



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

Distr. générale
20 avril 2020
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2020

22-23 juin 2020

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

Évaluation

Politique d'évaluation de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Résumé

La politique d'évaluation révisée d'ONU-Femmes a été élaborée conformément à la décision 2016/2 du Conseil d'administration ; elle est le résultat d'un examen externe qui s'est appuyé sur des examens récents de la fonction d'évaluation ainsi que des consultations avec les parties prenantes. Cette politique s'inspire de la résolution 71/243 de l'Assemblée générale sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies ainsi que du Plan stratégique 2018-2021 d'ONU-Femmes et s'aligne sur les normes et règles de 2016 du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

On trouvera dans la présente politique : une description du contexte nécessitant une politique d'évaluation actualisée et l'objectif de cette politique, ainsi que les principes et procédures d'évaluation appliqués ; une définition des rôles et des responsabilités ; une présentation des principes de l'assurance qualité ; un aperçu de la contribution à l'évaluation à l'échelle du système pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, et des mesures prises pour le développement des capacités d'évaluation ; un résumé des besoins en ressources financières ; et une note sur l'éventuelle révision de la politique.

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être approuver la politique d'évaluation révisée dans le cadre de sa décision sur le Rapport sur la fonction d'évaluation des programmes de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 2019.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Objectif	3
III. Principes de l'évaluation.	4
IV. Processus d'évaluation	6
V. Rôles et responsabilités.	9
VI. Assurance qualité et évaluation-qualité	12
VII. Évaluation à l'échelle du système axée sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes	12
VIII. Renforcement des capacités d'évaluation	13
IX. Ressources.	13
X. Examen	13

I. Introduction

1. La politique présentée dans le présent document régit la fonction d'évaluation des programmes de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). Elle établit un cadre en vue de garantir une fonction d'évaluation indépendante qui fournisse des preuves crédibles concernant la performance d'ONU-Femmes à l'égard des résultats obtenus dans la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Elle confirme également le rôle d'ONU-Femmes dans l'évaluation à l'échelle du système et dans la promotion d'évaluations qui tiennent compte des questions d'égalité des genres et des droits des femmes dans le système des Nations Unies. Cette politique s'applique à toutes les initiatives soutenues par ONU-Femmes ainsi qu'à tous les fonds administrés par l'Entité. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2020 et est accompagnée de systèmes d'aide à sa mise en œuvre.

2. Créée par la résolution 64/289 de l'Assemblée générale, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a été chargée de fournir, « dans le cadre de ses fonctions d'appui normatives et de ses activités opérationnelles, à tous les États Membres qui en feront la demande, des conseils et une assistance technique, à tous les niveaux du développement et dans toutes les régions, dans les domaines de l'égalité des genres, de l'autonomisation et des droits de la femme et de la transversalisation de la problématique hommes-femmes ». Le rôle d'ONU-Femmes consiste également à diriger, coordonner et promouvoir le principe de responsabilité en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes au sein du système des Nations Unies en vue d'une coordination, d'une cohérence et d'une intégration plus efficaces de la dimension de genre.

II. Objectif

3. L'évaluation au sein d'ONU-Femmes sert à soutenir le programme d'intégration de la dimension de genre ainsi que les normes et principes énoncés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Programme d'action de Beijing, les objectifs de développement durable, les conclusions figurant dans le document 1997/2 et la résolution 2011/5 du Conseil économique et social, et la politique du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur la parité des sexes et l'autonomisation des femmes et la version 2.0 de son plan d'action à l'échelle du système en la matière.

4. Plus concrètement, la mise en œuvre de la politique d'évaluation de l'Entité est conforme aux résolutions issues de l'examen quadriennal complet des politiques sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, l'évaluation à l'échelle du système et la mise en œuvre de l'indicateur de performance du Plan d'action à l'échelle du système concernant l'évaluation tenant compte du genre.

