



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

Distr. Générale
14 août 2017

Original : arabe/chinois/
anglais/français/russe
espagnol

Deuxième session ordinaire de 2017

29 et 30 août 2017

Point 1 de l'ordre du jour provisoire

Questions d'organisation

Rapport de la session annuelle de 2017, du 27 au 28 juin 2017

I. Questions d'organisation

1. La session annuelle de 2017 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 27 et 28 juin 2017.
2. Le Conseil d'administration a adopté le programme annoté et le plan de travail pour la session annuelle ([UNW/2017/L.3](#)) et a approuvé le rapport sur sa première session ordinaire qui s'est tenue le 14 février 2017 ([UNW/2017/1](#)) et le plan de travail pour la deuxième session ordinaire de 2017, qui se tiendra les 29 et 30 août.
3. Le Conseil d'administration a adopté trois décisions (2017/2 et 2017/3 et 2017/4) figurant dans l'annexe au présent rapport.

II. Déclarations liminaires

4. La Présidente du Conseil d'administration, Lana Nusseibeh (Émirats Arabes Unis), a déclaré dans son discours d'ouverture l'appui de son pays à ONU-Femmes depuis sa création et l'importance de l'inauguration du bureau de liaison d'ONU-Femmes à Abu Dhabi l'année dernière, qui vise à renforcer le travail d'ONU-Femmes pour augmenter les efforts destinés aux femmes et aux jeunes filles du monde entier.
5. Elle a souligné le travail du Groupe d'experts de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes, dont est membre le ministre d'État pour la Tolérance des Émirats Arabes Unis. L'objectif du Groupe consistait à donner son avis sur l'accélération de la réalisation des objectifs en matière de développement durable en plaçant l'autonomisation économique des femmes au premier plan du programme international. En se référant à la publication du rapport du Groupe, en mars 2017, la Présidente a souligné l'importance de veiller à ce que ses recommandations soient mises en œuvre.

6. En ce qui concerne respectivement la visite conjointe du Conseil d'administration cette année au Népal ainsi que la visite du Conseil d'administration d'ONU-Femmes en Inde, la Présidente a déclaré qu'ONU-Femmes a démontré sa capacité à tirer parti de son mandat tripartite unique et efficace en appliquant des normes, en apportant une réponse opérationnelle au niveau des pays et en coordonnant le Système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes. Ce fut une opportunité pour elle, non seulement de découvrir directement la façon dont le travail intergouvernemental normatif d'ONU-Femmes au Siège a été mis en œuvre au niveau opérationnel sur le terrain, mais aussi d'observer comment ce travail opérationnel a servi à informer le cycle de développement des normes, la redéfinition de la politique et l'amélioration de la réponse opérationnelle globale. À son avis, la capacité d'ONU-Femmes en tant qu'entité unique à répondre à l'ensemble du cycle de l'autonomisation des femmes dans tous les contextes variés dans le monde entier a représenté un avantage particulier.

7. La Présidente s'est référée à la relation entre ONU-Femmes et son Conseil d'administration en tant que base sur la confiance et le partenariat, soulignant que le processus d'élaboration du prochain Plan stratégique était un exercice hautement collaboratif et consultatif. À son avis, le Conseil d'administration était en mesure d'adopter le prochain Plan stratégique lors de sa deuxième session ordinaire de cette année.

8. Pour conclure sa déclaration préliminaire, elle a exhorté les membres du Conseil d'administration à défendre l'égalité des sexes dans d'autres forums intergouvernementaux, saisissant ainsi l'opportunité d'être des défenseurs et des voix positives pour ONU-Femmes.

9. Le Secrétaire général adjoint et Directeur exécutif d'ONU-Femmes, Phumzile Mlambo-Ngcuka, a remercié la Présidente pour son grand intérêt et son engagement, ainsi que le Bureau du Conseil d'administration pour son dévouement à la promotion de l'égalité des sexes. Elle a profité de cette occasion pour présenter officiellement Katja Perhman, Conseillère principale nouvellement nommée et Coordinatrice pour les femmes dans le système des Nations Unies. Il s'agissait d'une position clé afin d'appuyer le Secrétaire général dans sa recherche de la parité des sexes aux Nations Unies, et le travail d'ONU-Femmes, en tant qu'Entité s'efforçant d'aligner le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et le tableau de bord au niveau national sur la parité des sexes qui surveillera la mise en œuvre des objectifs de développement durable. En outre, elle a dit au revoir au Directeur sortant du Bureau d'évaluation indépendant d'ONU-Femmes, Marco Segone, lui souhaitant le meilleur lorsqu'il est parti pour un autre poste. Sous sa direction, les normes et standards d'évaluation des Nations Unies ont été révisés et une nouvelle norme autonome a intégré le genre dans la fonction d'évaluation du système des Nations Unies.

10. En ce qui concerne la mise en œuvre du Plan stratégique 2014-2017, la Responsable d'ONU-Femmes a déclaré que les performances de l'Entité à ce jour ont permis d'informer de manière significative l'élaboration du nouveau Plan stratégique, dans le cadre de l'orientation globale de l'Agenda 2030. Elle a montré des exemples de progrès réalisés dans le monde entier, soulignant l'importance de tirer efficacement parti des partenariats afin d'accroître les changements positifs dans la vie quotidienne des femmes. En 2016, 72 lois ont été adoptées ou modifiées avec le soutien d'ONU-Femmes, dans 61 pays avec une population combinée de près de 1,6 milliards de femmes et de jeunes filles. Dans certains cas, ONU-Femmes a soutenu la mise en œuvre de ces lois par sa présence nationale. Dans 24 de ces

pays, la législation améliorée visait à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles.

11. ONU-Femmes était active dans 74 pays afin de soutenir un environnement propice à l'autonomisation économique des femmes. En 2016, son soutien a permis de renforcer les cadres de la politique économique dans ce domaine dans neuf pays. Le travail de l'Entité sur l'autonomisation économique a bénéficié d'un engagement important au sein du Groupe d'experts de haut niveau du Secrétaire général sur l'autonomisation économique des femmes et a été renforcé par les conclusions convenues de la 61^{ème} Commission de la condition de la femme (CSW61).

12. Des efforts ont été déployés afin d'améliorer les investissements concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Des progrès initiaux ont été réalisés dans 28 pays, ce qui a augmenté leurs allocations budgétaires pour l'égalité des sexes. Ces pays représentaient une population féminine combinée de plus de 1,2 milliards d'individus.

13. En ce qui concerne les états financiers vérifiés d'ONU-Femmes pour l'exercice clos au 31 décembre 2016, la Responsable de l'Entité a souligné la bonne dotation en liquidités et le fort actif net de l'Entité, dans l'attente de recevoir une autre opinion d'audit sans réserve. En dépit des pertes de taux de change et d'un environnement de financement restreint en 2016, ce fut une année d'amélioration en termes de mobilisation des ressources, avec des revenus augmentés par rapport aux niveaux de 2015, atteignant 327 millions de dollars américains. Les ressources ordinaires ont atteint 141,6 millions de dollars américains et les autres ressources 178,1 millions de dollars américains. Cette voie de croissance régulière a contribué à informer les projections du budget intégré. Elle a cependant souligné que l'Entité n'était toujours pas là où elle devait être, afin d'avoir le plus grand impact sur les laissés pour compte. Cette aspiration sous-jacente à l'Agenda de développement 2030 ne peut être atteinte au rythme actuel.

14. Déclarant que le projet d'estimation du budget intégré de deux ans complétait le financement très limité provenant des contributions au titre du budget ordinaire des Nations Unies, la Responsable d'ONU-Femmes a souligné que les ressources restaient bien en deçà du niveau d'engagement politique pour l'égalité des sexes.

