

TERMES DE REFERENCE DE L'ÉVALUATION DE LA NOTE STRATEGIQUE D'ONU FEMMES MALI

2014-2018

Lieu:	MALI
Date limite de candidature :	30 Juin 2018
Type de contrat :	SSA
Niveau :	Équivalent à P5
Langues requises :	Français, Anglais
Date de début :	30 Juillet 2018
Typologie de la consultation :	International (1 personne) et National (3 personnes)
Durée du contrat :	45 jours de travail répartis sur 3 mois ;

I. Contexte

La note stratégique (SN) 2014-2018 de ONU Femmes Mali est le cadre d'orientation qui a guidé toutes les interventions du Bureau du Mali au cours de ces 3 dernières années. Il faut rappeler qu'elle a été élaborée dans un contexte politico social assez particulier, marqué le paroxysme d'un conflit armé au nord du pays. Aussi, faut-il noter qu'au-delà de ONU Femmes, le cadre d'intervention des nations (UNDAF) auquel est annexé les stratégies des agences UN avait également connu une modification. En effet, l'équipe pays des nations unie, a défini un nouveau cadre d'intervention (UNDAF+), suite à l'éclatement du conflit, à l'arrivée de la MINUSMA et surtout avec la naissance nouveaux objectifs pour le gouvernement du Mali et de nouveaux besoins chez les populations. Au regard de ce pléthore d'évènements, La SN 2014-2018 élaboré par ONU Femmes a été axé sur les tous cinq axe stratégiques définis par l'organisation (Développement résult Framework). Il s'agit notamment de la participation politique, de l'autonomisation économique, de l'élimination de VBG, des Femmes dans le processus paix et sécurité et de La budgétisation sensible au Genre. Ainsi, dans la phase d'opérationnalisation de la stratégie, ONU Femmes Mali a exécuté, au moins un projet relatif a chacun axe stratégique indiqué. En plus des projets exécutés, l'organe dirigeante de ONU Femmes Mali (management) a opérationnalisé la SN durant la même période à travers l'exécution du mandat normatif de l'organisation, en lien avec les axes stratégiques de la SN. Il s'agit entre autres de La mobilisations des ressources, du plaidoyer, du lobbying, de développement partenariat ect.

En prélude de l'élaboration de la nouvelle stratégie (2018-2021) qui remplacera l'existant, ONU Femmes Mali commande la présente évaluation. Elle devra permettre d'apprécier le niveau d'exception ainsi que les transformations réalisées d'une part, et d'autre part, fournir les orientations idoines pour la nouvelle stratégie ; La présente évaluation est en lien avec les

documents cadre des Nations Unies en matière d'évaluation à savoir le règlement d'évaluation ainsi que le Manuel de programme et opérations d'ONU FEMMES, etc.

II. Description des programmes

La mission globale assignée à ONU Femmes par le secrétariat des Nations unies, est structurée autour 3 formes de mandat :

1. **Le mandat/rôle normatif** : soutenir les organismes intergouvernementaux, tels que la Commission sur le statut de la femme (CSW) et l'Assemblée générale, dans leur formulation des politiques, des normes internationales ;
2. **Le mandat/rôle programmatique ou opérationnel** : aider les États membres à mettre en œuvre les normes internationales et à nouer des partenariats efficaces avec la société Mali ;
3. **Le mandat/rôle de coordination** : implique à la fois le travail pour promouvoir la responsabilisation du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GEEW), et plus largement la mobilisation et la convocation d'intervenants clés afin d'assurer une plus grande cohérence et une intégration du genre à travers l'ONU.

Afin d'adapter les missions assignées à l'agence du Mali, au priorité du Pays, et du cadre d'intervention des Nations Unies existant (UNDAF), ONU Femmes Mali a élaboré une note stratégique 2014-2018. Cette note a été le cadre personnel d'intervention de ONU Femmes Mali. L'élaboration de cette note stratégique a largement été influencée par certains faits majeurs tels que, la crise politico sécuritaire amorcée au Mali en 2012, la mise en place de nouvelle institution, le coup d'état militaire, la Maladie à virus d'Ebola, etc. Les axes stratégiques initialement identifiés par ONU Femmes Mali pour la réduction des inégalités de genre au Mali couvrent 5 domaines de résultats, en lien avec les domaines d'intervention de l'organisation. Les Domaines de résultats sont articulés comme suit :

(i) Le leadership et la participation des femmes dans les instances de prise de décisions sont accrus : Ce domaine d'impact dispose de 2 effets à savoir (i) les lois, les politiques nationales promeuvent la participation des femmes dans les instances clés de prise de décisions au Mali et conséquemment (ii), la participation accrue des femmes dans le parlement au niveau national et dans les institutions post conflit

(ii) Accroissement de l'autonomisation économique des femmes, et spécialement celles qui sont le plus exclues : Ce domaine d'impact est focalisé sur deux effets à savoir 1- l'augmentation accrue de l'accès des femmes aux opportunités économiques et aux marchés dans tous les secteurs productifs de l'économie du Mali, 2- l'accès à la terre

(iii) Prévenir les violences faites aux femmes et filles et étendre l'accès aux services de prise en charge : Le présent domaine d'impact était focalisé sur la prévention et la punition des actes de violence, l'offre de service de qualité aux victimes de viol (médical, juridique psychosocial ect), l'institutionnel (vote de loi) et des communautés engagées dans la lutte et la dénonciation des violences

(iv) Le leadership des femmes est renforcé dans le processus de paix, sécurité et la réponse humanitaire : Ce domaine d'impact vise la participation des femmes à la vie de la nation notamment les aspects sécuritaires, leur participation au processus de paix et

(v) La planification et budgétisation promeut une forte redevabilité institutionnelle aux engagements relatifs à l'égalité de genre : Ce domaine d'impact dispose d'un effet à savoir les Ressources sont allouées et suivies pour réduire les écarts et les inégalités au niveau national. La Note Stratégique, qui a été matérialisée par des plans annuels de travail, a été développée avec un cadre de Développement des résultats (DRF) contenant des indicateurs de performance qui comprennent des hypothèses de base. Lors de l'évaluation, une **théorie de changement** complète devra être reconstruite par l'équipe d'évaluation en mettant à contribution un processus participatif. La Note stratégique comprend également un cadre de mesure de l'efficacité et l'efficience organisationnelle (OEEF) avec des indicateurs de performance. L'évaluation devrait utiliser l'OEEF pour évaluer la performance organisationnelle.

