

# Évaluation du portefeuille pays Cameroun

2018-2020

Termes de référence



# Termes de référence

## Évaluation du portefeuille pays - Cameroun

### 1. Contexte

Le Bureau Pays d'ONU Femmes a été créé en 2011 (à la suite de la transition de l'UNIFEM) pour contribuer aux efforts du Gouvernement camerounais, du système des Nations Unies, et d'autres parties prenantes pour aborder les questions clés relatives à l'inégalité entre les sexes et aux formes de discrimination à l'égard des femmes.

La Note Stratégique du Bureau Pays ONU Femmes Cameroun est le principal outil de planification pour guider le progrès dans les domaines de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes grâce au travail normatif, de coordination et opérationnel d'ONU Femmes au Cameroun.

Cette évaluation tient compte de l'actuelle Note Stratégique, qui est en cours de validité jusqu'au décembre 2020. Elle sera suivie d'une nouvelle note stratégique, qui devrait être élaborée à partir de juillet 2020. La Note Stratégique 2018-2020 est fondée sur les normes, les principes et les obligations de la Convention visant à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, du Programme d'Action de Beijing, des observations finales de la Commission de la Condition de la Femme, de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité et du Programme de Développement Durable (Agenda 2030), qui comprend l'Accord de Paris et le Cadre de Sendai pour la Réduction des risques de catastrophe. Le Note Stratégique est fermement ancré dans l'Agenda 2030, en s'appuyant sur l'avantage comparatif d'ONU Femmes pour combler des lacunes spécifiques qui limitent la capacité nationale de mettre en œuvre les engagements en matière d'égalité des sexes.

La Note Stratégique 2014-2019 présente huit objectifs dans quatre domaines de résultats, alignés sur le Plan Stratégique d'ONU Femmes :

R1 : Leadership et participation des femmes à la vie politique

Résultat 1.1. les femmes participent pleinement aux postes de décision électorale aux niveaux national et local;

Résultat 1.2. les statistiques des genres sont mieux produites et utilisées pour planifier et surveiller les ODD aux niveaux national et local.

R2 : Autonomisation économique des femmes

Résultat 2.1. Améliorer la productivité et réduire les fardeaux du temps et de la main-d'œuvre des petites agricultrices en assurant un accès égal aux informations et aux ressources productives résilientes au climat

Résultat 2.2. Promouvoir les possibilités pour les agricultrices de participer à, et profiter de, la filière écologique « *Green Value Chain* ».

R3: Mettre fin à la violence à l'égard des femmes

Résultat 3.1. Les acteurs nationaux et locaux sont mieux en mesure de prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles et de fournir des services essentiels

R4 : Le leadership des femmes dans la paix et la sécurité

Résultat 4.1. La protection et les possibilités économiques des femmes et des filles dans les abris temporaires et dans les communautés d'accueil à la suite des déplacements par des situations d'urgence (conflit/épidémie /catastrophe) sont favorisées.

Résultat 4.2 : Des solutions durables sont promues pour les femmes et les filles touchées par des crises prolongées (conflit/catastrophe, abris temporaires et communautés d'accueil).

La Note Stratégique est alignée sur le Plan Stratégique d'ONU Femmes, liée à La Vision Cameroun 2035 et au Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (2010-2020) et est intégrée au Plan-Cadre d'Aide au Développement des Nations Unies (PNUAD) 2018-2020. Dans le cadre de son rôle de coordination, ONU Femmes préside le Groupe Thématique sur l'égalité des sexes pour assurer une réflexion substantielle sur le genre dans le cadre du PNUAD, et veille à ce que l'égalité des sexes soit intégrée dans toutes les actions humanitaires dans le pays,.

Les fonds disponibles pour le Plan Stratégique 2018-2020 d'ONU Femmes Cameroun s'élèvent à 7,63 millions de dollars, dont 76 % ont été dépensés jusqu'à présent pour sa mise en œuvre.