15. En ce qui concerne les limites auxquelles l'Entité est confrontée, elle a mentionné que, dans certains cas, aucun progrès n'a été accompli comme prévu dans certains domaines du Plan stratégique. Huit objectifs sont absents. Par exemple, l'Entité n'a pas atteint le nombre cible de pays pour les statistiques générées et ventilées à l'échelle nationale concernant les opportunités économiques pour les femmes. Elle n'a pas non plus réussi à soutenir un nombre suffisant de pays avec des pratiques fondées sur des données probantes pour prévenir et réagir face à la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles. Cela a constitué un rappel de la capacité nécessaire pour que l'Entité puisse s'acquitter pleinement et efficacement de son mandat et développer davantage sa structure et ses systèmes institutionnels.

16. Dans le cadre du développement du nouveau Plan stratégique 2018-2021, il a été accordé une attention particulière aux obstacles structurels concernant l'égalité entre les sexes dans tous les résultats du Plan stratégique en vue de réaliser des changements véritablement transformateurs. La Responsable d'ONU-Femmes a souligné son engagement à collaborer avec les Nations Unies et à renforcer l'expertise en matière de parité au sein du système des Nations Unies afin que l'intégration de la problématique hommes-femmes puisse être efficace et percutante.

Elle a remercié le Conseil d'administration pour son engagement actif, ses conseils et son soutien tout au long du processus d'élaboration du nouveau Plan stratégique.

17. L'un des principes fondamentaux du nouveau Plan stratégique 2030 et une mesure de réussite consistent à ne laisser personne de côté et à atteindre en premier les personnes les plus exclues. Les principales caractéristiques comprenaient l'approche fondée sur les droits de l'homme, les partenariats, l'innovation et l'utilisation des données. Le Plan stratégique portait également sur les formes de discrimination multiples et transversales, en accordant une attention particulière aux jeunes femmes, aux femmes plus âgées, aux femmes handicapées, aux femmes autochtones, aux femmes rurales et à d'autres groupes vulnérables.

18. Les initiatives du programme phare ont mis en œuvre le mandat composite d'ONU-Femmes afin d'accroître les résultats et de créer un impact grâce à des partenariats avec les gouvernements, les organismes des Nations Unies, la société civile et le secteur privé, comme le prévoyait l'Examen quadriennal complet du programme.

19. Le Conseil d'administration a été informé que, conformément à l'évaluation de la structure régionale, l'Entité était en train de développer sa présence différenciée sur le terrain, en introduisant des critères transparents de la présence d'ONU-Femmes, en respectant l'appropriation et le leadership nationaux et en promouvant la coopération Sud-Sud.

20. En conclusion de ses remarques préliminaires, le Secrétaire général adjoint/Directeur exécutif a souligné l'importance d'un partenariat solide avec les États membres et la société civile comme étant essentiel dans le cadre du travail d'ONU-Femmes.

21. Plusieurs États membres ont pris la parole, en remerciant la Présidente pour son leadership, et ont salué la proposition du Secrétaire général des Nations Unies visant à renommer le Secrétaire général adjoint/Directeur exécutif pour un second mandat à la tête d'ONU-Femmes. Ils ont applaudi les nombreux résultats positifs obtenus comme souligné dans son Rapport annuel et ont parlé de leurs propres réalisations et défis au niveau national.

22. La stagnation de la participation politique, la pérennité des écarts de rémunération entre les sexes, la participation économique inégale, le niveau élevé de violence à l'égard des femmes et des jeunes filles et le ciblage des défenseurs des droits humains des femmes ont été notés avec préoccupation.

23. Un intervenant a déclaré que l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles n'était pas seulement une priorité en elle-même, mais aussi une question transversale concernant la participation des femmes à l'économie et à la politique, et était donc directement liée à la réalisation des droits en matière de santé et de procréation.

24. En ce qui concerne l'élaboration du projet du Plan stratégique 2018-2021, plusieurs intervenants ont salué ONU-Femmes pour le processus transparent et consultatif mis en place et ont estimé qu'il était sur la bonne voie. Certains d'entre eux ont souligné que ce nouveau Plan stratégique devait s'appuyer sur la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et être aligné sur l'Agenda de développement 2030, le programme de réformes du Secrétaire général et les orientations fournies dans le cadre de la résolution de l'examen quadriennal complet de décembre 2016. En outre, le nouveau Plan stratégique doit faire en sorte qu'ONU-Femmes devienne une organisation novatrice et axée sur les résultats qui s'acquitte des trois volets de

son mandat composite, et doit promouvoir la collaboration et la coordination entre les membres des organisations des Nations Unies, pour institutionnaliser l'égalité des sexes au sein du système des Nations Unies. Les intervenants ont félicité les Nations Unies pour la prise en compte des enseignements tirés du Plan stratégique actuel.

25. Un État membre a appelé à accorder plus d'attention à l'autonomisation économique des femmes. Il a estimé qu'apporter une aide économique aux femmes et éliminer la pauvreté favorisent l'égalité globale entre les sexes et l'autonomisation des femmes, ce qui est essentiel pour les femmes dans les pays en développement. La délégation a noté que dans le projet du Plan stratégique, la sécurité des revenus, le travail décent et l'autonomie économique des femmes constituent le troisième domaine prioritaire stratégique et a recommandé aux Nations-Unies d'accroître leurs activités pour éradiquer la pauvreté des femmes et améliorer leur éducation, leur emploi et leur santé dans la cadre du Plan stratégique 2018-2021. Cette délégation a apporté un soutien financier très élevé au développement économique des femmes dans tous les domaines stratégiques.

26. Certains délégués ont souligné que la lutte contre la violence fondée sur le genre, y compris sur les enfants, le mariage précoce et forcé et les mutilations génitales féminines, était cruciale pour l'autonomisation économique des femmes, qui était essentielle pour atteindre l'égalité des sexes. Ils ont également souligné l'importance d'inclure les femmes et les jeunes filles handicapées dans le travail d'ONU-Femmes.

27. Un intervenant a noté avec satisfaction que l'approche fondée sur les droits de l'homme était un principe directeur dans le projet du Plan stratégique, soulignant que les droits des femmes et des jeunes filles étaient des droits humains fondamentaux qui couvraient tous les aspects de la vie, de la santé et de l'éducation à la participation politique et économique. Il a été souligné que l'orientation stratégique qui guide la mise en œuvre doit garantir qu'ONU-Femmes concentre ses efforts là où ils étaient le plus nécessaire. À cet égard, la délégation a apprécié que l'approche axée sur les besoins mentionnée dans les projets antérieurs du Plan stratégique ait été remplacée par une typologie de programmation nationale, associant la capacité nationale, l'inégalité entre les sexes et d'autres facteurs. Une élaboration plus poussée de cette typologie a été appelée afin d'assurer une orientation stratégique encore plus ciblée et axée sur les principaux outils pour réaliser les objectifs du Plan.

28. Une autre délégation a estimé qu'il était nécessaire d'ajuster le projet du nouveau Plan stratégique afin d'inclure l'élaboration d'une classification actualisée des pays. Il était important, à leur avis, de clarifier la structure d'ONU-Femmes, car le Conseil d'administration devait entreprendre une analyse plus approfondie et discuter plus en détail d'une nouvelle méthodologie. Cela peut nécessiter une décision distincte qu'il n'est pas nécessaire de décrire dans le Plan stratégique lui-même.

29. Un État membre a souligné que la présence physique nationale était fondamentale pour fournir des services rentables et apporter des résultats tangibles aux femmes à travers le monde. Dans ce sens, ONU-Femmes a été invitée à accroître sa présence dans la région du Pacifique, où actuellement un seul bureau multi-pays répond aux besoins de 14 pays insulaires du Pacifique avec l'aide d'une petite équipe de coordinateurs nationaux de programmes. La délégation a également demandé que les besoins des petits États insulaires en développement soient inclus dans le nouveau Plan stratégique.

