

## Document général de référence

### Progression de la mise en œuvre de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale

Conseil d'administration d'ONU-Femmes, Première session ordinaire de 2019

#### I. Objectif du document général de référence

1. Le présent document répond à la décision 2018/5, paragraphe 8, prise par le Conseil d'administration, et encourage ONU-Femmes à poursuivre sa collaboration avec ce dernier par la publication de rapports réguliers sur les progrès réalisés et les mesures prises pour la mise en œuvre de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale. Le présent document s'appuie sur les informations fournies au Conseil d'administration dans le document informel intitulé « *Preliminary analysis of the financial and other implications of General Assembly resolution 72/279 for UN-Women* » et présenté lors de la deuxième session ordinaire du Conseil en septembre 2018. Il fournit un rapport sur la mise en œuvre des mesures phares identifiées par ONU-Femmes dans le document informel.

2. Le document général expose également la manière dont les réponses d'ONU-Femmes aux évaluations clés, en particulier celles relatives à l'évaluation interne de la structure régionale (2016), complètent et appuient la réponse aux changements prévus dans le cadre du repositionnement du Système des Nations unies pour le développement.

#### Encadré 1 : Résumé des mises à jour depuis septembre 2018

- Mise à jour des directives pour les notes stratégiques nationales afin de garantir un alignement total sur le PNUAD
- Contribution au développement de directives pour la nouvelle génération de PNUAD
- Co-direction du développement de normes minimales communes pour l'engagement de plusieurs parties prenantes dans le développement du PNUAD
- Participation et apport d'ONU-Femmes à 23 mécanismes de l'UNSDG
- Déploiement du nouveau Tableau de bord sur l'égalité des sexes pour l'UNCT-SWAP
- Lancement de l'ONU-SWAP 2.0 avec un accent sur l'obtention de résultats liés à l'égalité des sexes spécifiques à chaque agence et conformes aux ODD
- Contribution au développement du document stratégique à l'échelle du système afin qu'il renforce encore la cohérence des travaux sur l'égalité des sexes au travers de tout le système
- Signature avec d'autres agences d'une déclaration de Reconnaissance mutuelle permettant l'application des politiques, des procédures et des processus de chacune et poursuite des travaux interagences pour le développement de modalités de fonctionnement communes

- Engagement substantiel dans le développement du nouveau Cadre de responsabilité mutuelle pour les coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents, ainsi que pour les membres des UNCT
- Contribution à l'élaboration du pacte de financement et co-direction du Groupe de travail de haut niveau sur le financement pour l'égalité des sexes afin d'établir des recommandations sur la manière d'augmenter le financement pour l'égalité des sexes
- Poursuite de l'engagement à l'égard des efforts interagences afin d'améliorer les méthodes de travail des Conseils d'administration
- Lancement d'une analyse de la répartition actuelle de la présence sur le terrain, afin d'informer sur les types de présence et de soutien fournis par ONU-Femmes aux partenariats nationaux et aux UNCT, tout en alignant les recommandations de la structure régionale concernant la composition des UNCT sur les discussions à l'échelle du système
- Révision des portefeuilles des Directions exécutives adjointes/Sous-secrétariats généraux et recrutement en cours d'une deuxième personne à ces postes
- Révision des liaisons hiérarchiques des Directions régionales qui doivent désormais s'adresser directement à la Direction exécutive adjointe ou au Sous-secrétariat général
- Lancement d'un examen fonctionnel du Siège afin de déterminer les possibilités de décentralisation ou de délocalisation dans l'optique de renforcer les capacités à l'échelle régionale et nationale
- Lancement d'un examen de processus métier, notamment d'un examen des flux de travail, afin d'optimiser le soutien opérationnel fourni aux bureaux de terrain
- Développement de la nouvelle approche d'ONU-Femmes pour la gestion des connaissances en vue d'une présentation ultérieure au Conseil d'administration

## **II. Mise en place de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale : rapport sur les priorités et les mesures phares d'ONU-Femmes**