- Les ressources humaines utilisées pour l'opérationnalisation de la SN du Mali

Il convient de signaler que le bureau du Mali a initié l'opérationnalisation de sa note stratégique, avec un nombre très restreint de personnel. En effet, avec un budget estimatif de 20 millions ONU Femmes Mali a passé deux années de mise en œuvre avec 4 chargés de programme.

STAFF PROG	NOMBRE CHARGE DE PROG
WPP	1
WEE	1
EVAW	1
P&S	1

Au plan des ressources humaines, le bureau de ONU FEMMES Mali est composé comme suit :

# du personnel (international /national.)	Localisation u personnel
Internationaux FTA	4 tous au Bureau de Bamako
8 staffs nationaux FTA	Tous au bureau de Bamako

21 Service contract	19 à Bamako et 2 dans le bureau Terrain (Gao)
4 VNU	Tous au Bureau de Bamako

- Le Budget Estimatif de la note stratégie

Comme indiqué plus haut, le budget estimatif de la note stratégique 2014-2018 est estimé à environ ~~ment~~ 20 millions dollars voir tableau ci-dessous pour les différents axes.

DOMAINE D'IMPACT	BUDGET ESTIMATIF \$
WPP	\$2 000 000
WEE	\$6 000 000
EVAW	\$4 000 000
P&S	\$7 000 000
PBSG	\$1 000 000
TOTAL	\$20 000 000

III. Objectif de l'évaluation du portefeuille-pays

Le travail d'ONU Femmes est articulé autour de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui est souvent appelée la « déclaration internationale des droits des femmes », et le Programme d'action de Beijing, qui énoncent les engagements des gouvernements pour améliorer les droits des femmes. L'esprit de ces accords a été confirmé par les Objectifs du Millénaire pour le Développement et repris par les Objectifs de Développement Durables; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et sur les violences sexuelles dans les conflits; le Conseil économique et social est convenu de la résolution 1997/2 et de la résolution 2011/5; et le Conseil d'administration du secrétariat des Nations Unies pour les politiques de coordination sur l'égalité des sexes et sur l'autonomisation des femmes et son plan d'action de l'ensemble du système correspondant.

L'évaluation au sein d'ONU Femmes est guidée par ces accords normatifs pour être sensible au genre et utilise le plan stratégique de l'entité comme point de départ pour identifier les résultats et les impacts escomptés de ses travaux, et pour mesurer les progrès vers la réalisation des résultats. La politique d'évaluation et le Plan stratégique d'évaluation d'ONU Femmes 2014-2018 sont les principaux documents d'orientation qui énoncent les principes et le cadre organisationnel pour la planification de l'évaluation, la conduite et le suivi au sein d'ONU Femmes. Ces principes sont conformes aux normes du Groupe d'évaluation des Nations Unies (UNEG) pour l'évaluation dans le système des Nations Unies, les normes d'évaluation dans le système des Nations Unies et les directives éthiques.

Les principes clés pour l'évaluation sensible au genre à ONU Femmes sont :

1) L'appropriation nationale et le leadership ; **2)** La coordination du système des Nations Unies et la cohérence en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; **3)** L'innovation ; **4)** les relations de pouvoir équitable et l'autonomisation ; **5)** La participation et l'inclusion; **6)** L'indépendance et l'impartialité; **7)** La transparence; **8)** la qualité et la crédibilité; **9)** L'intentionnalité et l'utilisation de l'évaluation; et **10)** l'éthique.

L'Évaluation du Portefeuille-pays (EPP) est une évaluation systématique des contributions apportées par ONU Femmes aux résultats de développement en ce qui concerne l'égalité des sexes au niveau des pays. **Le Portefeuille d'ONU Femmes** répond à ses trois mandats de base, qui comprennent le normatif, le programme et le travail de coordination. Elle utilise la note stratégique comme le principal point de référence.

L'évaluation du Portefeuille Pays est principalement commanditée par le bureau pays en tant qu'évaluation formative (prospective) pour soutenir l'apprentissage stratégique et la prise de décision du Bureau Pays et des parties prenantes nationales. Les évaluations sont censées avoir une perspective sommative secondaire (regarder en arrière), afin d'appuyer la responsabilisation accrue pour l'efficacité du développement et l'apprentissage à partir des expériences. Il est une priorité pour ONU Femmes que l'EPP soit sensible au genre et appuie activement la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Les premiers utilisateurs ciblés par ces évaluations sont les suivants :

- Le personnel concerné dans les ministères cibles, le gouvernement et les institutions gouvernementales ciblées, et leurs participants
 - La société malienne.
 - Les communautés/groupes bénéficiaires cible
-

- Le personnel concerné dans les organismes onusiens participants.
- Les agences des Nations Unies
- Les unités techniques et les chefs des unités dans les organismes onusiens participants
- Les sièges des agences des Nations Unies
- Les partenaires au développement

Les principales utilisations prévues de ces évaluations sont les suivantes :

- a. Apprentissage et prise de décision améliorée pour soutenir l'élaboration de nouveaux programmes;(...)
- b. Dans un souci d'apprentissage, l'exercice mettra en évidence et documentera les leçons apprises puis formulera des recommandations pour guider la formulation de la prochaine note stratégique d'ONU Femmes Mali. Ainsi, l'évaluation permettra d'identifier les approches à l'adaptation et l'échelonnement des projets / programmes ONU Femmes, tout en optimisant leur efficacité et l'allocation de ressources et en faisant la promotion des synergies internes et externes dans le cadre du développement.
- c. La responsabilité pour l'efficacité de l'élaboration de la note stratégique du BN (Bureau National);
- d. Le renforcement des capacités et la mobilisation des parties prenantes nationales pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

IV. Critères d'évaluation et questions clés

Les évaluations ont des critères spécifiques :