30. Un autre État membre a reconnu qu'une grande partie du travail opérationnel d'ONU-Femmes était normatif et coordinateur au niveau national. Le rôle catalyseur et la capacité d'agir au besoin d'ONU-Femmes étaient appréciés. Concernant la pénurie de ressources, il était essentiel d'identifier les partenaires qui peuvent renforcer leurs interventions. La délégation a partagé son point de vue selon lequel, si les parties normatives et coordinatrices de son mandat avaient une priorité suffisante, les États membres bénéficieraient de l'expertise et de la compétence exceptionnelles des Nations Unies face à une forte demande.

31. Un intervenant a souligné que le principe de la propriété nationale des programmes doit être respecté. ONU-Femmes, dans le cadre de la mise en œuvre des programmes dans les pays, a été invitée à respecter leurs besoins, priorités et propriété nationale, et à renforcer la communication et la consultation avec les ministères concernés dans les pays du programme afin que les interventions d'ONU-Femme profitent réellement aux populations de ces pays. Cette délégation a apprécié les références au principe de la « propriété nationale » dans le nouveau projet de Plan stratégique et a recommandé une attention encore plus grande, ainsi que sa mise en œuvre au niveau national.

32. Un intervenant a félicité les efforts en termes de mobilisation des ressources de l'Entité tout en reconnaissant que les déficits de financement persistaient. ONU-Femmes a été encouragée à assurer une budgétisation réaliste et une planification d'urgence qui protègent les priorités d'ONU-Femmes. Un autre intervenant prévoyait qu'ONU-Femmes joue un rôle de chef de file dans la coordination du Système des Nations Unies et d'autres partenaires impliqués dans la mise en œuvre tenant compte de la problématique hommes-femmes de l'Agenda de développement 2030, affirmant que l'Entité avait un rôle essentiel dans la coordination de la responsabilité du Système des Nations Unies concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles, tant dans les contextes humanitaires que dans le développement. Les efforts déployés par l'Entité pour améliorer les normes et les standards mondiaux en réponse aux engagements de l'Agenda 2030 ont été appréciés. Le délégué a également souligné qu'il était important que le nouveau Plan stratégique mette clairement l'accent sur les rôles normatifs et de coordination d'ONU-Femmes.

33. Un autre intervenant a suggéré que davantage d'assistance soit accordée aux pays en développement, estimant que, en raison de facteurs restrictifs, les pays en développement sont confrontés à des défis encore plus importants dans la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. ONU-Femmes devrait également se concentrer sur les pays en développement afin qu'ils puissent surmonter ces obstacles. Un soutien devrait être accordé au renforcement des capacités dans les pays en développement, notamment en fournissant une assistance technique à la collecte et à l'analyse des données par sexe et en aidant les femmes en matière d'innovation. Les projets phares devraient être axés sur les résultats et atteindre des impacts réels.

34. Plusieurs délégations ont présenté un rapport conjoint également présenté aux Conseils d'administration du Fonds de développement des Nations Unies, du Fonds des Nations Unies pour la population et du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, sur les plans stratégiques. Ils ont apprécié le projet de chapitre commun et les discussions informelles jusqu'à présent et les ont également considérés comme des étapes dans la bonne direction. Pour rappeler les déclarations faites lors de la première session ordinaire, ils ont demandé aux quatre entités d'inclure davantage d'informations sur les méthodes novatrices et collaboratives de travail, reflétant le

nouveau contexte de l'Agenda 2030 conformément au mandat de chaque entité et en tenant compte des différents organismes ainsi que des réalités et priorités nationales. Ils ont demandé l'articulation de cette approche avec des actions détaillées et pratiques dans les domaines d'avantage collaboratif tant dans le chapitre commun que dans les plans stratégiques individuels, les partenariats, les budgets et les cadres intégrés des ressources et des résultats.

35. Les nouvelles façons de travailler ensemble devraient être soutenues par des approches harmonisées en matière de rapports sur les résultats, y compris des états et des indicateurs de résultats communs, ainsi que des modalités pratiques de mise en œuvre pour accroître l'efficacité et l'efficacités, collectivement et individuellement dans leur travail. Les délégations souhaitaient également réviser les plans et les cadres qui reflètent le mieux la cohérence, l'efficacité et l'efficacité accrues dans le travail programmatique et opérationnel des entités.

III. Évaluation

A. Fonction d'évaluation d'ONU-Femmes

36. Le Directeur du Bureau indépendant d'évaluation a présenté le rapport de la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes (UNW/2017/4). Ce rapport a fourni des informations relatives à la fonction d'évaluation au niveau interne et au niveau décentralisé, ainsi qu'à la contribution d'ONU Femmes à la coordination à l'échelle du système des Nations Unies et au développement des capacités nationales en termes d'évaluation de l'égalité des sexes.

37. Dans le cadre du Plan stratégique 2014-2017, des progrès importants ont été réalisés dans tous les indicateurs clés de performance d'évaluation. Cependant, les progrès étaient variés selon les régions et certains indicateurs de performance clés ont nécessité un suivi continu. Les évaluations d'ONU-Femmes se sont révélées précieuses pour renforcer le travail en cours et pour indiquer les changements dans les approches et les processus opérationnels d'ONU-Femmes, lors du passage à son prochain Plan stratégique. L'investissement continu de l'Entité dans l'influence et la promotion de l'intégration des perspectives d'égalité des sexes à la fois au sein du Système des Nations Unies et au-delà a donné des résultats positifs.

38. La politique d'évaluation a régi la fonction d'évaluation et a établi un cadre d'évaluation qui a fourni des preuves crédibles concernant la performance d'ONU-Femmes afin de remplir son mandat. Pour améliorer encore davantage l'indépendance et la crédibilité de la fonction d'évaluation, le Comité consultatif mondial d'évaluation (CCME) a fourni des conseils indépendants relatifs à la performance globale de la fonction d'évaluation. Le Comité a considéré qu'ONU Femmes avait atteint un niveau de performance élevé, et que les systèmes et le personnel sont en mesure de maintenir ce niveau élevé à long terme. Les efforts déployés par la direction d'ONU-Femmes pour agir selon les résultats et les recommandations de l'évaluation ont également été reconnus.

Les neuf indicateurs de performance clés ont été réalisés ou sont en cours de réalisation. Ils ont été décrits comme suit :

(a) Ressources financières

L'investissement estimé selon l'évaluation en 2016 s'élevait à 7,3 millions de dollars américains, ce qui représentait 2,9 pour cent du total des dépenses du « Programme d'ONU-Femmes ». Les dépenses consacrées

aux évaluations décentralisées en 2016 a augmenté par rapport à l'année précédente. Globalement, la fonction d'évaluation décentralisée représentait 51 pour cent des dépenses totales consacrées à l'évaluation.

- (b) Ressources humaines
Sur le terrain, 100 pour cent des bureaux extérieurs ont nommé un agent de suivi et d'évaluation ou des coordonnateurs, ces derniers constituant le personnel qui a exercé ces fonctions en plus de sa principale fonction désignée.
- (c) Couverture et types d'évaluations
En 2016, la tendance était à la hausse en ce qui concerne le traitement des évaluations. 84 pour cent des bureaux ont effectué au moins une évaluation au cours de la période 2011-2016, soit une augmentation de 13 pour cent par rapport à l'année 2015.
- (d) Taux de mise en œuvre des évaluations planifiées
De façon générale, la mise en œuvre des évaluations planifiées en 2016 a mis en évidence une amélioration stable par rapport à l'année précédente.
- (e) Qualité des rapports d'évaluation
La qualité moyenne des évaluations a augmenté chaque année, avec un pourcentage de rapports jugés « bons » ou « très bons » ayant atteint 83 pour cent en 2016 par rapport à 72 pour cent en 2014. Il n'y avait aucun rapport insatisfaisant.
- (f) Taux des rapports d'évaluations effectuées publiés sur le système GATE
Poursuivant la tendance observée depuis 2013, 100 pour cent des évaluations effectuées ont été publiés sur le système GATE.
- (g) Présentation des réponses de la direction sur le système GATE
Sur les 36 évaluations effectuées en 2016, 34 (soit 94 pour cent) ont obtenu une réponse de la direction conformément à la politique d'évaluation. Toutes les régions ont quasiment atteint une conformité totale.