3. Les efforts d'ONU-Femmes pour la mise en place de la Résolution 72/279 de l'Assemblée générale se concentrent sur l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au travail et aux priorités du Système des Nations Unies pour le développement. ONU-Femmes participe activement à 23 mécanismes du Groupe des Nations Unies pour le développement durable (UNSDG) au niveau international afin de soutenir le processus de repositionnement global du Système des Nations Unies pour le développement et d'apporter des perspectives de genre approfondies au travail réalisé. ONU-Femmes a réalisé les ajustements nécessaires à sa bonne préparation aux changements du Système des Nations Unies pour le développement, en particulier ceux mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019, avec un accent sur quatre domaines :

- une nouvelle génération d'équipes de pays pour les Nations unies, incluant notamment un PNUAD remanié ;
- un système redynamisé de coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents ;
- le financement du Système des Nations Unies pour le développement ;

- un renforcement de la gouvernance et de l'orientation stratégique afin d'obtenir des résultats à l'échelle du système.

## **1. Une nouvelle génération d'équipes de pays pour les Nations unies**

### *(a) Le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD)*

4. ONU-Femmes s'engage à garantir que le PNUAD sert d'instrument de planification principal et définitif aux équipes de pays pour les Nations unies. Les notes stratégiques à l'échelle nationale d'ONU-Femmes sont alignées sur le PNUAD. L'entité renforce ses directives internes et détermine sa capacité dédiée à la contribution à tous les CCA et PNUAD en 2019 et 2020, afin qu'elle puisse traiter de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de manière adéquate, et disposer d'ententes de mise en œuvre appropriées à l'obtention de résultats dans ce domaine.

5. Au sein du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, ONU-Femmes a contribué au développement de directives relatives à la nouvelle génération de PNUAD et co-dirige le groupe de travail sur les partenariats entre plusieurs parties prenantes, sous l'égide du Groupe de résultats de l'UNSDG pour les partenariats stratégiques, qui a développé des normes minimales communes concernant l'engagement de plusieurs parties prenantes dans le PNUAD. Elles comprennent des étapes minimales que les UNCT doivent respecter afin d'améliorer l'engagement des parties prenantes et les partenariats stratégiques dans le but de produire des résultats relatifs aux PNUAD qui soutiennent la mise en œuvre du Programme 2030.

### *(b) Coordination, développement des capacités et responsabilité du Système des Nations unies dans le cadre de l'intégration des questions de genre*

6. En s'appuyant sur son expérience importante dans l'élaboration de directives et d'outils à l'échelle du système des Nations unies, ainsi que sur le développement des capacités et de la responsabilité pour l'intégration des questions de genre au sein des PNUAD et des programmes communs, ONU-Femmes a lancé un programme de développement des capacités dans l'optique de mettre en place le nouveau Tableau de bord sur l'égalité des sexes de l'UNCT-SWAP. Le tableau de bord soutient la mise en œuvre de l'intégration des questions de genre à l'échelle des pays par les UNCT par le biais d'un ensemble approuvé à l'échelle mondiale de normes minimales relatives aux PNUAD et aux programmes communs. Vingt-trois UNCT ayant pour objectif la mise en œuvre du Tableau de bord de l'UNCT-SWAP en 2019 ont déjà été formées par ONU-Femmes au cadre de responsabilité, et d'autres UNCT entreprendront une formation en 2019.

7. ONU-Femmes a lancé l'UN-SWAP 2.0 afin qu'il soit mis en œuvre par toutes les entités de l'ONU au niveau institutionnel. Le nouveau UN-SWAP soutient une accélération et une harmonisation plus importantes des pratiques relatives à l'intégration des questions de genre au sein du système des Nations unies, notamment par la surveillance et la publication des résultats liés au genre spécifiques à chaque agence et correspondant aux objectifs de développement durable. Il soutient également la mise en œuvre de la stratégie en faveur de l'égalité des sexes du Secrétariat général. Au fur et à mesure de leur avancée sur l'analyse commune et de leur

identification des avantages comparatifs et collaboratifs spécifiques à chaque agence, toutes les agences des Nations unies à l'échelle nationale pourront, grâce à ce rapport, valoriser les efforts communs et mieux soutenir les pays par un programme plus cohérent, afin d'obtenir des résultats pour les femmes et les filles.