5. Au sein d'ONU-Femmes, la fonction d'évaluation a trois objectifs principaux d'égale importance qui concourent à favoriser l'obtention de résultats globaux. Premièrement, l'évaluation est un moyen de rendre compte aux parties prenantes (notamment les femmes titulaires de droits et porteuses de devoirs) de la performance en matière de gestion axée sur les résultats (par exemple, dans le contexte des organes directeurs, des gouvernements donateurs ou partenaires, des organismes apparentés dans le système des Nations Unies et des bénéficiaires de l'action d'ONU-Femmes partout dans le monde). Deuxièmement, elle fournit des preuves crédibles et fiables en vue de la prise de décisions en matière d'égalité des genres et d'autonomisation

des femmes afin d'améliorer les résultats. Troisièmement, l'évaluation ajoute à la base de connaissances existante d'importants retours d'expérience sur les activités normatives, opérationnelles et de coordination dans les domaines de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, y compris des informations sur la manière de parvenir à une cohérence accrue entre les activités normatives et opérationnelles dans ces domaines.

III. Principes de l'évaluation

6. ONU-Femmes souscrit à la définition de l'évaluation¹ adoptée par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et intègre directement les principes de l'égalité des genres, des droits des femmes et de l'autonomisation des femmes. Pour l'Entité, l'évaluation est définie comme une évaluation systématique et impartiale qui fournit des informations crédibles et fiables, fondées sur des preuves, sur la mesure dans laquelle une intervention a permis de progresser (ou de ne pas progresser) vers des résultats escomptés ou imprévus en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes. L'évaluation en tant que telle constitue également un moyen de renforcer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes par l'intégration des questions relatives au genre et aux droits des femmes dans les approches, les méthodes, les processus et l'utilisation de l'évaluation. En conséquence, non seulement l'évaluation est un moteur important de changement positif vers l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, mais la manière dont le processus d'évaluation lui-même est mené renforce l'autonomie des parties intéressées.

7. Plus précisément, les évaluations tenant compte de l'égalité des genres et des droits de la femme ont pour but de déterminer si les interventions :

a) ont été guidées par les cadres normatifs internationaux (nationaux et régionaux) pertinents pour l'égalité des genres et les droits des femmes, les mandats de l'ensemble du système des Nations Unies et les objectifs organisationnels ;

b) ont analysé les structures qui contribuent aux inégalités vécues par les femmes, les hommes, les filles et les garçons, en particulier ceux qui subissent de multiples formes d'exclusion, et proposé des pistes ;

c) ont maximisé la participation et l'inclusion (à l'égard des titulaires de droits et des porteurs et porteuses de devoirs) dans leurs processus de planification, de conception, de mise en œuvre et de prise de décisions ;

¹ Une évaluation a pour objet d'apprécier, de manière aussi systématique et impartiale que possible, une activité, un projet, un programme, une stratégie, une politique, un sujet, un thème, un secteur, un domaine opérationnel ou une performance institutionnelle. Elle permet d'analyser le niveau de réussite, à la fois en termes de résultats escomptés et inattendus, en examinant la chaîne des résultats, les processus, les facteurs contextuels et le lien de causalité. Elle s'appuie pour cela sur des critères tels que la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité. Une évaluation doit fournir, à partir d'éléments démontrables, des renseignements crédibles et utiles, qui permettent d'intégrer en temps voulu les conclusions, recommandations et enseignements dans le processus décisionnel des organisations et des parties prenantes. L'évaluation a pour objectif d'encourager la reddition des comptes et l'apprentissage. Elle vise à comprendre pourquoi – et dans quelle mesure – des résultats, voulus ou non, sont atteints, et à analyser leurs conséquences. L'évaluation peut orienter la planification, la programmation, l'établissement du budget, la mise en œuvre et la préparation de rapports ; elle peut également contribuer à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles, à la réussite des actions de développement et à l'efficacité organisationnelle.

d) ont tenu compte des possibilités d'obtenir des résultats durables grâce à l'autonomisation et au renforcement des capacités des femmes et des groupes de titulaires de droits et de porteurs et porteuses de devoirs ;

e) ont contribué aux objectifs à court, moyen et long terme (ou à leur absence) par un examen des chaînes de résultats, des processus, des facteurs contextuels et de la causalité réalisés à l'aide d'une analyse fondée sur le genre et les droits.