39. À la fin de l'année 2016, le taux de mise en œuvre des évaluations internes de 2016-2017 était de 100 pour cent. Sur six études d'évaluation planifiées, quatre sont « terminées » et deux sont « en cours ». Les évaluations internes se sont révélées utiles pour le renforcement de la performance d'ONU-Femmes et pour les informations sur les changements dans les approches et les processus opérationnels, lorsque l'Entité est passée à son prochain Plan stratégique. Le Bureau d'évaluation indépendant a assuré l'actualité et la qualité des évaluations internes et a signalé qu'en 2015/6, 100 pour cent des évaluations internes planifiées ont été mis en œuvre, quatre terminées et deux sont en cours.

40. Le Secrétaire général adjoint, le Directeur exécutif adjoint, les Programmes et la Politique, ont défini la perspective de gestion dans le Rapport annuel de 2016 sur la fonction d'évaluation au sein d'ONU-Femmes. Il a exprimé l'approbation intégrale par la direction du rapport annuel sur la fonction d'évaluation, ainsi que son engagement envers la fonction d'évaluation en tant que base pour une efficacité améliorée. Il a remercié le Bureau d'évaluation indépendant pour son soutien, en particulier dans le renforcement des capacités du personnel, indiquant que leurs commentaires étaient extrêmement positifs. Les réflexions générales comprenaient les points suivants :

- (a) La direction d'ONU-Femmes s'est efforcée de s'appuyer sur les résultats de l'évaluation pour éclairer les décisions programmatiques et stratégiques, ce qui est essentiel à l'objectif d'ONU-Femmes d'être un pôle de connaissances.
- (b) L'évaluation a été considérée comme un levier grâce auquel l'expérience d'ONU-Femmes en ce qui concerne ses aspects de coordination, normatifs et opérationnels de son mandat, peut éclairer le travail de ses partenaires des Nations Unies.
- (c) Les efforts visant à renforcer ses systèmes de gestion basée sur les résultats ont contribué à améliorer l'évaluation du travail d'ONU-Femmes.

41. Il a décrit le statut des indicateurs de performance clés de 2016 et a souligné les tendances positives en 2016, notant par exemple les progrès réalisés concernant la qualité des rapports d'évaluation : 100 pour cent classés comme « satisfaisants et plus », dont 83 pour cent (30 évaluations sur 36), ont été jugés « bons » ou « très bons ». Il a également été souligné que 94 pour cent des mesures engagées dans les réponses de la direction pour les évaluations réalisées en 2015 avaient été mis en œuvre.

42. En ce qui concerne les possibilités d'amélioration de la couverture de l'évaluation et des taux de mise en œuvre, il a noté que des initiatives étaient en cours afin de renforcer la fonction de supervision, de créer des capacités, et d'accroître les investissements dans les systèmes.

B. Évaluation interne des partenariats stratégiques d'ONU-Femmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

43. Le Directeur adjoint du Bureau d'évaluation indépendant a présenté l'évaluation interne des partenariats stratégiques d'ONU-Femmes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cette évaluation a été mandatée par le Plan d'évaluation interne d'ONU-Femmes 2014-2017. Ses objectifs étaient d'analyser la pertinence, l'efficacité et l'efficacité organisationnelle des approches d'ONU-Femmes envers les partenariats stratégiques et de déterminer si l'approche des droits humains et les principes d'égalité des sexes étaient correctement intégrés. L'évaluation visait également à identifier et à valider les leçons apprises, les bonnes pratiques et les innovations soutenues par l'Entité.

44. ONU-Femmes a identifié une importante tranche de la population concernée par et contribuant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes qui comprenait : des groupes de femmes et la société civile, des gouvernements, des agences nationales chargées de la condition féminine, des parlements, des organisations régionales, des entreprises et des fondations, des commissions nationales, des ambassadeurs de bonne volonté, des citoyens (influenceurs / multiplicateurs clés) et des médias, entre autres.

45. Les recommandations fournies étaient les suivantes :

- (a) La mise en place d'une infrastructure intégrée et acceptée par tous les intervenants et disposant des ressources suffisantes doit être un élément central du Plan stratégique 2018-2021 d'ONU-Femmes.
- (b) Dans l'infrastructure proposée pour les partenariats stratégiques, les règles et responsabilités qui soutiendront le mieux les partenariats stratégiques doivent être clairement définies au sein des structures actuelles d'ONU-

Femmes ; et l'importance correspondante des capacités de leadership, des compétences et des connaissances nécessaires au fonctionnement des partenariats doit être explicitement reconnue.

- (c) Mettre en place un processus systématique d'intégration des considérations relatives aux partenariats stratégiques dans le flux de travail quotidien et les outils utilisés par les responsables, les directeurs et le personnel à tous les niveaux.
- (d) Exploiter davantage l'expérience d'ONU-Femmes dans l'utilisation de partenariats stratégiques pour réunir et assurer la médiation entre différents points de vue à travers le monde en établissant des espaces/plates-formes à parties prenantes multiples, propices au dialogue et à l'innovation ; ce point a nécessité la modification des structures incitatives aussi bien de la part des donateurs que des systèmes internes d'ONU-Femmes.
- (e) Étendre l'approche mondiale d'ONU-Femmes à la création de mouvements qui travailleront au niveau national avec les organisations de la société civile afin de gérer la capacité centrale des organisations féminines à travailler avec les gouvernements pour la mise en œuvre d'engagements internationaux en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, en particulier ceux de l'Agenda 2030.
- (f) Aborder la double relation avec les entreprises privées et le secteur public en tant que sources de financement et objectifs de mobilisation en instaurant une coordination plus claire entre les équipes chargées de la politique, des programmes et du secteur privé afin de garantir une approche intégrée de la gestion des partenariats stratégiques et de la diversification progressive des relations au-delà des entreprises vers les donateurs individuels et les fondations.
- (g) Identifier et éliminer les obstacles à la coordination par les Nations Unies, au niveau national, des relations avec les partenaires stratégiques qui travaillent avec plusieurs entités des Nations Unies.
- (h) Créer un modèle de partenariat stratégique entre ONU-Femmes et les différentes agences au sein d'un État membre qui soutient la coordination entre le rôle de cet État dans les processus intergouvernementaux, les mécanismes régionaux, la communauté des donateurs mondiaux et locaux et l'économie mondiale.

46. Le Directeur de la Division de coordination des Nations Unies a présenté la réponse de la direction concernée. ONU-Femmes a accueilli favorablement l'ensemble des résultats et des conclusions de l'évaluation qui ont reconnu le succès d'ONU-Femmes en termes de création de partenariats multipartites dans le mandat et les vastes et divers domaines de travail normatifs, opérationnels et de coordination d'ONU-Femmes.