8. Afin d'appuyer la surveillance et la publication communes des résultats, ONU-Femmes soutient la gestion de « UN Info » par les UNCT, une plateforme numérique destinée à renforcer la transparence des contributions des UNCT au Programme 2030, notamment sur l'obtention de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles par l'ODD 5, ainsi que d'autres travaux liés au genre dans les ODD. UN Info dispose d'un marqueur d'égalité hommes-femmes standardisé à destination des UNCT, qui devrait améliorer la transparence des données financières provenant du Système des Nations Unies pour le développement et la capacité d'établissement d'une budgétisation favorable à l'égalité des sexes.

9. La participation d'ONU-Femmes aux équipes interagences des Nations unies à divers niveaux (Comité exécutif, UNSDG régionaux, UNCT, Groupes thématiques sur l'égalité des sexes, programmes communs et autres plateformes interagences concernées) se concentre toujours sur l'avancement du partage des responsabilités, des preuves et des connaissances, les capacités d'intégration des questions de genre et sur la promotion des programmes communs visant à obtenir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment par le biais d'Initiatives des programmes phares. ONU-Femmes continuera à tirer parti de cette expertise et de son rôle dans la coordination du système des Nations unies pour améliorer encore l'étendue, les ressources et l'obtention de résultats par le biais de programmes communs sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre d'un Système des Nations Unies pour le développement repositionné et avec pour objectif de mettre en œuvre la majorité de ses programmes en collaboration avec d'autres entités de l'ONU. En outre, ONU-Femmes tirera parti de l'examen dans le cadre du vingt-cinquième anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, ainsi que d'autres anniversaires en 2019 et 2020, afin de galvaniser une avancée à l'échelle du système sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et de soutenir les États membres et les autres partenaires, ainsi que l'accélération de l'obtention de résultats relatifs à ce programme. ONU-Femmes recherche activement des ressources supplémentaires à allouer à cette initiative critique.

*(c) Modalités de fonctionnement communes*

10. ONU-Femmes s'est fortement engagée auprès d'autres agences dans la progression des activités communes. ONU-Femmes a signé une déclaration de reconnaissance mutuelle avec le PNUD, l'UNFPA, le HCR, l'UNICEF et le PAM pour permettre à tous les partenaires de tirer parti des politiques, des procédures et des processus de chacun. Cette mesure devrait permettre une plus grande agilité dans les activités, une réduction de la duplication des efforts et une meilleure collaboration.

11. Dans le cadre de l'élaboration d'un modèle de service d'appui commun adéquat et qui soutient les principes de valorisation de l'argent investi, de transparence et de responsabilité, ONU-Femmes a l'intention de soutenir l'optimisation des stratégies relatives aux modalités de

fonctionnement (BOS). ONU-Femmes contribue activement aux travaux interagences dans cette optique, notamment dans le soutien des BOS tenant compte de la problématique femmes-hommes.

12. ONU-Femmes progresse sur l'établissement de locaux et de services communs. À l'heure actuelle, 57 pour cent des locaux d'ONU-Femmes sont partagés avec une ou plusieurs agences, et plus de la moitié des besoins d'ONU-Femmes à l'échelle nationale sont satisfaits par le biais de services communs. Ce partage est destiné à s'étendre, car de nouveaux mécanismes et processus sont mis en place ou améliorés.

## **2. Un système redynamisé de coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents**

13. Comme souligné dans le document présenté lors de la deuxième session ordinaire de 2018 du Conseil d'administration, ONU-Femmes apporte son soutien total à un Système de coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents fort, à responsabilité mutuelle et efficace, et le considère comme vital pour la mise en œuvre du mandat d'ONU-Femmes et pour l'obtention de meilleurs résultats pour les femmes et les filles dans le cadre du Programme 2030. Un Système de coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents efficace joue un rôle essentiel dans le renfort de l'efficacité d'ONU-Femmes à l'échelle nationale.

14. En sus du développement en cours du nouveau Cadre de responsabilité mutuelle, qui définira la gouvernance et la responsabilité globales de l'UNSDG, de ses entités membres et de ses mécanismes de travail, ONU-Femmes améliorera l'harmonisation, si nécessaire, des termes de référence relatifs à sa représentation à l'échelle nationale et garantira l'établissement de rapports matriciels tels que définis par le nouveau système mutuel d'évaluation des performances des UNCT.