8. Une série de principes orientent la planification, la conduite et le suivi des évaluations, pour faire en sorte que tous les processus d'évaluation traduisent : a) le mandat normatif, opérationnel et de coordination intégré d'ONU-Femmes en tant qu'entité du système des Nations Unies ; b) l'engagement d'ONU-Femmes en faveur d'une évaluation tenant compte de l'égalité des genres et des droits des femmes ; c) l'alignement sur les normes et règles du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et les directives et outils du Groupe relatifs à la déontologie². Les évaluations menées au sein d'ONU-Femmes doivent respecter les principes suivants :

a) Appropriation nationale. Les évaluations devraient être prévues et réalisées de façon à garantir l'appropriation nationale des opérations d'évaluation par les détenteurs de droits, ainsi que par les porteurs de devoirs. À cette fin, elles devraient contribuer à soutenir le développement de la capacité à mener des évaluations qui tiennent compte des questions d'égalité des genres et de droits des femmes.

b) Coordination et cohérence de l'action du système des Nations Unies en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes. Les évaluations devraient être menées à l'échelle du système et conjointement avec les organismes apparentés des Nations Unies, chaque fois que possible, afin de promouvoir la coordination et la cohérence en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes. Les évaluations devraient systématiquement déterminer comment améliorer la coordination et la cohérence en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes, notamment en ce qui concerne les activités normatives et opérationnelles dans ces domaines.

c) Innovation. Les évaluations devraient chercher à recenser et à mettre en avant les innovations faisant partie de l'action d'ONU-Femmes en ce qui concerne l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Elles devraient aussi faire appel à des approches et à des méthodes d'évaluation innovantes, susceptibles de mieux saisir la nature complexe et à long terme de l'obtention de résultats dans ces domaines.

d) Relations de pouvoir équitables et démarginalisation. Les évaluations devraient être menées en tenant compte du pouvoir contextuel et des rapports de genre. Le processus devrait viser à donner plus de pouvoir aux femmes et aux groupes défavorisés.

e) Participation et inclusion. Les processus d'évaluation devraient garantir une participation des parties prenantes qui soit à la fois pertinente et inclusive, compte tenu du sujet de l'évaluation. En particulier, l'analyse des parties prenantes devrait être menée et planifiée de manière à prendre en compte le temps et les ressources

² Ces outils comprennent : le manuel « Integrating Gender Equality and Human Rights in Evaluation – UN-SWAP Guidance, Analysis and Good Practices » (Intégrer l'égalité des genres et les droits de la personne dans l'évaluation : orientations, analyse et bonnes pratiques relatives au Plan d'action à l'échelle du système) et le document « Guidance on Evaluating Institutional Gender Mainstreaming » (Orientations concernant la prise en compte institutionnelle des questions de genre).

supplémentaires nécessaires pour permettre la participation de tous les groupes de parties prenantes, en particulier les femmes qui se heurtent à des obstacles à leur participation.

f) Indépendance et impartialité. Les évaluations doivent être menées indépendamment des fonctions de gestion afin de garantir que leur processus et leurs résultats sont crédibles et libres de toute influence indue. Les évaluateurs doivent faire preuve d'impartialité et ne pas avoir de préjugé ou de conflit d'intérêt. Ils doivent avoir accès sans entrave aux informations concernant les sujets qu'ils évaluent.

g) Transparence. Les évaluations doivent être menées de manière transparente, en consultation avec les principales parties prenantes. Les plans d'évaluation, les mandats et les rapports devraient être rendus publics afin d'accroître la transparence d'ONU-Femmes en ce qui concerne l'efficacité et l'engagement à l'égard d'une gestion axée sur les résultats.

h) Qualité et crédibilité. Les évaluations devraient être menées de manière systématique, en appliquant des approches et des méthodes rationnelles afin de garantir la qualité et la crédibilité des conclusions, des recommandations et des enseignements qui en découlent. Les rapports doivent être complets et équilibrés. Un mécanisme d'assurance qualité aidera les évaluateurs et les gestionnaires de l'évaluation à cet égard.

i) Bien-fondé et utilisation de l'évaluation. La planification des évaluations doit démontrer une intention claire concernant le but et l'utilisation des conclusions (c'est-à-dire des conclusions factuelles) et des résultats de l'évaluation en vue d'améliorer l'action d'ONU-Femmes au vu des besoins en matière de stratégie ou de programmation recensés dans l'organisation ou dans le système des Nations Unies dans les domaines de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.

j) Déontologie. Les évaluateurs et évaluatrices doivent faire preuve d'intégrité professionnelle et se conformer aux directives éthiques et professionnelles du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation concernant la conduite des évaluations dans le système des Nations Unies. Ces personnes doivent faire preuve de sensibilité culturelle et accorder une attention particulière aux protocoles, aux codes et aux recommandations pertinents concernant leurs interactions avec les femmes.