1. Évaluer la pertinence de la contribution d'ONU Femmes à l'intervention au niveau national et l'alignement avec les accords et les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. (...)
2. Examiner le positionnement et la stratégie adoptée par ONU Femmes pour répondre aux demandes spécifiques du Mali, tout en continuant en même temps l'objectif de l'égalité des sexes, les droits et l'autonomisation des femmes. Le positionnement et les stratégies d'ONU Femmes seront analysés dans le cadre du mandat de l'organisation et des priorités de développement du pays. Un tel exercice nécessite une analyse systématique des domaines d'intervention d'ONU Femmes en matière de développement et de la politique du pays, en se concentrant sur les stratégies utilisées par ONU Femmes afin de maximiser sa contribution.
3. Identifier les changements dans le contexte interne et externe, la souplesse d'adaptation, et les facteurs qui ont facilité ou entravé la mise en œuvre des interventions.
4. Évaluer l'efficacité et l'efficience de l'organisation à progresser vers la réalisation de l'égalité entre les sexes et les résultats de l'autonomisation des femmes, tels que définis dans la note stratégique.
5. Évaluer les réalisations des objectifs des notes stratégiques 2014-2018 pour évaluer sa contribution à la réalisation des objectifs de développement du Mali au cours de cette période.
6. Soutenir le bureau ONU Femmes Mali, pour améliorer son positionnement stratégique afin de mieux soutenir la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
7. Analyser comment les principes de l'approche des droits humains et l'égalité des sexes sont intégrés dans la conception et la mise en œuvre de la note stratégique.
8. Identifier et valider les leçons apprises, les bonnes pratiques et les exemples d'innovation qui soutiennent l'égalité des sexes et les droits humains.

9. Fournir un aperçu de la mesure dans laquelle les bureaux nationaux d'ONU Femmes ont réalisé des synergies entre ses trois mandats (normative, coordination et programme).

10. Fournir des recommandations concrètes en ce qui concerne l'élaboration de nouveaux programmes / la note stratégique suivante des bureaux nationaux d'ONU Femmes.

Les évaluations s'appliquent selon quatre critères d'évaluation de l'OCDE/DAC (la pertinence, l'efficacité (y compris les mandats et la coordination normative d'ONU Femmes), l'efficience et la durabilité) des droits de l'homme et l'égalité des sexes comme critère supplémentaire. L'évaluation cherchera à répondre aux questions d'évaluation clés et sous-questions suivantes :

Critère	Questions
Pertinence	<p>Est-ce que le portefeuille est arrimé aux normes internationales des droits de l'homme et de l'égalité des genres ?</p> <hr/> <p>Dans quelle mesure les enseignements tirés ont été partagés ou ont donné des informations sur le travail normatif global et sur d'autres bureaux de pays ?</p> <hr/> <p>Quel est la pertinence du choix des partenaires pour la situation des femmes et des groupes marginalisés ?</p> <hr/> <p>Quelle contribution ONU Femmes a-t-elle établie avec la coordination des Nations Unies sur l'Égalité des Genres et l'Autonomisation des Femmes dans le pays ? Quels rôles ONU Femmes joue-t-elle dans ce domaine pour le pays ?</p> <p>(...)</p> <p>Au-delà de son mandat de soutenir la mise en œuvre des engagements internationaux pris par l'égalité des pays et des droits des femmes, le Secrétaire Général de l'ONU a demandé à ONU femmes de coordonner et de chercher dans le système des Nations Unies la responsabilité de ses propres engagements sur l'égalité des sexes, y compris le suivi régulier des progrès accomplis dans l'ensemble du système des Nations Unies dans ce domaine. L'évaluation doit tenir compte des conditions de l'exercice par ONU Femmes de son mandat de coordination, et de faire des suggestions d'amélioration.</p> <hr/> <p>Est-ce que La Note Stratégique est arrimée aux politiques nationales ?</p> <hr/> <p>Le choix des interventions, notamment la récente approche par « Programmes-Phares » (flagship programmes), est-il pertinent à la situation dans les domaines thématiques cibles ?</p> <hr/> <p>Est-ce que l'orientation thématique à travers le portefeuille est appropriée ?</p> <hr/> <p>Les interventions ciblent-elles les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes ?</p> <hr/> <p>La conception technique de la note stratégique était-elle pertinente?</p>
Efficacité	<p>Dans quelle mesure les résultats prévus ont été atteints dans les délais ?</p> <hr/> <p>Les interventions contribuent-elles aux résultats attendus ? Pour qui ?</p> <hr/> <p>Quels résultats inattendus (positifs et négatifs) ont été atteints ? Pour qui ?</p>

	Quelle fut la contribution d'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats ?
	Est-ce que l'organisation a les compétences d'accès aux connaissances et aux capacités nécessaires pour délivrer le programme ?
	Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans la programmation conjointe des Nations Unies telle que le CPU ?
	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?
Efficienc	Quelles sont les interventions obtenues en synergies avec le travail en équipe d'ONU Femmes et les autres agences des Nations Unies ?
	Quel est l'équilibre et la cohérence entre la programmation-opérations, la coordination et le travail optimal de la politique normative ?.....
	Quel est l'avantage comparatif d'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?
	Comment la charge de travail du mandat peut être priorisé de manière efficace ?
	Dans quelle mesure la structure de gestion d'ONU Femmes, notamment depuis l'application de la nouvelle architecture régionale, peut être un soutien efficace pour la mise en œuvre de la note stratégique ?
	Est-ce qu'un système de gestion axée sur les résultats a été établi et mis en œuvre ?
Durabilité	Y a-t-il appropriation nationale et des partenaires nationaux pour les différentes parties du portefeuille ?
	Dans quelle mesure a été développée la capacité des partenaires pour assurer la durabilité des efforts et des avantages ?
	Quels sont les systèmes de responsabilisation et de surveillance locale qui ont été mis en place pour soutenir la poursuite des activités ?
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Quelle contribution ONU Femmes Mali peut apporter à la mise en œuvre des normes mondiales et des normes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?
	Dans quelle mesure le programme de ONU Femmes Mali change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?
	Est-ce que le programme a été mis en œuvre conformément aux droits de l'homme et des principes de l'efficacité du développement : Participation / autonomisation ; Inclusion / non-discrimination ; responsabilité nationale / transparence

Dans le cadre de la réunion de lancement, l'équipe d'évaluation est requise pour examiner les indicateurs convenus pour répondre à chaque question d'évaluation. Un modèle sera fourni à l'équipe d'évaluation à cette fin. Tous les indicateurs doivent inclure les éléments suivants

1. Une rubrique prédéfinie pour le jugement évaluatif sous la forme d'une définition de réussite, une référence ou une norme minimale ;
2. Intégrer la dimension genre (le cas échéant):

- a. Ventilées par sexe,
 - b. Spécifiques au genre (relatif à un groupe de genre),
 - c. Répartition en genre (équilibre entre les différents groupes de genre);
3. Intégration d'une approche fondée sur les droits de l'homme (le cas échéant):
- a. Référence aux normes spécifiques des droits de l'homme (y compris les observations finales CSW),
 - b. Maximiser la participation des groupes marginalisés dans la définition, la collecte et l'analyse des indicateurs.