15. ONU-Femmes réaffirme que les directives relatives à la participation aux examens des performances des coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents doivent tenir compte des différences relatives au contexte organisationnel et à la taille des entités des Nations Unies afin d'inclure leurs commentaires, quel que soit le niveau de représentation régionale. Les entités des Nations Unies telles qu'ONU-Femmes doivent pouvoir contribuer directement à l'évaluation de la performance des coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents, car leur représentation à l'échelle régionale se situe au niveau d'ancienneté D1 plutôt que D2. En outre, ONU-Femmes veille à ce que le Cadre de responsabilité mutuelle, le Nouvel outil d'évaluation des performances pour les coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents et les UNCT évaluent de manière adéquate leur performance à l'égard de la fourniture d'un soutien soucieux de l'égalité des sexes. ONU-Femmes se félicite du fait que la parité hommes-femmes a été respectée parmi les coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents pour la première fois en 2018.

16. ONU-Femmes a également détaché un/e membre de son personnel en tant que spécialiste de la problématique femmes-hommes auprès du Bureau de coordination du développement des Nations Unies. La ou le spécialiste de la problématique femmes-hommes fournira un appui technique pour faire en sorte que les stratégies, les politiques et les orientations, ainsi que leur mise en œuvre, tiennent compte des disparités entre les sexes.

### **3. Financement du système de développement des Nations Unies**

17. Comme indiqué dans le document présenté lors de la deuxième session du Conseil en 2018, ONU-Femmes soutient le pacte de financement proposé par le Secrétariat général et approuvé par l'Assemblée générale. Outre les mesures prises au sein d'ONU-Femmes pour faire progresser la transparence, les résultats communs, le financement commun, le recouvrement des coûts et la visibilité sur les contributions ordinaires, ONU-Femmes travaille dans le cadre du Groupe de résultats stratégiques sur le financement de l'UNSDG et d'autres organes pertinents pour garantir que le Pacte de financement réponde à la nécessité de suivre et d'assurer un financement adéquat du travail en faveur de l'égalité des sexes et de l'intégration des questions de genre.

18. En outre, ONU-Femmes copréside le Groupe de travail de haut niveau sur le financement de l'égalité des sexes créé par le Secrétariat général pour analyser les budgets/dépenses des Nations Unies consacrés aux travaux pour l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble du système et formuler des recommandations sur la manière d'accroître le financement de la promotion de l'égalité des sexes. Les premières recommandations seront disponibles en mars 2019 et un rapport final sera publié avant septembre. Ces recommandations contribueront fortement aux discussions sur le Pacte de financement dans une perspective d'égalité des sexes.

### **4. Renforcement de la gouvernance et de l'orientation stratégique afin d'obtenir des résultats à l'échelle du système**

*(a) Améliorer la gouvernance du Système des Nations Unies pour le développement en révisant les méthodes de travail des Conseils d'administration*

19. Lors sa deuxième session ordinaire de 2018, le Conseil d'administration d'ONU-Femmes a adopté la décision 2018/7 sur les méthodes de travail visant à renforcer la gouvernance du système en rationalisant la coordination horizontale et la cohérence des méthodes de travail des Conseils d'administration du PNUD, de l'UNFPA, de l'UNOPS, de l'UNICEF, d'ONU-Femmes et du PAM, conformément aux résolutions 71/243 et 72/279 de l'Assemblée générale. Trois axes de travail principaux ont donc été établis :

- **le Groupe restreint** de 10 États membres des quatre Conseils d'administration. Le Groupe évaluera l'efficacité et la qualité des sessions actuelles des Conseils d'administration, de la réunion conjointe des Conseils d'administration et des visites communes sur le terrain des Conseils d'administration. Le Groupe restreint informera régulièrement le Conseil d'administration et le Bureau d'ONU-Femmes tout au long de 2019 ;
- **la Comparaison des points conjoints à l'ordre du jour** assurera une cohérence accrue des points à l'ordre du jour conjoints à tous les Conseils d'administration, mais ne faisant pas partie des Points communs à l'ordre du jour, tels que tout audit externe, audit interne, rapport annuel de la Direction exécutive, plan stratégique et Budget intégré ;

- **le Calendrier commun des Conseils d'administration** répertorie toutes les réunions formelles et informelles des Conseils d'administration du PNUD, de l'UNFPA, de l'UNOPS, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes et sera affiché sur une plateforme électronique commune. Ainsi, la coordination des processus des Conseils d'administration sera renforcée. En outre, les secrétaires des Conseils d'administration se réunissent régulièrement pour renforcer la coordination interne entre les secrétariats.