## 2. Description des programmes - projet

Les fonds mobilisés par ONU Femmes Cameroun pour la période 2018-2020 ont été les suivants

		<b>Budget NS/PTA</b> (au 31 décembre 2019)		
		<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Non Core</b>	-	2904043	4220420	2758373
<b>Disponible</b>				
<b>Ib</b>		505575	644669	638333
<b>Core</b>		356910	505575	505575
<b>Xb</b>		10500	15000	20000
<b>Total</b>		3779046	5387683	3924301

<b>Les principales interventions entreprises dans le cadre de la note stratégique actuelle sont les suivantes :</b>	
<b>Mettre fin à la violence à l'égard des femmes</b>	
00103615	Législation SPF2 O1.1
<b>Femmes Paix et sécurité et action humanitaire</b>	
00109962, 00115890 00115891	CERF 2018 Résultat 4.2
00112921	PBF IRF Résultat 1.1 - 2018
00112922	PBF IRF Résultat 4.2 - 2018
00103817	Action humanitaire SPF2
00113645	LEAP Humanitarian Outc 4.1 LEAP Humanitarian Outc 4.1
00113646	LEAP Humanitarian Outc 4.2
00105726 00109178	Global Facility - II, III
<b>Autonomisation économique des femmes</b>	
00098305	Les petites agricultrices ----
00098307	Opportunités pour les femmes
00109202	Résultat 2.2 PD-CVA
<b>Gouvernance sensible au genre</b>	

00109200	Résultat cMR 1.1 - UBRAF
00115903	CMR - ONUSIDA UBRAF 2019

Dans l'ensemble de ces domaines de programme, les principales stratégies d'ONU Femmes Cameroun sont les suivantes :

- **Approche fondée sur les droits de l'homme:** tous les programmes appliqueront une approche fondée sur les droits de l'homme, conformément à la compréhension commune des Nations Unies en matière d'approche basée sur les droits de l'homme (ABDH)
- **Développement de partenariats stratégiques:** établissement de partenariats intersectoriels stratégiques pour renforcer l'investissement et l'élaboration des politiques sur des questions spécifiques et permettre à ONU Femmes de contribuer à des résultats à plus grande échelle.
- **Générer de nouvelles connaissances** pour l'action plaidoyer d'ONU Femmes et pour soutenir des approches plus efficaces en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans les trois domaines de résultats. Cela contribuera également à établir des rapports fondés sur des données probantes sur les ODD, l'EUPet et la CEDAW.
- **Conseils techniques et assistance** aux décideurs et aux praticiens de l'ONU, du gouvernement et de la société civile, afin de soutenir la mise en œuvre de l'Agenda 2030, y compris par une participation efficace aux processus normatifs, à la réforme des politiques, à la capacité de suivi et rapports et à la conception des interventions.
- **Renforcer le leadership des femmes** à tous les niveaux et secteurs, y compris l'architecture nationale de l'égalité des sexes, par le biais de mouvements de femmes forts, diversifiés et intergénérationnels, dans les organes décisionnels et par rapport aux secteurs spécifiques où ONU Femmes travaille.
- Accroître la participation et les résultats pour les **groupes marginalisés de femmes**, y compris les femmes pauvres touchées par le changement climatique et les catastrophes fréquentes, les femmes autochtones, les travailleuses migrantes rapatriées et d'autres groupes exclus par l'ethnicité, la caste, la classe, la religion ou le handicap.
- **Des programmes catalytiques** qui améliorent la vie des femmes et des filles dans la zone pilote et qui démontrent de nouveaux modèles et méthodes qui peuvent être mis à l'échelle par le gouvernement et d'autres partenaires.
- **Tirer parti du triple mandat d'ONU Femmes** en utilisant des processus normatifs pour renforcer les capacités locales et nationales de promotion de l'égalité des sexes; établir des partenariats et générer des connaissances par le biais d'interventions opérationnelles visant à renforcer le plaidoyer et à fournir des preuves sur lesquelles fonder l'élaboration et le suivi des politiques élaborées autour des engagements normatifs; utiliser la coordination et les ressources normatives pour influencer le travail des acteurs du développement de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, contribuant ainsi à un changement plus significatif pour les femmes et les filles.

Un cadre de résultats de développement fait des produits et des résultats et de leurs indicateurs respectifs clarifie la note stratégique. Il existe également une théorie du changement articulée avec une syntaxe *SI-ALORS* pour chaque zone d'impact. Cette évaluation devrait stimuler une discussion participative sur la question afin de mieux comprendre la logique derrière le Note Stratégique.

La Note Stratégique est par ailleurs délimitée par le Cadre organisationnel d'Efficiencia et d'Efficacité.