IV. Processus d'évaluation

Planification

9. ONU-Femmes établit systématiquement le plan et le budget des évaluations dans le cadre d'un processus quadriennal qui prévoit un plan d'évaluation institutionnel. Ce plan fait ensuite l'objet d'examen et de mises à jour périodiques de manière à traduire l'évolution des priorités, du contexte et des besoins d'apprentissage de l'organisation. Les plans d'évaluation décentralisée sont élaborés dans le cadre de l'établissement des notes stratégiques propres aux pays et aux régions, ainsi qu'au moment de la mise au point des plans de travail annuels et des projets. La planification de l'évaluation doit respecter les normes de couverture énoncées séparément du présent document de politique.

Mise en œuvre opérationnelle

10. Les évaluations servent à évaluer les activités opérationnelles menées par ONU-Femmes aux niveaux mondial, régional et national, son appui aux activités normatives et son rôle de coordination au sein du système des Nations Unies. Toutes les

évaluations doivent porter sur la cohérence des activités normatives et opérationnelles.

11. Les évaluations d'ONU-Femmes fournissent des preuves des processus employés et des résultats obtenus aux niveaux des produits, des réalisations et des incidences ; elles mettent en évidence les liens implicites entre les aspects du rôle spécifique d'ONU-Femmes en termes d'activités opérationnelles, d'appui aux activités normatives et de coordination ; et elles révèlent les facteurs et les modalités qui facilitent ou entravent l'obtention de résultats. Elles font appel à des approches innovantes et à des méthodes hybrides pour éclairer les voies à suivre dans le processus – souvent complexe, non linéaire et de longue haleine – de réalisation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes aux niveaux mondial, régional et national.

12. Les évaluations d'ONU-Femmes se répartissent en deux catégories principales :

a) *Les évaluations indépendantes*, soit des évaluations institutionnelles et stratégiques (telles que les évaluations de portefeuilles de pays et les évaluations régionales) qui sont des évaluations stratégiques indépendantes menées par le Service indépendant d'évaluation avec le soutien d'évaluateurs externes, lorsque c'est nécessaire. Elles servent à évaluer les questions d'importance institutionnelle et stratégique concernant l'efficacité du développement, la performance organisationnelle et la cohérence normative et opérationnelle ;

b) *Les évaluations décentralisées*, qui sont menées par des évaluateurs externes indépendants mais gérées par les services chargés des programmes. Elles sont menées en consultation ou en partenariat avec les parties prenantes nationales et des organismes des Nations Unies, dans la mesure du possible. Les évaluations décentralisées servent à évaluer les questions importantes au niveau des programmes et jouent un rôle essentiel dans la gestion axée sur les résultats. Elles apportent une contribution essentielle aux évaluations institutionnelles et aux évaluations du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

13. Ces deux catégories d'évaluations d'ONU-Femmes servent à évaluer les activités de l'Entité en matière d'opérations, d'appui aux activités normatives et de coordination, en se penchant sur les stratégies et les politiques, les structures institutionnelles, des thèmes, régions ou pays précis, et des programmes. Les évaluations conjointes sont également encouragées.

14. Les évaluations indépendantes et décentralisées d'ONU-Femmes sont menées à différents stades du cycle de vie des programmes et peuvent revêtir la forme d'une étude d'évaluabilité, d'une évaluation à mi-parcours, d'une évaluation finale ou d'une métaévaluation.

Utilisation

15. Les résultats de l'évaluation, les recommandations qui en sont issues et les enseignements qui en sont tirés servent à améliorer les performances de l'organisation et de l'ensemble du système des Nations Unies en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes, ainsi qu'à améliorer la cohérence entre les activités normatives et opérationnelles menées dans ces domaines. Plus précisément, l'évaluation fournit des éléments clés pour :

a) L'amélioration des normes sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes par des organes intergouvernementaux tels que la Commission de la condition de la femme ;

b) La prestation d'un soutien au rôle de contrôle et d'approbation du Conseil d'administration d'ONU-Femmes ;

- c) La planification, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation :
 - i) des plans, politiques, stratégies et programmes ou projets d'ONU-Femmes ;
 - ii) des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable ;
 - iii) d'initiatives visant à soutenir la mise en œuvre de la réforme des Nations Unies et sa stratégie en matière de parité des sexes ;
 - iv) de politiques, plans d'action et programmes à l'échelle du système des Nations Unies ;
 - v) de plans, politiques et objectifs internationaux, régionaux et nationaux ;
 - vi) du renforcement des mécanismes de coordination à l'échelle du système en faveur de l'égalité des genres ;
 - vii) de processus d'évaluation à l'échelle du système ;
 - viii) de l'élaboration d'approches et de méthodologies d'évaluation tenant compte des questions de genre ;
 - ix) d'initiatives de gestion des connaissances et de recherche.