20. L'examen préliminaire présenté lors de la deuxième session ordinaire du Conseil d'administration en septembre 2018 a souligné la nécessité de renforcer le dialogue ouvert entre le Conseil d'administration d'ONU-Femmes, son Bureau et la direction exécutive d'ONU-Femmes. Ces interactions régulières entre l'équipe de direction et le Bureau, qui se poursuivront et seront renforcées en 2019, ont permis de maintenir un dialogue direct et transparent sur des questions allant des initiatives prises sur les réformes de l'ONU à la lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

*(b) Document stratégique à l'échelle du système*

21. ONU-Femmes prend une part active dans les consultations sur le document stratégique à l'échelle du système. ONU-Femmes est bien placée pour faire part des enseignements tirés du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UN-SWAP), ainsi que de son travail de coordination du système des Nations Unies à plus grande échelle, notamment des efforts visant à renforcer la cohérence des programmes de promotion d'égalité des sexes pour l'ensemble du système. ONU-Femmes estime que le chapitre commun des plans stratégiques d'ONU-Femmes, du PNUD, de l'UNFPA et de l'UNICEF constitue une bonne base de travail pour l'élaboration du document stratégique à l'échelle du système.

### **III. Travaux en cours et étapes ultérieures**

22. Le document « *Preliminary analysis of the financial and other implications of General Assembly resolution 72/279 for UN-Women* » présente les principales adaptations nécessaires dans la structure régionale d'ONU-Femmes et dans la structure du Siège suite au processus de repositionnement du Système des Nations Unies pour le développement, ainsi que les recommandations issues de l'évaluation interne de la structure régionale (2016).

23. Pour mettre en œuvre ces adaptations, ONU-Femmes a élaboré un plan global de gestion du changement, dirigé par une conseillère principale ou un conseiller principal relevant de la direction exécutive. Ce processus permet à ONU-Femmes de concevoir, chiffrer et évaluer l'ampleur des changements nécessaires dans un délai défini. Il vise également à être transparent et inclusif pour des résultats optimaux, en impliquant des parties prenantes internes et externes. Le plan de gestion du changement, qui vise à optimiser l'efficacité et l'efficience organisationnelles afin de mettre en œuvre le Plan stratégique, comprend quatre axes de travail interdépendants.

*Axe de travail 1 : Structure régionale et typologie de pays*

24. ONU-Femmes analyse les convergences de l'examen de sa structure régionale et de sa présence dans les pays en fonction des recommandations tirées de l'évaluation de la structure régionale de 2016, avec des changements plus récents et en cours relatifs au Système des Nations Unies pour le développement afin de guider son action future. D'autres évaluations récentes ont également mis en évidence l'optimisation de la présence d'ONU-Femmes sur le terrain, notamment :

- (i) l'importance de maintenir une présence significative dans les pays, avec une représentation complète dans les UNCT ;
- (ii) le fait de s'assurer que tous les bureaux d'ONU-Femmes disposent des ressources suffisantes, tout en déterminant les types de soutien appropriés ;
- (iii) la nécessité de déterminer le niveau et le type d'engagement d'ONU-Femmes en se fondant sur une analyse de l'importance de l'inégalité hommes-femmes et des défis particuliers auxquels font face les femmes et les filles.