### 3. But (et utilisation de l'évaluation)

Le travail d'ONU Femmes est encadré par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, que l'on appelle souvent la « déclaration internationale des droits des femmes », et par la Plateforme d'action de Beijing, qui énonce les engagements des gouvernements à agir concrètement pour renforcer les droits des femmes. L'esprit de ces accords a été confirmé par les Objectifs du Millénaire pour le Développement; par les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et sur les violences sexuelle dans les conflits<sup>1</sup>; 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 d'ONU Femmes et le Plan stratégique d'évaluation d'ONU Femmes 2014-2017 sont les principaux documents d'orientation qui énoncent les principes et le cadre organisationnel pour la planification, la conduite et le suivi de l'évaluation au sein ONU Femmes. Ces principes sont conformes aux normes d'évaluation du Groupe d'évaluation des Nations<sup>2</sup> Unies (UNEG) dans le système des Nations Unies, les normes d'évaluation dans le système des Nations Unies et les lignes directrices éthiques.<sup>3</sup>

Les principes clés de l'évaluation sensible au genre à ONU Femmes sont les suivants : 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 équitables 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 d'ONU Femmes aux résultats du 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. L'EPP met l'accent sur leur succès individuel et combiné dans la promotion de l'égalité des sexes dans les pays couverts par le Bureau Pays, et utilise la Note Stratégique comme point de référence principal.

L'évaluation du Portefeuille-pays (EPP) est principalement mandaté par le Bureau Pays (BP) en tant qu'évaluation formative (prospective) pour soutenir l'apprentissage stratégique et la prise de décision du BP et des parties prenantes nationales dans le cadre de la prochaine note stratégique, qui sera élaborée en 2020, et fournira une contribution évaluative à l'évaluation du PNUAD qui aura lieu dans la seconde moitié de 2020. Les évaluations sont censées avoir une perspective sommative secondaire (regarder en arrière), afin d'appuyer une responsabilisation accrue pour l'efficacité du développement et de l'apprentissage à partir des expériences.

IL est une priorité pour ONU Femmes que l'EPP soit sensible au genre et soutienne activement la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

---

<sup>1</sup> Les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et sur la violence sexuelle dans les conflits comprennent : 1325 (2000) et 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) et 2122 (2013);

<sup>2</sup> UNEG, "Norms and standards for evaluation", 2016, disponible en ligne : <http://www.unevaluation.org/document/detail/1914>.

<sup>3</sup> UNEG, « Ethical guidelines », 2008, disponible en ligne : <http://www.unevaluation.org/document/detail/102>.

Les premiers utilisateurs ciblés par cette évaluation sont les suivants : le Bureau Pays d'ONU Femmes Cameroun, le Bureau Régional d'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique Centrale, le système des Nations Unies au Cameroun et les principales parties prenantes nationales au Cameroun, y compris le Gouvernement, la société civile, les acteurs du mouvement des femmes, les donateurs d'ONU Femmes et les partenaires du secteur privé.

Les principales utilisations prévues de cette évaluation sont les suivantes :

- a. Apprentissage et prise de décision améliorée pour soutenir l'élaboration de la prochaine Note Stratégique et du PNUAD;
- b. La responsabilité pour l'efficacité de l'élaboration de la Note Stratégique du BP en termes de la contribution d'ONU Femmes à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes;
- c. Le renforcement des capacités et la mobilisation des parties prenantes nationales pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

#### **4. Objectifs (critères d'évaluation et questions clés)**

Cette évaluation a des objectifs 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. 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.
3. Soutenir le Bureau Pays d'ONU Femmes pour améliorer son positionnement stratégique afin de mieux soutenir la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
4. Analyser comment les principes et l'approche des droits de l'homme et l'égalité des sexes sont intégrés dans la conception et la mise en œuvre de la Note Stratégique.
5. Identifier et valider les leçons apprises, les bonnes pratiques et les exemples d'innovation qui soutiennent l'égalité des sexes et les droits humains.
6. Fournir un aperçu de la mesure dans laquelle le BP d'ONU Femmes a réalisé des synergies entre ses trois mandats (normatif, coordination et programme).
7. Fournir des recommandations concrètes en ce qui concerne l'élaboration de la prochaine Note Stratégique du Bureau Pays d'ONU Femmes.

L'évaluation s'applique selon quatre critères d'évaluation de l'OCDE/CAD (pertinence, efficacité (y compris les mandats normatifs et de coordination d'ONU Femmes), l'efficience et la durabilité) et les droits de l'homme et l'égalité des sexes comme critère supplémentaire.