Diffusion et publication

16. ONU-Femmes démontre son engagement à rendre des comptes au public et de diffuser des connaissances en rendant publics tous les plans d'évaluation, les mandats des évaluations indépendantes, les rapports finaux et les réponses et plans d'action formulés par la direction au moyen de son système GATE (système mondial d'application du principe de responsabilité et de suivi de l'utilisation des évaluations), qui est centralisé et accessible au public via le Web.

17. Les plans d'évaluation sont affichés dans le mois qui suit leur approbation. Les mandats des évaluations, les rapports qui en sont issus, les réponses de l'administration et les plans d'action sont également publiés ; et les rapports d'évaluation finaux doivent être publiés en même temps que les réponses de l'administration et les plans d'action correspondants. Les supports de diffusion des évaluations sont mis en ligne dès leur finalisation.

18. ONU-Femmes comprend que la divulgation par le biais du système GATE ne suffit pas en soi à promouvoir l'utilisation des informations issues des évaluations, ni à garantir que celles-ci seront accessibles à un large éventail de parties prenantes. Par conséquent, des stratégies de diffusion sont prévues et financées pour toutes les évaluations indépendantes. Ces stratégies visent à accroître l'utilisation et à promouvoir les données d'évaluation par le biais :

- 1) de l'utilisation des résultats de l'évaluation dans la gouvernance institutionnelle, y compris par les dirigeants et les cadres supérieurs ;
- 2) de la mise au point de supports de connaissances sur mesure ;
- 3) de mesures prises pour s'attaquer aux obstacles qui entravent l'accès pour les principaux titulaires de droits et porteurs de devoirs recensés, notamment lorsqu'il s'agit de femmes ;
- 4) de l'utilisation de méthodes de diffusion innovantes.

V. Rôles et responsabilités

19. Il incombe à tous les membres du personnel d'ONU-Femmes d'adhérer aux principes de la présente politique et de promouvoir une culture de l'évaluation qui tienne compte des questions d'égalité des genres et de droits des femmes dans le contexte de leurs rôles respectifs, tant au sein de l'Entité que dans le système des Nations Unies dans son ensemble.

20. Le Conseil d'administration approuve la politique d'évaluation et est saisi des plans d'évaluation institutionnelle, des évaluations institutionnelles et des réponses correspondantes de l'administration. C'est par le rapport annuel d'évaluation, établi par le Service indépendant d'évaluation, que le Conseil d'administration est informé de l'état et de la mise en œuvre des plans d'évaluation (tant institutionnelle que décentralisée) et des réponses et plans d'actions formulés par l'administration. Le Conseil d'administration peut également demander une évaluation institutionnelle, y compris des évaluations conjointes avec d'autres organismes des Nations Unies. Plus précisément, le Conseil :

- a) Examine le plan d'évaluation institutionnel et en débat ;
- b) Se penche sur les principaux résultats des évaluations institutionnelles et examine leurs implications pour la gestion stratégique d'ONU-Femmes ;
- c) Sera informé des conclusions et recommandations issues de l'évaluation stratégique dans l'exercice de ses fonctions de contrôle et d'approbation à l'égard des politiques et stratégies d'ONU-Femmes.

21. En outre, le Conseil d'administration peut créer des groupes de travail ponctuels chargés de discuter des résultats de l'évaluation. Des membres du Conseil d'administration pourront participer à titre individuel à des groupes de référence pour certaines évaluations indépendantes.

22. Dans la promulgation de leurs politiques, la Commission de la condition de la femme et d'autres organes intergouvernementaux peuvent tenir compte des conclusions, des recommandations et des enseignements issus des évaluations d'ONU-Femmes.