L'évaluation devrait adopter une approche sensible au genre. L'évaluation sensible au genre utilise une approche systématique pour examiner des facteurs relatifs au genre qui évaluent et promeuvent les questions d'égalité de genre et fournit une analyse des structures de contrôle politique et social qui créent l'égalité des sexes. Cette technique permet à ce que les données collectées soient analysées comme suit :

1. L'évaluation de la mesure dans laquelle l'intervention a été guidée par les cadres internationaux pertinents (nationaux et régionaux) normatifs pour l'égalité des sexes et les droits des femmes, des mandats du système à l'échelle des Nations Unies et les objectifs organisationnels
2. Déterminer les revendications des détenteurs de droits et obligations des responsables et identifier les tendances, les réponses communes et les différences entre les groupes de parties prenantes
3. L'évaluation de la mesure dans laquelle la participation et l'inclusion ont été maximisées dans les interventions
4. Triangulation des informations pour identifier les similitudes et / ou des anomalies dans les données obtenues de différentes façons (à savoir, des interviews, des groupes de discussion, observations, etc.) et des différentes parties prenantes (par exemple, les détenteurs d'obligations, les détenteurs de droits, etc.)
5. Identifier le contexte derrière les chiffres et les personnes (en utilisant des études de cas pour illustrer les résultats plus larges ou d'aller plus en profondeur sur une question) en analysant également les relations et la dynamique du pouvoir, et les structures qui contribuent aux inégalités.
6. Évaluation de la mesure dans laquelle la durabilité a été construite dans l'intervention à travers le renforcement des capacités et l'autonomisation des femmes et des groupes de titulaires de droits et des détenteurs d'obligation.

Les résultats préliminaires obtenus par le biais de ce processus doivent être validés par un atelier des parties prenantes avec des groupes de gestion de l'évaluation et de référence vers la fin de la phase de collecte de données primaires.

V. La Portée de l'évaluation

L'évaluation couvrira toutes les interventions d'ONU Femmes de 2014 à à mi 2018 sur tout le territoire du Mali.

Le calendrier de l'évaluation du portefeuille-pays (**EPP**) est destiné à évaluer l'efficacité et les leçons au moment où nous arrivons au terme de l'actuelle Note Stratégique de ONU Femmes Mali. La période couverte par l'évaluation est celle correspondant à celle de mise en œuvre de ladite Note Stratégique. Toutes les activités incluses dans la note stratégique seront considérées. L'EPP se concentrera sur toutes les activités entreprises par le Bureau Pays y compris le soutien général apporté dans le cadre de la politique normative et la coordination au sein du système des Nations Unies. Le travail du programme sera examiné en fonction des domaines thématiques établis par le Plan stratégique d'ONU Femmes 2014-2018.

L'évaluation ne considérera pas l'impact (tel que défini par UNEG), car il est trop prématuré d'évaluer cela. L'équipe d'évaluation devra établir les limites de l'évaluation, en particulier en termes des parties prenantes et les relations qui seront incluses ou exclues de l'évaluation. Ce qui devra être examiné durant les réunions préparatoires avec l'équipe d'évaluation.

ONU Femmes au niveau global, les structures organisationnelles et les systèmes en dehors du Mali (tels que l'architecture régionale) ne sont pas dans le cadre de cette évaluation, et ne devraient être référencés que lorsqu'il y a une implication claire pour la conception et la mise en œuvre de la Note stratégique du pays. Des programmes conjoints ainsi que d'autres programmes exécutés individuellement par le bureau pays sont concernés par la présente évaluation. Lorsque des programmes conjoints sont inclus dans l'analyse, les évaluations tiendront compte à la fois de la contribution spécifique d'ONU Femmes, ainsi que des avantages supplémentaires et des coûts de travail par le biais d'une modalité commune.

L'évaluation devrait examiner les principales différences culturelles, religieuses, sociales et économiques lors de l'analyse des contributions d'ONU Femmes.

Il est recommandé que l'évaluation utilise le « Women's Empowerment Framework » (élaboré par Sara Hlupekile Longwe¹) ou cadre d'autonomisation des femmes pour conceptualiser l'autonomisation au cours du processus d'évaluation. Ceci sera utile pour élaborer la progression vers l'égalité, à partir de la satisfaction des besoins sociaux de base vers l'égalité dans le contrôle des moyens de production.

L'équipe d'évaluation devrait procéder à une analyse rapide de l'« évaluabilité » au début de l'exercice. Cela devrait inclure les éléments suivants :

1. Une évaluation de la pertinence, du bien fondé et de la cohérence de la théorie implicite ou explicite du changement, la renforcer ou la reconstruire, le cas échéant par le biais d'un atelier des parties prenantes ;
2. Une évaluation de la qualité des indicateurs de performance dans le DRF et OEEF, et l'accessibilité et l'adéquation des documents pertinents et des données secondaires ;
3. Un examen du contexte favorable pour l'évaluation ;
4. Assurer la familiarité avec la responsabilisation et de gestion des structures de l'évaluation.

L'équipe d'évaluation devra procéder à une évaluation initiale de la disponibilité des données secondaires nécessaires à l'évaluation dans le bureau de pays. En outre, en cas de contraintes - telles que accessibilité limitée des sites du projet à l'intérieur du pays - ces limitations doivent être comprises et les résultats généralisés devraient être évités si un échantillon

¹ [http://awidme.pbworks.com/w/page/36322701/Women%27s Empowerment Framework#_ftn1](http://awidme.pbworks.com/w/page/36322701/Women%27s+Empowerment+Framework#_ftn1)

solide n'a pas été utilisé. En outre, les aspects culturels qui pourraient avoir une incidence sur la collecte de données doivent être analysés et intégrés dans les méthodes et les outils de collecte de données. Les évaluateurs devraient inclure suffisamment de temps pour les outils de collecte de données.

VI. Conception de l'évaluation (processus et méthodes)

Des directives détaillées sur l'approche d'Évaluation du portefeuille-pays (EPP) ont été mises au point par ONU Femmes et seront mises à la disposition de l'équipe d'évaluation retenue à la phase de démarrage.