47. Les recommandations ont été appréciées et considérées comme pertinentes et appropriées, en plus d'être conformes aux initiatives déjà réalisées ou en cours au moment de l'élaboration de cette réponse de la direction. L'évaluation a été considérée comme un point de référence précieux sur les domaines prioritaires pour renforcer le travail de l'Entité dans le cadre des partenariats, en particulier en ce qui concerne la pertinence, l'efficacité, l'efficience organisationnelle, les approches en matière d'égalité des sexes et de droits de l'homme, le partenariat avec la société civile, le secteur privé, ainsi que par la coordination des Nations Unies.

48. Plusieurs délégations ont remercié le Directeur d'évaluation sortant pour son travail et son dévouement et l'ont félicité pour son nouveau poste. Étant donné que 90 pour cent des évaluations d'ONU-Femmes sont gérés sur le terrain, les États membres se sont félicités des efforts déployés par le Bureau d'évaluation indépendant pour intensifier leur collaboration avec les bureaux extérieurs.

49. Ils ont reconnu les mesures prises par le Bureau d'évaluation indépendant d'ONU-Femmes visant à renforcer davantage la fonction d'évaluation au sein d'ONU-Femmes, du Système des Nations Unies et au-delà, y compris l'ajout par la suite d'une norme autonome sur les droits de l'homme et l'égalité des sexes dans le cadre des normes et standards d'évaluation des Nations Unies. Ils ont également reconnu la contribution d'ONU-Femmes au développement et à la publication d'un nouveau document d'orientation intitulé : « Évaluation des objectifs de développement durable dans l'axe du principe "Aucun laissé pour compte" grâce à une évaluation centrée sur l'égalité et tenant compte de la problématique hommes-femmes ».

50. Tout en se félicitant des améliorations apportées par les neuf indicateurs de performance du système mondial de supervision d'évaluation d'ONU-Femmes, y compris l'augmentation de la couverture, la mise en œuvre des évaluations planifiées, la qualité des évaluations et des soumissions des réponses de la direction, ils ont exhorté ONU-Femmes à rester diligente dans ses efforts pour remédier à l'écart entre les régions concernant la réalisation des évaluations planifiées, pour augmenter la couverture géographique et thématique, la mise en œuvre des évaluations planifiées et la préparation en temps opportun des réponses de la direction. Cela comprenait des questions liées à l'approvisionnement, l'engagement des représentants des pays dans l'évaluation et d'autres défis qui n'ont entraîné aucune évaluation dans neuf bureaux de pays depuis la création d'ONU-Femmes. Les délégations ont demandé qu'ONU-Femmes réduise ce nombre au moins de moitié.

51. De plus amples informations ont été demandées concernant la manière dont ONU-Femmes participerait aux efforts communs des équipes de pays des Nations Unies pour renforcer la capacité d'évaluation nationale et dont les évaluations ont été évaluées et seraient utilisées.

52. Les délégations ont constaté avec satisfaction que 100 pour cent des bureaux de pays étaient dotés d'un agent de suivi et d'évaluation ou d'un coordonnateur, ce qui a démontré un engagement croissant en matière de mesure des résultats. Elles ont demandé à ONU-Femmes de s'assurer que ces agents possèdent de solides compétences et qualifications dans le domaine de l'évaluation compte tenu des différences qui existent entre le suivi et l'évaluation.

53. En ce qui concerne les changements fréquents des coordonnateurs de suivi et d'évaluation notés dans le rapport, les délégations se sont renseignées sur les mesures prises par la direction pour relever ce défi.

54. ONU-Femmes a été félicitée pour les activités approfondies menées, y compris la coordination par le système des Nations Unies de l'évaluation tenant compte de la problématique hommes-femmes et du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en soutenant les capacités d'évaluation nationales relatives à l'égalité des sexes. Cependant, il a été noté avec inquiétude que 28 pour cent des entités ne suivaient pas le processus approuvé par le Groupe d'évaluation des Nations Unies pour la notation des rapports d'évaluation par rapport aux critères du Plan d'action à l'échelle du système des

Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. De plus amples informations sur la façon dont cette problématique serait gérée ont été demandées.

55. ONU-Femmes a été invitée à donner la priorité à l'attribution des capacités internes à cette fonction afin que l'Entité puisse continuer ce travail important. Les efforts visant à favoriser la collaboration et le travail d'évaluation conjoint avec d'autres entités des Nations Unies ont également été encouragés, en particulier avec les Fonds et programmes des Nations Unies.

56. En ce qui concerne l'évaluation interne des partenariats stratégiques d'ONU-Femmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, les États membres se sont félicités des conclusions générales, par exemple, la valeur ajoutée significative des partenariats stratégiques pour étendre la portée de l'Entité, l'influence et l'accès aux intervenants, du fait que les objectifs du partenariat étaient conformes aux principes relatifs à l'égalité des sexes et aux droits de l'homme, qu'ONU-Femmes s'est engagée efficacement auprès des entités des Nations Unies, ainsi que de la valeur accordée aux partenariats avec les organisations de la société civile, entre autres.

57. Ils se sont félicités des efforts déployés pour conclure de nouveaux partenaires, en particulier en cette période actuelle de difficultés financières croissantes, et ont souligné la nécessité pour ONU-Femmes d'être plus stratégique dans ses efforts, comme l'indiquent les recommandations du rapport. Ils ont demandé à l'Entité de clarifier les rôles et responsabilités internes et de veiller à ce que le personnel soit équipé d'outils adaptés. Il a été indiqué que le niveau de détail de sa réponse a démontré que l'évaluation était bien prise en compte par la direction.

58. En ce qui concerne les neuf pays qui n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation depuis la création d'ONU-Femmes, le Directeur du Bureau d'évaluation indépendant a précisé que plus de la moitié était déjà prévue pour cette année et que les autres étaient terminées. Un pays n'avait jusqu'à présent été soumis à aucune évaluation en raison d'une situation de sécurité en cours.

59. De plus, il a expliqué que les agents de suivi et d'évaluation et les coordonnateurs étaient membres des équipes spéciales de suivi et d'évaluation là où elles existent, ce qui a également contribué au renforcement des capacités sur le terrain.

IV. Audit

60. Le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations (OAI), Programme des Nations Unies pour le développement, a présenté le rapport annuel 2016 d'ONU-Femmes ([UNW/2017/3](#)). La fonction d'audit interne et d'investigations d'ONU-Femmes était confiée au OAI pour la 6ème année, dans le cadre d'un accord de prestation de services d'audit et d'investigations biennal entre ONU-Femmes et l'OAI, effectif jusqu'au 17 décembre 2017.

61. Tous les audits planifiés pour 2016 ont été réalisés, à l'exception de l'audit de la mobilisation des ressources, en raison d'une demande de report à 2017 de la part de la haute direction d'ONU-Femmes. Après consultation de la direction d'ONU-Femmes, l'évaluation des risques du siège a été reportée à 2017 afin de permettre la réalisation de l'examen interne de la structure régionale d'ONU-Femmes.

62. L'indice de référence de la direction d'ONU-Femmes était un taux de mise en œuvre de 90 pour cent. L'OAI a évalué et validé de manière indépendante les actions et a rendu compte de l'état de la mise en œuvre. Au 31 décembre 2016, le taux de mise en œuvre était de 98 pour cent. Le taux de mise en œuvre au 31 décembre 2015 était de 99 pour cent. Au 31 décembre 2016, huit recommandations étaient en suspens depuis plus de 18 mois, dont trois étaient prioritaires. Au 15 juin 2017, trois recommandations étaient en suspens depuis plus de 18 mois, dont l'une était hautement prioritaire.

63. Au regard de la portée des activités d'audit menées, le Bureau de l'audit et des investigations a estimé que la gouvernance, la gestion des risques et les systèmes de contrôle ayant fait l'objet d'un rapport d'audit en 2016 étaient globalement efficaces et satisfaisants, c'est-à-dire qu'ils étaient bien en place et fonctionnaient comme il se doit, même si quelques améliorations étaient nécessaires. L'opinion était basée sur une couverture d'audit représentant 15,4 pour cent des dépenses d'ONU-Femmes en 2016. 27 pour cent de toutes les recommandations en matière d'audit étaient de nature interne, concernant l'orientation politique et le soutien interne.