25. L'examen de la structure régionale et de la typologie de sa présence dans les pays d'ONU-Femmes s'appuie sur les points susmentionnés et sur les principes décrits dans le Plan stratégique (paragraphe 122), repris dans le document présenté au Conseil d'administration de septembre 2018. Il tient également compte des changements liés à la nouvelle génération d'UNCT et du système redynamisé de coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents, des structures régionales remaniées et des possibilités d'amélioration de l'efficacité offertes par les services de soutien communs. Ces changements obligeront ONU-Femmes à adapter son soutien de manière flexible en fonction des éléments suivants :

- (i) l'évolution des contextes et des exigences, comme convenu dans les PNUAD, en mettant l'accent sur les priorités définies dans le Plan stratégique d'ONU-Femmes (2018-2021) ;
- (ii) l'augmentation du nombre de demandes de soutien pour intégrer, diriger et coordonner les efforts en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle des pays, y compris les programmes communs, en vue d'obtenir des résultats plus concertés et cohérents en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes par le Système des Nations Unies ;
- (iii) les demandes d'expertise technique de haut niveau pour faire progresser les examens normatifs (en mettant l'accent sur ceux liés à la CEDEF, à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing, à la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et à la mise en œuvre de l'égalité des sexes prévue par le Programme 2030) et la fourniture de conseils pratiques intégrés aux partenaires nationaux et aux UNCT pour la traduction et la mise en œuvre des normes et standards internationaux à l'échelle nationale.

26. Conformément aux principes ci-dessus, les étapes suivantes ont été entreprises pour soutenir la révision de la structure régionale et de la typologie de pays :

- une analyse de la présence actuelle d'ONU-Femmes à l'échelle régionale et nationale dans le contexte du niveau global des ressources disponibles, afin d'assurer une répartition

optimale des capacités et du soutien au sein d'un Système des Nations Unies pour le développement repositionné ;

- une précision des types de soutien qu'ONU-Femmes peut fournir en tant qu'organisme non résident aux partenaires nationaux et aux UNCT, en particulier à l'échelle régionale, pour répondre aux demandes nationales ;
- des éclaircissements complémentaires sur les types de soutien qu'ONU-Femmes peut fournir, ainsi que sur les capacités minimales requises pour leur exécution dans les pays, dans et par les bureaux régionaux ou les bureaux multipays, le cas échéant ; et
- un examen préliminaire des gains d'efficacité potentiels liés au déploiement des services de soutien communs et d'autres configurations des UNCT.

27. À la suite de cette analyse, ONU-Femmes déterminera les possibilités d'optimiser les types de soutien fournis dans les pays où son impact est le plus important, notamment par le biais de différentes configurations de présence dans les pays, telles que le regroupement ou la représentation conjointe avec d'autres agences, en plus des bureaux de pays à part entière. Dans d'autres pays, ONU-Femmes travaillera en tant qu'organisme non résident pour veiller à ce que les UNCT bénéficient du soutien nécessaire pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment en recevant un appui ciblé en matière de politiques et de programmes à l'échelle régionale. Il conviendra donc de renforcer les compétences techniques spécialisées à l'échelle régionale. ONU-Femmes contribue également à l'examen à l'échelle du système des bureaux multipays.

28. Cette approche vise à faire en sorte qu'ONU-Femmes puisse répondre aux demandes de soutien permanentes et croissantes dans les limites des ressources existantes et avec des capacités suffisantes à tous les niveaux. Ces propositions seront présentées en conjonction avec le Budget intégré ONU-Femmes 2020-2021.

#### *Axe de travail 2 : Examen fonctionnel et structure du Siège*

29. Comme décrit dans le document d'examen préliminaire et en réponse aux recommandations connexes de l'évaluation interne de la structure régionale, ONU-Femmes a passé en revue les portefeuilles de ses Directions exécutives adjointes et de ses Sous-secrétariats généraux, une ou un adjoint supervisant toutes les divisions qui assument des fonctions spécifiques du triple mandat de l'Entité (soutien normatif, coordination du système des Nations Unies et activités opérationnelles), et une ou un autre adjoint supervisant la gestion et l'administration, y compris les ressources humaines et financières, et dirigeant les efforts de mobilisation des ressources. ONU-Femmes recrute actuellement le deuxième membre de sa Direction exécutive adjointe/son sous-secrétariat général. Les directions régionales ont commencé à faire rapport directement à la Direction exécutive adjointe ou au Sous-secrétariat général et les autres changements décrits dans l'examen préliminaire seront achevés d'ici le milieu de l'année.