Les évaluateurs entreprendront une analyse documentaire du portefeuille qui comprend une synthèse des données de résultats secondaires pour le cadre des résultats du développement et le Cadre pour l'efficacité et l'efficacité organisationnelle du Bureau. Cela couvrira toutes les activités entreprises par le Bureau ONU FEMMES-Mali.

L'analyse du portefeuille sera triangulée par une approche des méthodes mixtes qui comprendra :

1. Examen documentaire de preuves supplémentaires ;
2. Consultation avec tous les principaux groupes de parties prenantes
3. Une évaluation indépendante de l'efficacité du développement en utilisant l'analyse de contribution.

Les évaluateurs devraient appliquer une approche sensible au genre pour évaluer la contribution d'ONU Femmes Mali pour l'efficacité du développement. Elles devraient identifier les changements attendus et inattendus dans les groupes cibles et touchés. Il est prévu que l'évaluation applique le processus de traçage pour identifier les mécanismes de changement et les contributions probables d'ONU Femmes Mali.

Les évaluateurs devraient examiner la position stratégique du Bureau d'ONU FEMMES Mali. Il est prévu que les cas mixtes qualitatifs / quantitatifs des différents groupes cibles soient développés, comparés et contrastés. L'équipe d'évaluation permettra d'identifier quels facteurs et quelles combinaisons de facteurs, sont le plus souvent associées à une contribution plus élevée d'ONU Femmes aux résultats attendus et inattendus.

Les méthodes doivent inclure un large éventail de sources de données (y compris des documents, des informations sur le terrain, les systèmes d'information institutionnels, les documents financiers, les bénéficiaires, le personnel, les bailleurs de fonds, des experts, des représentants du gouvernement et des groupes communautaires). L'évaluation est particulièrement encouragée à recourir aux méthodes participatives pour faire en sorte que toutes les parties prenantes soient consultées dans le cadre du processus d'évaluation. Au minimum, cela devrait inclure des outils participatifs de consultation avec les groupes d'intervenants et un plan pour l'inclusion des femmes, des personnes et des groupes qui sont vulnérables et / ou discriminés dans le processus de consultation (voir ci-dessous pour des exemples).

L'utilisation de l'analyse participative, la vidéo, la photographie ou d'autres méthodes sont particulièrement encouragées en tant que moyens d'inclure les détenteurs de droits tels que les collecteurs de données et les interprètes. L'évaluateur doit détailler un plan sur la façon dont la protection des participants et le respect de la confidentialité seront garantis.

Il est recommandé d'utiliser les outils de collecte de données suivants :

- (Groupe) Entretiens
- L'analyse du document secondaire
- Observation
- Multimédias (photographie, dessin)
- Autres [Voir ONU Femmes orientation CPE]

L'évaluateurs prendra des mesures pour assurer la qualité des données, la fiabilité et la validité des outils et des méthodes de collecte de données et leur réactivité à l'égalité des sexes et les droits de l'homme ; par exemple, les limites de l'échantillon (représentativité) devraient être indiquées clairement et les données doivent être triangulées (recoupées d'autres sources) pour aider à assurer des résultats solides.

L'évaluation devra reconstruire la théorie du changement à l'aide d'un processus participatif au cours de la phase de démarrage. Ce processus sera guidé par une analyse féministe et institutionnelle.

Par ailleurs, l'une des caractéristiques importantes du CPE est son caractère sensible au genre de par son processus et ses résultats. Il est nécessaire que le rapport CPE présente des preuves de sa sensibilité au genre à travers les quatre éléments de l'Indicateur de performance en évaluation du « UN SWAP² », à savoir:

1. Le champ d'analyse de l'évaluation et les indicateurs sont conçus de manière à garantir la collecte des données liées au genre;
2. Le genre est intégré au sein des critères d'évaluation et les questions d'évaluation de manière à démontrer spécifiquement la manière dont le genre a été intégré dans la conception, la planification, la mise en œuvre de l'intervention et les résultats qu'elle a obtenus;
3. Le caractère sensible au genre de la méthodologie, des approches, des outils, et des techniques d'analyse de données sélectionnées par l'évaluateur(e);

L'évaluation devrait appliquer un plan d'échantillonnage intentionnel fondé sur les normes minimales suivantes :

1. Un ou deux projets par groupe thématique du travail opérationnel ;
2. Les interventions thématiques les plus importantes pour le bureau pays sur le plan stratégique :
 - a. Pertinence du sujet. Le projet-est-il une priorité politique ou socioéconomique du mandat et du rôle d'ONU Femmes ? Est-il la priorité clé du plan national, de la note stratégique d'ONU Femmes ou du PTA ? Est-ce une priorité géographique d'ONU

^{2 2} UN SWAP: United Nations System Wide Action Plan on Gender Equality

Femmes, par exemple, les niveaux d'inégalité entre les sexes et la situation des femmes dans le pays ?

- b. Risque associé au projet. Y a-t-il des facteurs politiques, économiques, financiers, structurels ou organisationnels qui présentent un risque potentiel élevé pour la non-réalisation des résultats ou pour lesquels une preuve supplémentaire est nécessaire pour la prise de décisions de gestion ?
 - c. Des investissements importants. L'intervention est-elle considérée comme un investissement important par rapport au portefeuille entier du bureau (plus d'un tiers) ?
3. Les possibilités d'apprentissage les plus riches.
- a. Potentiel de reproduction et d'expansion.
Est-ce que l'évaluation fournira les informations nécessaires pour identifier les facteurs indispensables à la réussite dans un domaine thématique et de déterminer la faisabilité de la duplication ou de la mise à l'échelle ? Le domaine thématique comprend-t-il un pilote et / ou une initiative novatrice ?
 - b. Le manque de connaissance.
L'évaluation permettra-t-elle de combler un fossé pressant de connaissances relatives à la réalisation de l'égalité de genre ou l'autonomisation des femmes ?
-

VII. participation des parties prenantes

Les évaluateurs devraient examiner en début d'exercice comment le processus permettra d'assurer la participation des parties prenantes à tous les stades, avec un accent particulier sur les détenteurs de droits et leurs représentants :

1. Élaboration (atelier de démarrage) ;
2. Consultation des parties prenantes ;
3. Les parties prenantes en tant que collecteurs de données ;
4. Interprétation ;
5. Rapports et utilisation.