64. La réponse de la direction d'ONU-Femmes a été présentée par le Directeur, la direction et les opérations d'ONU-Femmes. Il a exposé les mesures concrètes prises pour répondre aux recommandations d'audit, soulignant l'engagement de la direction à veiller à ce que toutes les recommandations issues de rapports d'audit insatisfaisants soient mises en œuvre et prêtes à être évaluées par les commissaires aux comptes lors de leur audit de suivi. Ceci est conforme au résultat de l'unique audit de suivi enregistré en 2016 où toutes les recommandations ont été évaluées comme étant mises en œuvre. Sur les quatre recommandations exceptionnelles, deux seulement ont reçu une priorité élevée. Ces deux recommandations hautement prioritaires impliquaient la création ou la révision de politiques nécessitant une étude approfondie afin d'être conformes aux opérations évolutives d'ONU-Femmes et bien adaptées à l'exercice effectif du mandat.

65. Le système de l'OAI pour calculer le taux de mise en œuvre des recommandations d'audit définies pour deux audits sur le terrain, indique respectivement des taux de 106 pour cent et de 108 pour cent. En raison de la mise en œuvre accélérée des recommandations, des taux individuels supérieurs à 100 pour cent ont été reçus. En outre, ONU-Femmes a noté que la couverture de l'audit de l'OAI représentait 13,5 pour cent des dépenses d'ONU-Femmes en 2015. Cependant, ONU-Femmes a souligné que cette couverture de supervision/d'audit ne comprenait pas la couverture de supervision simultanée d'ONU-Femmes reçue de manière indépendante par le Comité des commissaires aux comptes de l'ONU, les Commissaires aux comptes d'ONU-Femmes pour l'audit des projets d'ONU-Femmes mis en œuvre par des partenaires (tels que les organismes non gouvernementaux, les organismes gouvernementaux et les organismes intergouvernementaux extérieurs aux Nations Unies) et le Bureau d'évaluation indépendant.

66. Le Président du Comité consultatif d'audit (CCA) a présenté son rapport pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2016 (UNW/2017/2 Add. 1) et les résultats partagés dans les domaines suivants : défis liés à la structure et l'organisation régionales, les activités de programmation, le cadre de financement et la mobilisation des ressources, la gestion des risques de l'entreprise, la fonction d'évaluation, l'audit interne, les investigations, l'éthique, les états financiers, la technologie de l'information et de la communication et la relation avec le Programme des Nations Unies pour le développement.

67. Le CCA, dans ses considérations finales, a exprimé son soutien au renforcement continu de la gouvernance, de la gestion des risques, des contrôles internes et de la responsabilité au sein d'ONU-Femmes. Cependant, le Comité craignait toujours que la situation actuelle de financement d'ONU-Femmes modifie sa capacité à resserrer adéquatement les principales fonctions et activités de responsabilisation telles que l'audit interne (y compris l'augmentation de la couverture de l'audit interne), la gestion des risques de l'entreprise et le suivi et la surveillance, qui comprennent des fonctions dans la Deuxième Ligne de Défense au Siège et sur le terrain. Le Comité a soutenu la poursuite de la collaboration d'ONU-Femmes avec des partenaires à l'intérieur et à l'extérieur des Nations Unies afin d'atteindre ses objectifs stratégiques dans la promotion de l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et des jeunes filles et de l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

68. En réponse au rapport du CCA dans chacun des domaines susmentionnés, la direction d'ONU-Femmes a remercié les membres du Comité pour leur dévouement au mandat de l'Entité.

69. En ce qui concerne les rapports du Corps commun d'inspection (CCI) et les lettres de la direction pour l'année se terminant le 31 décembre 2016, il a été recommandé que : « Le Directeur exécutif d'ONU-Femmes mette en place un système de déclaration au Conseil exécutif sur les rapports et recommandations du CCI, conformément aux dispositions pertinentes du statut du CCI, lors de la prochaine session annuelle du Conseil en juin 2017. » La direction d'ONU-Femmes a pris des mesures en conséquence et a rendu compte des mesures prises en réponse aux recommandations du CCI au Conseil d'administration. Les réponses complètes peuvent être consultées via le système de suivi du CCI à l'adresse <https://fus.unjiu.org>

70. Les délégations ont remercié les bureaux respectifs pour leurs rapports et toutes les réponses de direction connexes. Elles ont constaté avec satisfaction la confirmation de l'indépendance de la fonction d'audit et d'investigations et se sont félicitées de l'inclusion de l'opinion générale, dans le rapport sur les fonctions d'audit, sur l'adéquation et l'efficacité du cadre de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle d'ONU-Femmes. Elles ont souligné que la fonction d'audit devait continuer à se baser sur ces dernières années et proposer une analyse plus approfondie des principaux enjeux et risques au niveau de l'organisation, de la réponse de la direction et de la manière dont ces questions ont permis d'informer l'opinion globale en matière d'audit. Toutefois, il a été noté avec inquiétude que la direction n'a pas répondu de manière substantielle aux préoccupations liées à l'adéquation des ressources et à la couverture de l'audit soulevées par la fonction d'audit et le Comité consultatif d'audit. Elles ont demandé à ONU-Femmes de donner suite aux conseils du Comité en priorité.

71. Les délégations ont apprécié le plan d'ONU-Femmes visant à conserver en interne la fonction d'audit à partir de janvier 2018 et ont demandé une analyse et des informations supplémentaires sur les options envisagées, les avantages et les coûts connexes, ainsi que les risques associés. Bien que des efforts étaient déployés par ONU-Femmes pour répondre de manière urgente à plusieurs des recommandations de l'audit en général, les États membres ont demandé plus de détails sur les plans prévus à cet effet, y compris les jalons et les objectifs pour la mise en œuvre des changements et des améliorations.

V. Estimations du budget prévisionnel intégré 2018-2019

72. Le Directeur, la Direction et l'Administration ont fait une présentation préliminaire au Conseil d'administration (avant sa présentation officielle lors de sa deuxième session ordinaire de 2017) des estimations du budget prévisionnel intégré de l'Entité pour l'exercice biennal 2018-2019.

73. Le budget intégré représente le plan financier qui permet à l'Entité d'avoir les capacités financières et institutionnelles permettant d'atteindre les résultats définis dans le Plan stratégique 2018-2021 proposé. Il couvre toutes les catégories de coûts et sources de financement, à la fois les ressources (ordinaires et autres ressources), au sein d'une unique proposition consolidée. Le budget intégré de deux ans est conforme au Plan stratégique de quatre ans et complète le financement provenant des contributions statutaires selon le budget ordinaire des Nations Unies.

74. Les prévisions ambitieuses de manière réaliste pour 2018-2019 ont rapproché l'Entité de la masse critique nécessaire pour qu'elle accomplisse son mandat universel ; offre une promotion et du soutien technique basés sur la politique dans des pays du programme ; soit pleinement engagée dans la coordination intergouvernementale, interagences et dans les processus aux intervenants multiples ; et soit préparée à répondre aux défis définis par l'Agenda de développement post-2015.

75. Le budget intégré a établi les ressources nécessaires pour atteindre les résultats décrits dans le cadre des résultats intégrés d'ONU-Femmes pour les deux premières années du Plan stratégique 2018-2021 proposé. Les projections concernaient un budget biennal intégré de 880 millions de dollars américains de contributions volontaires, dont 203,9 millions de dollars américains (bruts) ont été demandés en tant que crédits budgétaires institutionnels, soit une augmentation de 7,5 millions de dollars américains, soit 3,8 pour cent, par rapport au budget 2016-2017.