30. En outre, ONU-Femmes a entamé un examen fonctionnel des unités du Siège afin de déterminer les capacités particulières qui pourraient être décentralisées ou délocalisées afin de renforcer l'efficacité à l'échelle régionale et nationale. Cet examen pourrait également donner lieu à la rationalisation de certaines fonctions et à une redéfinition des priorités relatives aux capacités. Cet examen, qui doit être achevé d'ici le deuxième trimestre de 2019, permettra également à ONU-

Femmes d'affiner davantage la structure de son Siège, de clarifier les rapports hiérarchiques et de renforcer la cohérence au sein de l'Entité. Les modifications proposées figureront dans le Budget intégré d'ONU-Femmes 2020-2021.

### *Axe de travail 3 : Refonte des processus opérationnels*

31. Un examen des processus opérationnels visant à optimiser le soutien opérationnel fourni aux bureaux extérieurs, y compris aux bureaux régionaux, est en cours. Un examen des flux de travail visant à clarifier les rôles et les responsabilités à tous les niveaux, à réduire les cloisonnements et à améliorer l'efficacité sera achevé d'ici la fin du premier trimestre de 2019. Cet examen est conforme aux recommandations de l'évaluation interne de la structure régionale. À ce jour, des changements ont été apportés à la Division des programmes pour assurer un meilleur soutien aux bureaux extérieurs, réduire les chevauchements et compléter les fonctions des bureaux régionaux.

32. L'optimisation des processus opérationnels et de l'efficacité devrait en outre être réalisée grâce aux éléments suivants : (i) l'accroissement de la délégation de pouvoirs, y compris dans les bureaux où ONU-Femmes est moins présente ; (ii) le renforcement des capacités internes en matière d'approvisionnement et de gestion de projet, notamment en réponse à la croissance rapide et à l'ampleur grandissante des projets financés par des ressources autres que les ressources de base ; (iii) la consolidation, dans la mesure du possible, des fonctions opérationnelles d'ONU-Femmes, notamment dans le cadre du processus de repositionnement du Système des Nations Unies pour le développement ; (iv) l'amélioration des fonctions de prise de décision et de responsabilisation afin de garantir que la décentralisation et les initiatives de programme consolidées produisent de meilleurs résultats et assurent une optimisation accrue des ressources ; et (v) l'examen de la répartition des ressources de base dans l'ensemble de l'organisation afin de s'assurer que les priorités bénéficient d'un financement approprié.

### *Axe de travail 4 : Gestion des connaissances*

33. Cet axe de travail vise à renforcer les capacités globales d'ONU-Femmes en matière de gestion des connaissances, tout en renforçant l'efficacité de l'Entité en termes de gestion des informations et des données factuelles et de fourniture de services consultatifs techniques/pour l'élaboration des politiques au sein d'un Système des Nations Unies pour le développement repositionné. Le Conseil d'administration sera informé de l'approche d'ONU-Femmes en matière de gestion des connaissances lors de sa première session ordinaire de 2019, notamment en réponse aux recommandations issues de l'évaluation de la structure régionale.

34. Pour renforcer encore sa pertinence dans un Système des Nations Unies pour le développement repositionné, ONU-Femmes devra démontrer sa capacité à ajouter de la valeur aux propositions de développement en fournissant en temps utile une analyse, des stratégies et des outils fondés sur des données factuelles pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans des environnements différents et complexes, ainsi qu'au sein de configurations distinctes des UNCT. L'approche d'ONU-Femmes en matière de gestion des connaissances vise donc à renforcer sa position de leader éclairé en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes, à la fois grâce à des recherches et des analyses de pointe

sur les tendances et les statistiques ventilées par sexe, ainsi qu'aux enseignements collectés et tirés de son propre travail à l'échelle mondiale, régionale et nationale.

35. ONU-Femmes veillera à ce que les connaissances soient recueillies et diffusées de manière stratégique parmi toutes ses fonctions et ses domaines thématiques majeurs, et apportent une réponse aux problèmes émergents ou hautement prioritaires. Ainsi, la capacité d'ONU-Femmes à fournir de meilleurs services consultatifs techniques aux partenaires nationaux et aux équipes de pays des Nations Unies sera renforcée. En outre, ONU-Femmes pourra promouvoir, en se fondant sur des données factuelles, l'intégration de la perspective de genre dans les politiques et initiatives nationales. ONU-Femmes s'appuiera également sur la gestion des connaissances pour renforcer sa capacité à prendre part au dialogue sur les mesures à prendre en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en tant qu'organisme non résident.

