler en étroite collaboration avec d'autres entités du système des Nations Unies pour le développement, sous la direction du coordonnateur résident de chaque pays et en veillant à améliorer la coordination à travers un partage efficace des informations, afin de soutenir les pays tout en s'acquittant de son mandat dans le cadre de ses efforts de réalisation des objectifs de développement durable, conformément au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et aux plans, priorités et besoins nationaux ;

4. *Appelle* ONU Femmes à intensifier ses efforts en vue de la mise en œuvre du Cadre de gestion et de responsabilité, prend note de la nature évolutive dudit Cadre et demande à l'Entité de partager ses expériences dans la mise en œuvre du Cadre à tous les niveaux ;

5. *Invite en outre* ONU Femmes à prendre des mesures supplémentaires pour aligner ses programmes, la configuration de ses capacités et ses structures budgétaires sur les cadres de coopération, à renforcer le suivi et à intensifier ses comptes rendus sur la manière dont ses activités spécifiques contribuent aux résultats collectifs des équipes de pays des Nations Unies, en accord avec les priorités et les besoins nationaux ;

6. *Demande également* à ONU-Femmes de continuer à promouvoir l'harmonisation interinstitutions des rapports sur les efforts de mise en œuvre et les résultats du repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, et en particulier sur l'amélioration de la mise en œuvre des programmes de développement au niveau des pays ;

7. *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 continuer à favoriser la collaboration en matière d'analyse commune, d'évaluation des besoins, et de planification (planification des résultats collectifs et de l'exécution des

programmes en particulier), et d'informer le Conseil d'administration dans le cadre des mécanismes de compte rendu existants ;

8. *Demande en outre* à ONU-Femmes de continuer à informer chaque année le Conseil d'administration de ses efforts de mise en œuvre du repositionnement du système des Nations Unies pour le développement et d'en faire un point de décision lors de la session annuelle.

20 juin 2024

2024/8
Compte rendu sur les politiques et procédures d'ONU Femmes visant à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Le Conseil d'administration,

1. *Prend note* du compte rendu d'ONU Femmes sur les politiques et procédures visant à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que de son plan d'action ;

2. *Se félicite* du nouveau modèle uniforme et de la nouvelle approche en matière de comptes rendus sur les mesures visant à prévenir et à combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et demande à l'Entité d'inclure, dans ses comptes rendus, une brève synthèse des progrès réalisés au niveau interinstitutions et des défis communs, tout en veillant à mieux aligner ses comptes rendus sur les futurs plans d'action en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;

3. *Rappelle* la décision 2023/7 et demande à ONU Femmes, avec l'engagement ferme et le soutien de la direction, de continuer à :

   a) prendre des mesures visant à garantir une approche centrée sur les victimes/survivantes et cohérente à l'échelle du système, en vue de prévenir et de combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et de continuer à favoriser une culture institutionnelle inclusive et respectueuse, qui encourage l'ensemble du personnel à dénoncer l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et lui donne les moyens pour le faire, tout en le protégeant contre les représailles ;

   b) rendre compte au Conseil d'administration de l'ensemble des allégations, de manière transparente et responsable, dans le cadre des mécanismes de compte rendu existants, et à utiliser systématiquement le dispositif iReport de suivi des cas d'exploitation et d'abus sexuels pour les allégations d'exploitation et d'abus sexuels ;

   c) intensifier ses efforts de collaboration à l'échelle du système en matière de prévention, de protection et de réponse, notamment en procédant à des évaluations conjointes des partenaires d'exécution, en menant des actions conjointes de renforcement des capacités de ces partenaires et en favorisant l'engagement communautaire ;

4. *Se félicite* que les risques associés aient été intégrés dans les mécanismes de protection ou les systèmes de gestion des risques institutionnels appropriés, et encourage ONU Femmes à maintenir la fréquence élevée des évaluations des risques d'exploitation et d'abus sexuels, tout en prenant les mesures correctives nécessaires ;

5. *Rappelle* la décision 2023/7 relative à l'expérimentation du système de divulgation des fautes professionnelles et encourage ONU Femmes à expérimenter ce système, ainsi qu'à rendre compte des résultats obtenus et des enseignements tirés, dans le cadre des mécanismes de compte rendu existants ;

6. *Demande* à ONU Femmes de continuer à tenir le Conseil d'administration informé des mesures prises pour prévenir et combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement

sexuels, dans le cadre du point de l’ordre du jour concernant les politiques et programmes, et décide d’en faire un point de décision récurrent des sessions annuelles.

20 juin 2024