76. L'Assemblée générale des Nations Unies continuerait à envisager les ressources du budget ordinaire requis pour servir les processus, politiques et travail de coordination intergouvernementaux normatifs dans le contexte de sa considération du budget du programme proposé pour l'exercice biennal 2018-2019, totalisant 16,3 millions de dollars pour ONU-Femmes, et reçues comme contributions statutaires.

77. La Chef de la comptabilité a présenté les dernières données concernant le recouvrement des coûts. Elle a rappelé que les Conseils d'administration avaient conjointement demandé le suivi des fonds et programmes des Nations Unies :

- (a) l'examen de la nécessité d'une mise à jour de la feuille de route dans un budget intégré : la classification des coûts et la budgétisation axée sur les résultats (DP-FPA/2010/1-E/ICEF/2010/AB/L.10) ;
- (b) la révision ou la confirmation de la liste des fonctions transversales critiques (qui peuvent être déduites des montants de recouvrement des coûts), et une révision des exceptions au taux « normal » de 8 pour cent ;
- (c) l'élaboration de différentes options pour le recouvrement des coûts ; et
- (d) une évaluation de l'adéquation des taux de recouvrement des coûts et des options futures proposées (ou mises à jour) pour ces taux.

78. Lors de la dernière consultation informelle des Conseils d'administration sur le recouvrement des coûts le 26 avril 2017, les Fonds et Programmes et ONU-Femmes ont présenté plusieurs options pour la méthode de recouvrement des coûts,

proposant spécifiquement plusieurs options sur les ressources ordinaires (la base). Les options présentaient différents scénarios sur les fonctions qui devaient être protégées contre le recouvrement des coûts et donc payées à partir de la base, et les taux de recouvrement des coûts qui en résultent dans chaque scénario. Le budget prévisionnel intégré 2018-2019 a respecté la méthodologie harmonisée approuvée de recouvrement des coûts. En réponse aux demandes de clarification, les fonctions que couvre la base selon la méthodologie actuelle ainsi que les fonctions essentielles interdisciplinaires ont également été décrites.

VI. Séance d'information spéciale : Réponse opérationnelle d'ONU-Femmes au niveau national

79. La Représentante régionale d'ONU-Femmes pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique du Sud a fait une présentation, incluant une vidéo sur la participation politique des femmes, sur le travail d'ONU-Femmes en Somalie. Elle a fourni le contexte et a élaboré les orientations clés de la réponse opérationnelle au niveau national d'ONU-Femmes, les façons dont elle tente d'influer au maximum en adoptant des domaines d'engagement stratégiques, a fourni des exemples de résultats auxquels ONU-Femmes contribue et a exposé de nouvelles approches employées avec succès.

80. La Directrice régionale a décrit les défis opérationnels dans le pays, en soulignant les coûts importants liés à la sécurité. Elle a parlé de l'avantage comparatif d'ONU-Femmes dans la coordination générale des questions relatives à l'égalité des sexes, en faisant un plaidoyer au niveau politique et en donnant des conseils techniques aux Nations Unies, au gouvernement fédéral et à la société civile. Avec les opportunités présentées par les résultats positifs des élections de 2016 en termes d'augmentation significative de la représentation des femmes dans le nouveau parlement et par l'adoption du Plan national de développement, qui a guidé l'engagement de tous les partenaires en matière de développement au cours des trois prochaines années, ces progrès fournissent à ONU-Femmes Somalie d'excellentes opportunités pour renforcer l'autonomisation des femmes dans le pays.

81. Les États membres ont apprécié la présentation et ont félicité ONU-Femmes pour son travail, en particulier dans des circonstances difficiles. ONU-Femmes a été invitée à poursuivre son travail, à poser les bases d'une transition vers la paix et a également été encouragée à renforcer son engagement auprès des organisations de la société civile.

VII. Clôture

82. Le Directeur exécutif/Secrétaire général adjoint a remercié la Présidente pour ses conseils, le Bureau et les membres du Conseil d'administration, ainsi que le Secrétaire et le secrétariat du Comité d'administration pour leur travail acharné, comme en témoignent les délibérations efficaces de cette session. Elle a exprimé sa reconnaissance pour l'appui et les encouragements des États membres à la recommandation du Secrétaire général des Nations Unies concernant le renouvellement de son mandat de Directeur exécutif d'ONU-Femmes.

83. Sur le projet de Plan stratégique, elle a informé qu'ONU-Femmes avait commencé à intégrer les commentaires reçus des délégations et avait l'intention de réviser le texte conformément à leurs interventions. Elle a noté l'appel des États membres pour plus de clarté sur l'impact et la production, et la nécessité de décrire

explicitement la valeur qu'ONU-Femmes apporte, en collaboration avec d'autres entités des Nations Unies. Elle a remercié les délégations qui ont apprécié le processus consultatif menant à l'ébauche du prochain Plan stratégique, y compris la transparence du processus et la manière inclusive selon laquelle l'Entité a travaillé. Elle a apprécié le temps que les États membres ont consacré à cet exercice, ce qui reflète l'engagement du Bureau et le leadership du Conseil d'administration.

84. La Chef de l'Entité a remercié les Membres qui ont souligné l'importance des ressources, les nombreuses personnes qui ont confirmé le mandat composite de l'Entité et la nécessité d'assurer l'équilibre dans la manière dont les travaux sont mis en œuvre dans le cadre de ce mandat. Elle a noté avec satisfaction les États membres qui ont montré leur contribution accrue à ONU-Femmes, comme le Japon et l'Islande, ainsi que le soutien financier continu à ONU-Femmes de Belgique, du Danemark, du Luxembourg et de la Suède. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes était l'entité des Nations Unies qui recevait le plus grand soutien des Émirats Arabes Unis et qu'un nombre croissant d'États membres se dirigeait vers un financement pluriannuel, ce qui donnait à l'Entité une plus grande certitude. Elle a déclaré que, de la même manière que les États membres, ONU-Femmes attendait le processus de réforme du Secrétaire général et les opportunités que cela apporterait afin de permettre à l'Entité d'être souple et responsable, et dédiée au principe de ne laisser personne de côté.

85. La Présidente a remercié le Directeur exécutif d'ONU-Femmes pour son leadership et a exprimé sa gratitude au Conseil d'administration, au Bureau, à toute l'équipe de direction d'ONU-Femmes, au secrétariat du Conseil d'administration, ainsi qu'à son équipe, pour leur travail afin d'assurer une session annuelle productive et réussie du Conseil d'administration. La séance a été ajournée.