#### **IV. Mise à jour sur les incidences financières de la résolution 72/279 pour ONU-Femmes**

36. Comme indiqué dans le document *preliminary analysis on financial and other implication of Resolution 72/279 for UN-Women de septembre 2018*, conformément à la décision 2018/5 du Conseil d'administration, ONU-Femmes a doublé sa contribution au titre de la participation aux coûts pour soutenir le fonctionnement du Système des coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents de 1,3 à 2,6 millions USD en 2019. Pour 2019, cette contribution n'a pas été accompagnée d'un soutien financier supplémentaire de la part de donateurs à ONU-Femmes, ce qui a entraîné une réduction des ressources de base disponibles pour les programmes d'ONU-Femmes. La nouvelle contribution au fonctionnement du Système des coordinatrices résidentes et coordinateurs résidents sera incluse dans le Budget intégré 2020-2021. ONU-Femmes encourage ses donateurs à augmenter et à hiérarchiser les ressources (de base) ordinaires prévisibles destinées à ONU-Femmes afin de garantir qu'ONU-Femmes puisse respecter ses engagements tout en assurant la mise en œuvre intégrale du Plan stratégique 2018-2021. En outre, ONU-Femmes recherche activement des ressources supplémentaires pour des initiatives hautement prioritaires, telles que l'examen et l'évaluation à l'occasion du vingt-cinquième anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, afin de s'assurer que l'examen tire pleinement parti d'un Système des Nations Unies pour le développement repositionné et accélère les mesures prises en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

37. On estime qu'un poste P3 est nécessaire pour gérer les processus de travail supplémentaires liés à la redevance de coordination de 1 % imposée en vertu de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale sur les ressources autres que les ressources de base de tiers à affectation stricte, destinées aux activités liées au développement menées par les Nations Unies. Ce poste supplémentaire sera nécessaire à compter de 2019, lorsqu'ONU-Femmes, avec d'autres entités des Nations Unies, devra recouvrer, gérer et transférer la nouvelle redevance au Secrétariat de l'ONU, et lui en rendre compte. Dans un premier temps, le poste développera des flux de travail et des systèmes couvrant la communication avec les donateurs, la consignation, le transfert au Secrétariat de l'ONU et la génération de rapports. La nécessité de continuer à

bénéficiaire de ce soutien sera ensuite examinée et justifiée dans le contexte du Budget intégré 2020-2021.

38. Des coûts supplémentaires liés au processus de gestion du changement dans le cadre du repositionnement du Système des Nations Unies pour le développement sont également en train d'être précisés et feront partie, dans la mesure du possible, de la présentation du Budget intégré lors de la session annuelle du Conseil d'administration en juin 2019. Jusqu'à présent, ONU-Femmes a absorbé toute évolution liée à la gestion du changement dans les ressources existantes.

## **V. Conclusion et marche à suivre**

39. Au cours des prochains mois, ONU-Femmes continuera de s'engager de manière proactive dans des processus à l'échelle du système afin de définir le repositionnement du Système des Nations Unies pour le développement et de veiller à ce qu'ils soutiennent l'accomplissement de l'égalité des femmes et l'autonomisation des femmes. ONU-Femmes continuera également à mettre en œuvre les principales adaptations de sa structure et de ses flux de travail afin d'optimiser l'exécution de son Plan stratégique, conformément à la description dans la présente note et à celle présentée lors la deuxième session ordinaire de 2018 du Conseil d'administration. Compte tenu de ce qui précède, les recommandations issues de l'évaluation interne de la structure régionale devraient être pleinement mises en œuvre d'ici la fin du deuxième trimestre de 2019.

40. Les principales actions de suivi auprès du Conseil d'administration à cet égard en 2019 sont les suivantes :

- présentation du projet de Budget intégré 2020-2021 lors de la session annuelle du Conseil d'administration en juin 2019, y compris la prise en compte du soutien à la gestion du changement ;
- mise à jour sur la mise en œuvre de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale présentée lors de la session annuelle et de la deuxième session ordinaire de 2019.