Les évaluateurs sont encouragés à analyser davantage les parties prenantes en fonction des caractéristiques suivantes :

1. Les rôles du système (groupes cibles, les contrôleurs de programme, les sources d'expertise, et des représentants des groupes exclus) ;
2. Les rôles de genre (intersections du sexe, de l'âge, les rôles des ménages, les rôles de la communauté) ;
3. Rôles en Droits de l'Homme (titulaires de droits, principaux détenteurs d'obligations, détenteurs de droits primaires, secondaires et tertiaires) ;
4. Les utilisateurs et les utilisations visés de l'évaluation respective.

Il est important d'accorder une attention particulière à la participation des détenteurs de droits en particulier les femmes et les groupes vulnérables et marginalisés, pour assurer l'application d'une approche sensible au genre. Il est également important de préciser les garanties éthiques qui seront utilisées.

Les résultats de l'évaluation devront être approuvés au cours d'ateliers ou débriefings impliquant divers acteurs clés.

VIII. Échéancier et livrables

Le timing exact pour l'évaluation sera déterminé en consultation étroite entre l'équipe d'évaluation, le Groupe de gestion de l'évaluation et le groupe de référence pour l'évaluation. A titre indicatif, les activités, le nombre de jours et les produits attendus pendant l'évaluation sont répartis comme suit :

Activité s	Produits	jours de travail ou semaines/
Rapport de démarrage renseignant sur « l'évaluabilité » du programme et incluant le chronogramme final et les outils de collecte des données	Rapport de démarrage	10 jours
Réunion entre l'équipe d'évaluation, le groupe de référence et de gestion de l'évaluation	Compte rendu des recommandations sur le rapport de démarrage	1 jour
Intégration des commentaires dans le rapport de démarrage	Rapport final de démarrage	3 jours
Collecte de données sur terrain	/	4 semaines
Elaboration rapport intérimaire	Document de rapport intérimaire	1 semaine
Atelier de restitution des résultats	Rapport de l'atelier	1 jour
Rapport final de l'évaluation	Document de rapport final	1 semaine
Total		8 semaines(seul 45 jours de travail seront considérés/payés)

Un Rapport d'évaluation modèle sera fourni à l'évaluateur basé sur le schéma ci-dessous. Le responsable de l'évaluation (Evaluation Manager au niveau pays) et le spécialiste régional en évaluation veilleront à la qualité du rapport d'évaluation. Le projet et le rapport final d'évaluation seront partagés avec le Groupe de référence de l'évaluation, et le Groupe de

gestion de l'évaluation pour l'examen de la qualité. Le rapport final sera adopté par le Groupe de gestion de l'évaluation. Ci bas le modèle du rapport :

- 1) Titre et pages d'ouverture
- 2) Résumé
- 3) Contexte et objectif de l'évaluation
- 4) Programme / objet de la description de l'évaluation et le contexte
- 5) Les objectifs et la portée d'évaluation
- 6) Méthodologie et les limites de l'évaluation
- 7) Résultats : la pertinence, l'efficacité (normative, coordination, opérationnel), l'efficience, la durabilité le genre et les droits humains
- 8) Conclusions
- 9) Recommandations
- 10) Leçons et innovations

ANNEXES:

- Termes de référence
- Documents consultés
- Listes des institutions interviewées ou consultées et des sites visités (sans référence directe aux particuliers)
- Les résultats analytiques et la documentation relative à la méthodologie comme matrice d'évaluation
- Liste des conclusions et recommandations

IX. Gestion de l'évaluation

A ONU Femmes les phases d'évaluation sont les suivantes :

- Étape 1: Planification
- Étape 2: Préparation: cela comprend l'analyse des parties prenantes et l'établissement du Groupe de référence, Groupe de gestion de l'évaluation, le développement des ToR, et le recrutement de l'équipe d'évaluation
- Étape 3: Conduite: atelier de lancement, la collecte de données et d'analyse
- Étape 4: Communication: Présentation des résultats préliminaires, le projet et les rapports finaux
- Étape 5: Utilisation et suivi: Réponse de la direction, la diffusion du rapport, et le suivi de la mise en œuvre de la réponse de la direction

Ce mandat couvre les étapes 3 et 4 seulement.

Les évaluations auront les structures de gestion suivantes:

1. Gestionnaire de l'évaluation Pays Bureau et spécialiste régional d'évaluation pour la coordination et la gestion au jour le jour ;
 2. Groupe de gestion de l'évaluation pour le soutien administratif et de responsabilité: Représentant Pays ou représentant adjoint Pays, gestionnaire de l'évaluation, spécialiste régional d'évaluation ;
 3. Groupe de référence d'évaluation pour l'appui technique: le personnel du programme ONU Femmes, les partenaires nationaux du gouvernement, les partenaires de
-

développement / donateurs, des représentants des équipes de pays, les partenaires de la société malienne, les OSC(Organisation de la société civile) .

Les principaux rôles et responsabilités au cours du processus sont:

Équipe d'évaluation (Evaluation team)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pour éviter tout conflit d'intérêt et de pression indu, les membres de l'équipe d'évaluation doivent être indépendants, ce qui implique qu'ils ne doivent pas avoir été directement responsables de la conception ou de la gestion globale de l'objet de l'évaluation, ni s'attendre à l'être dans un futur proche. 2. Les évaluateurs ne doivent avoir aucun conflit d'intérêt et doivent avoir la pleine liberté de mener leurs travaux d'évaluation de façon impartiale. Ils doivent être en mesure d'exprimer leur opinion de manière libre. 3. L'équipe d'évaluation prépare le rapports d'évaluation, qui devraient refléter une approche convenue de commun accord lors de la phase de démarrage entre l'équipe d'évaluation, le gestionnaire de l'évaluation et le Spécialiste Régional en Évaluation.
Gestionnaire de l'évaluation (Evaluation Manager)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mener une évaluation préliminaire de la qualité des rapports et émet des commentaires en vue d'une action de l'équipe d'évaluation 2. Fournir des commentaires de fond sur l'approche conceptuelle et méthodologique et d'autres aspects de la conception de l'évaluation 3. Gérer la logistique pour la mission sur le terrain 4. Initie les paiements en temps opportun de l'équipe d'évaluation 5. Coordonner les informations sur le draft et le rapport final 6. Maintenir une piste de vérification des commentaires sur les produits d'évaluation afin qu'il y ait transparence dans la façon dont l'équipe d'évaluation répond aux commentaires
Évaluation et gestion des groupes de référence (y compris le Spécialiste Régional en Évaluation)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fournir des commentaires de fond et autres formes d'assistance opérationnelle tout au long de la préparation des rapports. 2. Le cas échéant, participe à des réunions et des ateliers avec d'autres partenaires et intervenants clés avant la finalisation des rapports.