23. Le Directeur exécutif ou la Directrice exécutive, qui doit rendre compte des résultats obtenus par ONU-Femmes, est donc la personne qui a pour mission de défendre la cause de l'évaluation au sein de l'Entité. Cette personne doit mobiliser la volonté politique nécessaire et créer des conditions propices au renforcement d'une culture de l'évaluation. Cette personne est chargée de préserver l'indépendance du Service indépendant d'évaluation en nommant un directeur ou une directrice de l'évaluation qui possède les compétences requises et en veillant à ce que le Bureau soit doté des ressources et du personnel adéquats pour s'acquitter de son rôle dans l'évaluation d'ONU-Femmes et la coordination des évaluations à l'échelle du système en ce qui concerne l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Elle approuve le plan d'évaluation institutionnel et est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des réponses et des plans d'action formulés par l'administration suite aux évaluations institutionnelles ainsi que de leur présentation au Conseil d'administration. Par l'intermédiaire des directeurs exécutifs adjoints, le Directeur exécutif ou la Directrice exécutive est responsable en dernier ressort de la mise en œuvre et du financement des plans d'évaluation décentralisés et de l'utilisation des conclusions, recommandations et enseignements issus des évaluations par le biais des réponses et plans d'action formulés par l'administration.

24. Le Service indépendant d'évaluation est garant de la fonction d'évaluation au sein d'ONU-Femmes. Il rend compte directement à la Directrice exécutive et présente

le rapport annuel sur la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes au Conseil d'administration. Ses principales attributions consistent à :

- a) établir et mettre en œuvre des systèmes efficaces d'évaluation institutionnelle ;
- b) renforcer les systèmes d'évaluation décentralisée ;
- c) piloter la coordination de l'évaluation tenant compte des questions de genre au sein des Nations Unies ;
- d) promouvoir l'innovation et la production de connaissances concernant les méthodes efficaces de promotion de l'égalité des genres, notamment par le renforcement des capacités nationales d'évaluation ;
- e) œuvrer à faire en sorte que les résultats des évaluations soient pris en compte dans les processus de gouvernance d'ONU-Femmes et présentés aux directeurs et directrices de programme pour que ces personnes s'en servent dans leur travail.

25. Un directeur ou une directrice qui possède les compétences nécessaires est nommé(e) et chargé(e) de diriger le Service indépendant d'évaluation ; cette personne, qui fait rapport directement à la Directrice exécutive, est chargée de présenter le rapport annuel d'évaluation au Conseil d'administration. C'est à lui ou elle qu'il incombe en dernier ressort de veiller à ce que le Service indépendant d'évaluation respecte des normes professionnelles élevées s'agissant de l'établissement et de la mise en œuvre de son plan de travail et du plan d'évaluation institutionnel. Cette personne est responsable de la nomination du (de la) chef de l'évaluation, qui gère le Service indépendant d'évaluation, y compris le budget et la nomination de son personnel, sous la supervision générale du directeur ou de la directrice. Le directeur ou la directrice doit satisfaire aux compétences de base du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation à l'égard des évaluateurs et respecter les normes et règles du Groupe, ses orientations déontologiques en matière d'évaluation et le code de conduite pour l'évaluation dans le système des Nations Unies, également produit par le Groupe. Le directeur ou la directrice et le ou la chef de l'évaluation sont les chefs de file de la coordination des Nations Unies pour ce qui est de l'évaluation qui tient compte des questions de genre.

26. Pour l'exécution du plan de travail du Service indépendant d'évaluation, le ou la chef est épaulé(e) par des spécialistes de l'évaluation, des analystes de l'évaluation et des spécialistes régionales et régionaux de l'évaluation qui lui rendent directement compte, qui possèdent les compétences de base requises par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation pour les évaluateurs et qui respectent les normes et règles du Groupe ainsi que ses orientations déontologiques et son code de conduite.

27. En particulier, les spécialistes régionales et régionaux de l'évaluation, qui font rapport – en termes hiérarchiques et administratifs – au chef (ou à la chef) de l'évaluation et qui relèvent des bureaux régionaux, mèneront des évaluations indépendantes et géreront les évaluations stratégiques décentralisées aux niveaux régional et national, ce qui accroîtra l'indépendance des évaluations. Ces personnes favoriseront également un échange plus symbiotique entre les systèmes d'évaluation institutionnelle et décentralisés en soutenant la mise en œuvre des politiques et des stratégies d'évaluation dans leurs régions respectives par la formulation de stratégies régionales. En outre, les spécialistes soutiendront le développement des capacités du personnel d'ONU-Femmes en vue de gérer les évaluations décentralisées, les évaluations du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et d'autres processus d'évaluation conjointe dans une perspective de genre.