Annexe I

Décisions adoptées lors de la session annuelle de 2017

2017/2

Rapport annuel du Secrétaire général adjoint/Directeur exécutif sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2014-2017

Le Conseil d'administration :

1. *prend acte* du rapport annuel du Secrétaire général adjoint/Directeur exécutif sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2014-2017, salue les progrès effectués et les réalisations décrits dans le rapport, et félicite ONU-Femmes pour ses bonnes performances à ce jour ;
2. *prend acte* des efforts d'ONU-Femmes dans la mise en œuvre des initiatives stratégiques prévues dans l'examen de mi-parcours du Plan stratégique 2014-2017 ;
3. *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 ;
4. reconnaît les efforts entre les agences visant à harmoniser la méthodologie et le format du rapport, et demande à ONU-Femmes de poursuivre les consultations avec les fonds et programmes des Nations Unies pour l'alignement des rapports, le cas échéant, en gardant à l'esprit le mandat d'ONU-Femmes en tant qu'entité composite ;
5. encourage ONU-Femmes à continuer à aligner, s'il y a lieu, ses cadres de résultats avec la Déclaration et Programme d'action de Beijing et les Objectifs de développement durable et à se coordonner avec les fonds et les programmes des Nations Unies, pour pouvoir mesurer les performances de soutien à la mise en œuvre en lien avec l'égalité des sexes de l'Agenda 2030 ;
6. *rappelle* la décision 2016/1 dans laquelle le Conseil d'administration a demandé à ONU-Femmes d'améliorer son orientation programmatique et de renforcer l'exécution de ses programmes et les liens normatifs-opérationnels par le biais de partenariats multipartites, en particulier dans le cadre des initiatives de programmation phare et par des synergies avec le Fonds pour l'égalité des sexes et le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies en appui des mesures visant à éliminer la violence à l'égard des femmes ;
7. *prend acte* de l'appréciation des efforts des Nations Unies pour travailler de manière collaborative et renforcer la coopération entre les institutions et la répartition du travail conformément aux principes de la procédure d'examen quadriennal complet et demande à ONU-Femmes de présenter ses contributions à cet égard dans le Plan stratégique 2018-2021 ; demande également à ONU-Femmes d'inclure dans son rapport annuel sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021, des informations sur la manière dont les initiatives phares individuelles

contribuent aux cinq domaines de réalisation, identifient leurs partenaires coopérants et indiquent le rôle et la contribution de ces partenaires ;

8. *reconnait* l'importance de renforcer la capacité d'ONU-Femmes, notamment grâce à un financement adéquat et durable, en notant l'insuffisance de financement actuelle dans les ressources ordinaires et encourage les pays en mesure de le faire, d'augmenter leurs contributions volontaires, en particulier pour les ressources ordinaires, afin d'assurer la mise en œuvre complète et efficace du Plan stratégique 2014-2017 ;

9. *demande* à ONU-Femmes de tenir compte des leçons tirées de la mise en œuvre du Plan stratégique 2014-2017, notamment le suivi des progrès réalisés dans la réalisation des résultats prévus, des observations et des recommandations des évaluations et audits internes et nationaux, lors de l'élaboration du Plan stratégique 2018-2021 ;

10. *souligne* la nécessité pour ONU-Femmes de continuer à améliorer la transparence dans l'utilisation des ressources pour réaliser les résultats du programme et pour améliorer l'efficacité et l'efficience organisationnelles et demande à ONU-Femmes de présenter dans ses futurs planifications et rapports financiers un plus haut niveau de détail sur la manière dont les ressources ordinaires (base) sont attribuées et utilisées, notamment en ce qui concerne les coûts de personnel, les dispositifs de programmation, les lignes budgétaires programmatiques, les fonctions de supervision, l'efficacité du développement et la ligne budgétaire des activités spéciales ;

11. *rappelle* la décision 2013/2 dans laquelle le Conseil d'administration a demandé à ONU-Femmes de recommander des ajustements aux taux approuvés de recouvrement des coûts, au besoin, à présenter lors de la session annuelle de 2016 du Conseil d'administration, constate que ce processus a été retardé et demande 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, d'ONU-Femmes et de l'UNICEF, avec des ajustements si nécessaire, en vue de l'examen par les Conseils d'administration respectifs au plus tard lors de leurs sessions annuelles en 2018 ;

12. encourage les contributeurs d'ONU-Femmes à respecter les aspects de la politique de recouvrement des coûts approuvés par le Conseil d'administration dans la décision 2013/2 ;

13. rappelle que, conformément à la résolution de base A/RES/64/289* d'ONU-Femmes, le rapport annuel sur les activités opérationnelles d'ONU-Femmes doit être transmis au Conseil économique et social pour examen au cours de son segment d'activités opérationnelles.

2017/3

Rapport sur la fonction d'évaluation des programmes de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2016

Le Conseil d'administration :

1. *prendre 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, 2016 et le programme de travail et le budget 2017 du Bureau indépendant d'évaluation (BIE) ;
2. *salue* les efforts déployés par ONU-Femmes et les progrès réalisés dans le renforcement systématique de la fonction d'évaluation, en réalisant des efforts d'évaluation relative à l'égalité des sexes au niveau du système et en favorisant des partenariats innovants pour le renforcement des capacités d'évaluation nationales ;
3. *souligne* que, conformément aux principes directeurs de la politique d'évaluation d'ONU-Femmes, les évaluations devraient être centrées sur les pays, impartiales et indépendantes, et que l'appropriation et le leadership des pays du programme soient 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 ;
4. *réitère* sa demande à ONU-Femmes contenue dans la décision 2016/3 afin 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 ;
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 l'élaboration du Plan Stratégique 2018 -2021 ;
7. *demande* à ONU-Femmes, en particulier au Bureau indépendant d'évaluation, de poursuivre les efforts d'évaluation relative à l'égalité des sexes des Nations Unies et les partenariats innovants pour le renforcement des capacités d'évaluation nationales ;
8. *demande* à ONU-Femmes de favoriser davantage la collaboration et le travail d'évaluation conjoint avec d'autres entités des Nations Unies, en particulier les fonds et programmes des Nations Unies ;
9. *encourage* ONU-Femmes, en particulier le Bureau indépendant d'évaluation, à poursuivre ses efforts pour renforcer la qualité et le processus des évaluations internes et décentralisées, tout en respectant l'indépendance du Bureau indépendant d'évaluation d'ONU-Femmes et à utiliser les évaluations comme outils d'apprentissage et de gestion des connaissances pour améliorer les programmes à venir ;
10. *prend acte* du travail d'ONU-Femmes dans l'évaluation de ses performances en matière de renforcement des partenariats stratégiques pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et encourage les Nations Unies à tenir compte des leçons apprises dans l'élaboration du Plan stratégique 2018-2021.

2017/4

Rapport des activités d'audit interne et d'enquête pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2016

Le Conseil d'administration :

1. *prendre acte* du Rapport des activités d'audit interne et d'enquête pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2016 ;
2. *prend acte* de l'inclusion, telle que requise dans la décision 2016/3 du Conseil d'administration, d'une liste des cas d'investigation, y compris des informations sur les cas et le suivi d'ONU-Femmes, et demande à ONU-Femmes de poursuivre cette pratique lors de ses rapports annuels sur les activités d'audit interne et d'investigation ;
3. *constate* que l'efficacité de la gouvernance d'ONU-Femmes, la gestion des risques et les contrôles fonctionnent correctement et que le taux de mise en œuvre des recommandations d'audit est élevé, tout en exprimant son inquiétude concernant les domaines restant à améliorer. *prend acte* avec satisfaction des efforts déployés par ONU-Femmes pour résoudre les problèmes existants et demande à ONU-Femmes de rectifier les domaines identifiés à améliorer ;
4. *exprime* son soutien continu aux fonctions d'audit interne et d'investigations d'ONU-Femmes ;
5. *demande* à ONU-Femmes de présenter des options concernant le modèle le plus approprié pour fournir un audit interne avec des ressources suffisantes, en externalisant ou en interne, incluant un plan de travail complet et une proposition de budget qui définit les ressources nécessaires pour gérer la réalisation d'une transition complète vers la capacité d'audit interne avec une couverture d'audit accrue, les ressources nécessaires pour établir et maintenir l'infrastructure de gestion et d'administration de la fonction et également, une détermination du niveau d'assurance d'audit requis, au moins quatre semaines avant la seconde session ordinaire du Conseil d'administration en 2017 ;
6. *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, apprécie les efforts d'ONU-Femmes pour y remédier ; encourage ONU-Femmes à poursuivre et intensifier ses efforts à cet égard et à fournir des informations sur l'impact des mesures prises ;
7. *prendre acte* du Rapport du Comité consultatif d'audit pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2016 ;
8. *encourage* ONU-Femmes à examiner les recommandations du Comité consultatif d'audit.