Afin de maximiser la participation des parties prenantes et assurer une évaluation sensible au genre le gestionnaire d'évaluation devrait soutenir l'évaluateur (s) lors de la collecte de données de la manière suivante :

1. Consulter les partenaires en ce qui concerne l'évaluation et le calendrier proposé pour la collecte des données
2. Organiser une séance de compte-rendu peu avant la fin de la collecte des données en vue de présenter les résultats préliminaires ou les lacunes dans l'information au gestionnaire de l'évaluation, au Comité de Gestion de l'Évaluation et au groupe de référence ;

3. Vérifie que les parties prenantes identifiées à travers l'analyse des parties prenantes sont incluses, en particulier les plus vulnérables ou difficiles à atteindre, et apporte un soutien logistique nécessaire en contactant les parties prenantes et en organisant le transport.
4. Veiller à ce que l'égalité des sexes et de la perspective des droits humains soient prises en compte tout au long de l'évaluation, et que l'évaluateur respecte les principes éthiques énoncés ci-dessous.

X. Composition de l'équipe d'évaluation, les compétences et les Expériences

ONU Femmes cherche à recruter quatre (4) personnes qualifiées pour entreprendre l'EPP au Mali. Ces 4 personnes comprennent 1 évaluateur international et 3 évaluateurs nationaux. Elles seront sous contrat de consultance avec ONU Femmes pour une période de 3 mois et travailleront en étroite collaboration.

Le/la consultant/e international/e d'évaluation travaillera en équipe avec les consultants nationaux, le Gestionnaire de l'Évaluation (au Mali) et le Spécialiste Régional en Évaluation (Dakar).

Profil du/de la consultant/e international/e

1. Être titulaire d'un diplôme de master en sciences sociales, sociologie, démographie, gestion, droit ou autres disciplines connexes
 2. Justifier d'une expérience avérée d'au moins 10 ans en matière de conception, suivi et évaluation de programmes/projets, en particulier dans le secteur du développement communautaire. Une expérience similaire dans les pays post conflits est un atout
 3. Très bonne connaissance approfondie et une expérience dans l'application des méthodes d'évaluation qualitative et quantitative
 4. Expérience en analyse genre et approches fondées sur les droits humains
 5. Être familier des concepts et de l'opérationnalisation de la planification des politiques et programmes et de la gestion de projets / programme selon la démarche « gestion axée sur des résultats », notamment l'évaluation des produits, effet et impacts ;
 6. Avoir une expérience dans la conduite de missions d'évaluation, l'élaboration des plans d'évaluation assortis de la démarche méthodologique, et familiarité avec les exercices de restitution d'évaluation aux parties prenantes des constatations, conclusions et recommandations, y compris la production d'un Aide-Mémoire, l'organisation de
-

séances de briefing/débriefings, et la production de rapports de mission provisoire et finaux ;.

7. Excellente capacité de communication avec les parties prenantes ;
8. Compétence technique dans les domaines thématiques à évaluer
9. Compétences en gestion des processus, y compris les compétences en matière de facilitation et de communication
10. Expérience régionale en Afrique occidentale
11. Faire preuve de réactivité, d'objectivité, d'organisation et avoir une bonne méthodologie dans l'exécution du travail d'évaluation
12. Une expérience avec le système des Nations Unies, une bonne connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres programmatiques et des règles et procédures des Nations Unies constitueraient un atout.
13. Faire preuve d'une capacité à produire des résultats de qualité dans les délais impartis et à travailler sous pression ;
14. Avoir une excellente maîtrise du français et de l'anglais ;
15. Avoir une bonne maîtrise de l'outil informatique (Internet, Word, Excel et Powerpoint);
16. Etre libre de tout engagement durant la période de la consultation.
17. Avoir une bonne connaissance des [normes et standards](#) d'évaluations du Groupe des Nations Unies pour l'Evaluation (UNEG) ;

Profil des consultants/es nationaux/les

1. Etre titulaire d'un diplôme de Maîtrise d'Études Supérieures en sciences humaines, sociologie, démographie, économie, droit ou autres disciplines connexes, niveau BAC + 5 minimum ;
 2. Avoir une bonne connaissance des conventions, concepts et enjeux du genre, être à même d'apprécier l'intégration du genre, être familier avec les principaux outils ;
 3. Avoir une bonne connaissance des normes et standards d'évaluations du Groupe des Nations Unies pour l'Evaluation (UNEG) ;
 4. Connaître le mandat d'ONU FEMMES
-

5. Bonne maîtrise des techniques de collecte et d'analyse des données quantitatives et qualitatives ;
6. Avoir une excellente capacité d'analyse, de rédaction et de synthèse ;
7. Justifier d'une expérience avérée d'au moins 5 ans en matière de conception, suivi et d'évaluation de programmes/projets, en particulier dans le secteur du développement communautaire ;
8. Etre familier des concepts et de l'opérationnalisation de la planification des politiques et programmes et de la gestion de projets / programme selon la démarche « gestion axée sur des résultats », notamment l'évaluation des produits, effet et impacts ;
9. Avoir une bonne connaissance de l'environnement socio-politique du Mali
10. Avoir une expérience de collaboration avec les institutions, les partenaires au développement et les organisations de la société civile malienne, en particulier ceux développant des activités de promotion du genre au Mali
11. Faire preuve de réactivité, d'objectivité, d'organisation et avoir une bonne méthodologie dans l'exécution du travail d'évaluation
12. Une expérience avec le système des Nations Unies, une bonne connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres programmatiques et des règles et procédures des Nations Unies constitueraient un atout.
13. Faire preuve d'une capacité à produire des résultats de qualité dans les délais impartis et à travailler sous pression ;
14. Avoir une excellente maîtrise du français et un bon niveau en anglais ;
15. Avoir une bonne maîtrise de l'outil informatique (Internet, Word, Excel et Powerpoint);
16. Etre libre de tout engagement durant la période de la consultation.