28. Le Comité consultatif de supervision conseille la Directrice exécutive sur les éléments suivants, après les avoir examinés : i) la politique générale d'évaluation d'ONU-Femmes ; ii) la stratégie, le plan d'évaluation et le plan de travail annuel qui se rapportent à la politique d'évaluation d'ONU-Femmes ; iii) les questions pertinentes des rapports d'évaluation dans le but d'appeler une attention accrue de l'administration sur ces questions ; iv) le système d'assurance qualité pour la fonction d'évaluation, y compris les évaluations internes et externes ; et v) l'état d'avancement de la mise en œuvre par la direction des recommandations issues de l'évaluation. Le Comité fait rapport chaque année au Conseil d'administration au sujet de ses travaux et des conseils donnés en matière d'évaluation.

29. Les membres de l'équipe dirigeante (directeurs/trices exécutif(ve)s adjoint(e)s, directeur(trice)s de division, directeur(trice)s régionaux(ales) et représentant(e)s dans les pays) se font les champions de l'utilisation de toutes les évaluations au sein d'ONU-Femmes et veillent à ce que des capacités financières et humaines adéquates soient mises à disposition pour l'évaluation décentralisée afin de garantir l'efficacité et l'efficience de la fonction d'évaluation. Ces personnes sont chargées de créer un environnement propice au renforcement de la culture d'évaluation dans le domaine qui relève de leur compétence. Les membres de l'équipe mettent en place les conditions et les ressources nécessaires pour assurer l'évaluabilité des interventions, y compris la conception et le suivi de la qualité, la communication d'informations et les systèmes de documentation. Ces personnes sont responsables de l'utilisation des conclusions, recommandations et enseignements issus des évaluations commandées par leurs bureaux respectifs ainsi que d'autres évaluations pertinentes (institutionnelles ou autres). En termes plus précis :

a) L'équipe dirigeante désignera des coordonnateurs et coordonnatrices chargés du suivi et de l'évaluation et des responsables des tâches d'évaluation en amont de la phase de préparation de toutes les évaluations décentralisées.

b) L'équipe dirigeante est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des réponses et des plans d'action de la direction correspondant aux évaluations décentralisées commandées par leurs bureaux, ainsi que de la communication d'informations sur leur état d'avancement par le biais du système GATE.

c) Les directeurs régionaux et directrices régionales jouent un rôle de surveillance en ce qui concerne les évaluations décentralisées dans leur région, et ils sont chargés de veiller à ce que le personnel et les compétences réunis soient suffisants pour accomplir les rôles d'évaluation, y compris le recrutement obligatoire de spécialistes du suivi et de l'évaluation ou la nomination de coordonnateurs et coordonnatrices chargés du suivi et de l'évaluation.

30. Afin de mettre en œuvre les plans d'évaluation et de gérer les évaluations, les spécialistes et les coordonnateurs et coordonnatrices du suivi et de l'évaluation coordonnent et soutiennent toutes les activités liées à l'évaluation du service chargé du programme et communiquent des informations à ce sujet. En outre, les responsables des tâches d'évaluation sont chargés de soutenir la gestion globale des processus d'évaluation individuels, notamment en assurant la participation de l'ensemble des parties prenantes.

31. La Section des ressources humaines et la Section des achats veilleront à ce que des copies signées du code de conduite du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation dans le système des Nations Unies accompagnent les contrats individuels ou institutionnels conclus avec les évaluateurs externes.

32. Les rôles et responsabilités décrits ci-dessus seront renforcés grâce à l'intégration dans les plans de travail de membres du personnel et de leurs services, et, plus formellement, dans le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires.

VI. Assurance qualité et évaluation-qualité

33. Le Service indépendant d'évaluation élabore et tient à jour en permanence des mécanismes d'assurance qualité afin d'améliorer constamment la qualité et la crédibilité des produits et des procédures relevant des évaluations institutionnelles et décentralisées de l'Entité. Le système d'assurance qualité d'ONU-Femmes s'inspire des normes et règles du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, des orientations déontologiques du Groupe en matière d'évaluation, de son code de conduite pour l'évaluation dans le système des Nations Unies et de tous les autres documents d'orientation pertinents du Groupe.