XI. Code de conduite éthique

ONU Femmes a élaboré un formulaire d'entente entre les consultants en évaluation, pour les évaluateurs qui doivent être signés dans le cadre du processus de passation des marchés, qui est basé sur les lignes directrices éthiques UNEG et un code de conduite. Ces documents seront annexés au contrat. Les lignes directrices de l'UNEG notent l'importance de la conduite éthique pour les raisons suivantes :

1. L'utilisation responsable du pouvoir : Tous ceux qui sont engagés dans les processus d'évaluation sont chargés de veiller à la bonne réalisation de l'évaluation.
-

2. Assurer la crédibilité : Avec une évaluation équitable, impartiale et complète, les parties prenantes sont plus susceptibles d'avoir foi dans les résultats d'une évaluation et de prendre note des recommandations.
3. L'utilisation responsable des ressources : La conduite éthique dans l'évaluation augmente les chances d'acceptation, par les parties à l'évaluation et donc la probabilité que l'investissement dans l'évaluation se traduise par une amélioration des résultats.

Les évaluateurs/trices sont tenus/es de fournir un plan détaillé sur la façon dont les principes suivants seront assurés tout au long de l'évaluation (voir UNEG orientation éthique pour les descriptions): 1) Le respect de la dignité et de la diversité; 2) Le droit à l'autodétermination; 3) Une représentation équitable; 4) Le respect des codes pour les groupes vulnérables (par exemple, l'éthique de la recherche impliquant des jeunes enfants ou des groupes vulnérables); 5) Réparation; 6) La confidentialité; et 7) L'évitement de dommages.

Des garanties spécifiques doivent être mis en place pour protéger la sécurité (physique et psychologique) des répondants et ceux qui collectent les données. Ceux-ci devraient inclure :

1. Un plan est en place pour protéger les droits du répondeur, y compris la vie privée et la confidentialité
2. L'intervieweur ou collecteur de données est formé dans la collecte des informations sensibles, et si le sujet de l'évaluation se concentre sur la violence contre les femmes, ils devraient avoir une expérience préalable dans ce domaine
3. Les outils de collecte de données sont conçus d'une manière culturellement appropriée et qui ne crée pas de problèmes aux répondants
4. Les visites de collecte de données sont organisées en temps et lieu appropriés de manière à minimiser les risques pour les répondants
5. L'intervieweur ou collecteur de données est en mesure de fournir des informations sur la façon dont les individus en situation de risque peuvent demander un appui.

La valeur ajoutée de l'évaluation est son évaluation impartiale et systématique du programme ou de l'intervention. Comme pour les autres étapes de l'évaluation, l'implication des parties prenantes ne doit pas interférer avec l'impartialité de l'évaluation.

L'évaluateur (s) prend la décision finale sur les constatations, conclusions et recommandations du rapport d'évaluation et l'évaluateur doit être protégé des pressions pour modifier les informations dans le rapport.

En outre, si l'évaluateur (s) identifie les problèmes d'actes répréhensibles, de fraude ou autre comportement contraire à l'éthique, les procédures d'ONU Femmes doivent être suivies et la confidentialité maintenue. Le cadre juridique d'ONU Femmes chargé de résoudre le problème de non-conformité avec les normes de conduite des Nations Unies, et d'accompagner les politiques de protection contre les représailles et interdisant le harcèlement et l'abus de pouvoir, de fournir un cadre cohérent visant à créer et à maintenir un environnement de travail harmonieux, veiller à ce que les membres du personnel ne se livrent pas à des actes répréhensibles et que toutes les allégations d'actes répréhensibles soient signalées sans délai, une enquête et des mesures appropriées prises pour parvenir à la responsabilisation. Le cadre

juridique d'ONU Femmes chargé d'assurer la conformité avec les normes de conduite des Nations Unies définit la faute et les mécanismes au sein d'ONU Femmes pour signaler et enquêter sur elle. Plus d'informations peuvent être fournies par ONU Femmes, si nécessaire.

XII. Processus de demande

Les candidats/es intéressés/es doivent postuler en ligne au plus tard le

20 Octobre 2016 à 23h00 de Mali.

Composition du dossier :

Les candidats/es doivent soumettre (i) une lettre de motivation ainsi que leur disponibilité à partir de XXXXXXXXX, (ii) un CV personnel, (iii) 2 rapports d'évaluation récentes conduites par le/la Consultant/e.

Les candidats/es présélectionnés seront invités/es à effectuer une entrevue courte dans le cadre du processus de sélection finale.

Les paiements seront effectués comme suit :

- 20% du paiement total à la signature du contrat ;
- 30% à la livraison du rapport intérimaire de d'évaluation validée par ONU FEMMES ;
- 50% à la livraison du rapport final d'évaluation validée par ONU FEMMES.

NB. LE RAPPORT SERA ÉCRIT EN LANGUE ANGLAISE. SA TRADUCTION EN FRANÇAIS SERA SUPERVISÉE PAR LE CONSULTANT INTERNATIONAL.

LES CANDIDATURES FEMININES SONT FORTEMENT ENCOURAGEES

A compétence égale, les candidatures féminines seront privilégiées

Annexe 1 UN Women GERAAS evaluation quality assessment checklist

Guidance on the UN Women Global Evaluation Reports Assessment and Analysis System (GERAAS) is available at: <http://www.unwomen.org/en/about-us/evaluation/decentralized-evaluations>

Annexe 2 UN Women Evaluation Consultants Agreement Form

UN Women Evaluation Consultants Agreement Form: <http://gate.unwomen.org/>
UNEG Ethical Guidelines and Code of Conduct for Evaluation in the UN system <http://www.uneval.org/document/detail/100>

Annexe 3 UNEG Norms and Standards for evaluation

UNEG Norms: UNEG website <http://unevaluation.org/document/detail/21>
UNEG Standards: UNEG website <http://unevaluation.org/document/detail/22>

Annexe 4 UN Women Evaluation Handbook

UN Women Independent Evaluation Office website

<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

Annexe 5 Resources for data on gender equality and human rights

- UN Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) – Universal Human Rights Index: <http://uhri.ohchr.org/en>
 - UN Statistics – Gender Statistics: <http://genderstats.org/>
 - UNDP Human Development Report – Gender Inequality Index: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
 - World Bank – Gender Equality Data and Statistics: <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
 - Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Social Institutions and Gender Index: <http://genderindex.org/>
 - World Economic Forum – Global Gender Gap Report: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>
 - A listing of UN reports, databases and archives relating to gender equality and women's human rights can be found at: [http://www.un.org/womenwatch/directory/statistics and indicators 60.htm](http://www.un.org/womenwatch/directory/statistics_and_indicators_60.htm)
-