34. Parmi les éléments clés du mécanisme d'assurance qualité figurent : a) le suivi des processus d'évaluation ; b) le soutien apporté aux cadres supérieurs pour l'élaboration des réponses de l'administration aux évaluations ; c) le soutien au suivi des plans d'action figurant dans les réponses de l'administration aux évaluations ; d) les orientations et les outils offerts pour la réalisation et la gestion des évaluations ; e) l'approbation des mandats pour les évaluations de portefeuilles régionaux et nationaux ; f) la mise à disposition de critères de qualité à l'échelle de l'organisation pour l'appréciation des rapports d'évaluation ; g) l'évaluation-qualité (menée en externe) des rapports d'évaluation, commandée par le Service indépendant d'évaluation. Les résultats des principales activités d'assurance qualité sont présentés chaque année dans le rapport annuel sur la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes.

VII. Évaluation à l'échelle du système axée sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes

35. La création d'ONU-Femmes et son mandat constituent des éléments de réponse de la part des États Membres soucieux de promouvoir le programme de réforme des Nations Unies pour la cohérence de l'action du système en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. ONU-Femmes a un rôle essentiel à jouer dans le soutien apporté à l'évaluation des progrès accomplis dans la réalisation des engagements du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, en particulier la mise en œuvre de la Politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies du Conseil des chefs de secrétariat et du plan d'action à l'échelle du système qui y est associé. L'Entité favorisera le respect de l'indicateur de performance du plan concernant les évaluations tenant compte du genre et la communication d'informations à ce sujet.

36. ONU-Femmes va promouvoir la cohérence, la coordination et l'obligation de rendre compte au sein du système des Nations Unies en termes d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes par le biais d'une évaluation à l'échelle du système et d'une évaluation conjointe par les moyens suivants :

a) En contribuant activement au Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et aux groupes d'évaluation régionaux et nationaux ;

b) En promouvant les initiatives d'évaluation conjointe en matière d'égalité des genres et l'application du principe de responsabilité à l'échelle du système aux niveaux mondial, régional et national ;

c) En soutenant, au sein du système des Nations Unies, une capacité d'évaluation qui tienne compte des questions de genre ;

d) En constituant des banques de connaissances fondées sur des preuves concernant l'égalité des genres.

37. Plus précisément, au niveau mondial, l'évaluation à l'échelle du système servira à explorer les obstacles recensés à la réalisation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans le système des Nations Unies, et elle aidera à soutenir la réforme des Nations Unies et la réalisation du Programme 2030. En outre, les bureaux régionaux et nationaux favoriseront la coordination dans les domaines de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes au sein du système des Nations Unies en participant à des évaluations conjointes, aux évaluations du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, aux évaluations menées pour soutenir la réforme des Nations Unies et ses domaines de changement prioritaires, ainsi qu'à tout autre exercice d'évaluation pertinent mené à l'échelle du système au niveau régional ou national.

VIII. Renforcement des capacités d'évaluation

38. Le Service indépendant d'évaluation entend soutenir le renforcement de la capacité d'évaluation dans l'ensemble d'ONU-Femmes. Il favorisera également la capacité d'évaluation dans le domaine de l'évaluation tenant compte du genre dans l'ensemble des organismes des Nations Unies.

39. Le développement des capacités nationales d'évaluation constitue un moyen important d'aider à réaliser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. ONU-Femmes s'efforcera de soutenir le développement des capacités nationales à l'égard des processus d'évaluation pertinents. Les partenariats pour le développement des capacités d'évaluation pourraient être encouragés de manière à soutenir la capacité des gouvernements et des associations et des réseaux d'évaluation nationaux et régionaux en matière d'évaluation tenant compte du genre.

40. La stratégie mondiale d'évaluation intègre des principes de renforcement des capacités nationales d'évaluation des systèmes de suivi et d'évaluation qui tiennent compte du genre.

IX. Ressources

41. Pour produire des évaluations de haute qualité, la fonction d'évaluation doit bénéficier de ressources prévisibles et suffisantes. ONU-Femmes consacrera entre 2 et 3 pour cent du montant total de ses dépenses afférentes au programme à la fonction d'évaluation. Au sein des bureaux nationaux et régionaux, les décisions de répartition des ressources pour les évaluations sont fondées sur le plan d'évaluation chiffré par pays et par région.

X. Examen

42. Un examen indépendant et externe de la mise en œuvre de la politique d'évaluation sera effectué au minimum tous les 5 ans.