L'évaluation cherchera à répondre aux questions et aux sous-questions clés suivantes en matière d'évaluation, qui seront affinées au cours de la phase initiale en consultation avec les groupes de référence et de gestion de l'évaluation :

Critère	Questions
Pertinence	Le portefeuille est-il aligné sur les normes internationales en matière d'égalité des sexes et en matière de droits de l'homme et sur les politiques nationales de soutien à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes?
	Quel est la pertinence du choix des partenaires pour la situation des femmes et des groupes marginalisés ?

	<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>L'orientation thématique dans l'ensemble du portefeuille est-elle appropriée et l'approche est-elle la plus pertinente pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au pays?</p> <p>Les interventions ciblent-elles les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes?</p>
Effacité	<p>Dans quelle mesure les résultats prévus ont été atteints dans les délais ?</p> <p>Quelle a été la contribution d'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats? Pour qui ? Quels résultats inattendus (positifs et négatifs) ont été obtenus? Pour qui ?</p> <p>Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont-elles été intégrées dans les programmes conjoints des Nations Unies et de la PNUAD?</p> <p>Quels sont les principaux facteurs habilitants et entravant l'atteinte des résultats prévus?</p>
Efficience	<p>Est-ce que les interventions établissent des synergies au niveau du portefeuille d'ONU Femmes et au niveau du travail d'ONU Femmes avec l'équipe de pays des Nations Unies ?</p> <p>L'organisation a-t-elle accès aux compétences, aux connaissances et aux capacités nécessaires à la livraison du portefeuille ?</p> <p>L'équilibre et la cohérence entre la programmation opérationnelle, la coordination et le travail normatif en matière de politiques sont-ils optimaux?</p> <p>Quel est l'avantage comparatif d'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires?</p> <p>Comment la charge de travail entre les mandats peut-elle être priorisée le plus efficacement possible?</p> <p>Dans quelle mesure la structure de gestion d'ONU Femmes soutient-elle l'efficacité de la mise en œuvre?</p> <p>Un système de gestion axé sur les résultats a-t-il été établi et mis en œuvre?</p> <p>Dans quelle mesure la gestion des connaissances est-elle utilisée et mise en œuvre efficacement pour faciliter la programmation?</p>
Durabilité	<p>Y-a-t-il appropriation nationale et y a-t-il des champions nationaux pour les différentes parties du portefeuille?</p> <p>Dans quelle mesure la capacité des partenaires a-t-elle été développée pour assurer la durabilité des efforts et des avantages?</p> <p>Quels sont les systèmes locaux de responsabilisation et de surveillance qui ont été mis en place pour soutenir la poursuite des activités?</p>
Droits de l'homme et égalité des sexes	<p>Quelle contribution ONU Femmes peut-t-elle apporter à la mise en œuvre des normes mondiales et des normes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes?</p> <p>Dans quelle mesure le portefeuille contribue-t-il à modifier les dynamiques du pouvoir dans les relations entre les différents groupes?</p> <p>Le portefeuille a-t-il été mis en œuvre conformément aux principes des droits de l'homme et de l'efficacité du développement (dans sa conception et sa mise en œuvre) : Participation/autonomisation; Inclusion/non-discrimination; Responsabilité nationale/transparence ?</p>

Dans le cadre de la réunion de lancement, l'équipe d'évaluation est tenue d'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 devraient inclure les éléments suivants :

1. Une rubrique prédéfinie pour le jugement évaluatif sous la forme d'une définition de réussite, d'une référence ou d'une norme minimale;
2. Intégrer la dimension genre (le cas échéant) :
  - a. Ventilée par genre,
  - b. Spécifique au genre (relatif à un groupe de genre),
  - c. Répartition en genre (équilibre entre les différents groupes de genre);
3. Intégrer une approche fondée sur les droits de l'homme (le cas échéant) :
  - a. Référence aux normes spécifiques en matière de droits de l'homme (y compris les observations finales de la Commission de la Condition de la Femme),
  - b. Maximiser la participation des groupes marginalisés dans la définition, la collecte et l'analyse des indicateurs.

On s'attend à ce que l'évaluation adopte une approche sensible au genre. Les évaluations sensibles au genre utilisent une approche systématique pour examiner des facteurs relatifs au genre qui évaluent et promeuvent les questions d'égalité de genre et fournissent une analyse des structures de contrôle politique et social qui créent l'égalité de sexes. Cette technique permet d'analyser les données collectées de la manière suivante :

1. Détermination des revendications des détenteurs de droits et des obligations des responsables pour leur réalisation
2. Évaluation de la mesure dans laquelle l'intervention a été guidée par les cadres normatifs internationaux (nationaux et régionaux) pertinents pour l'égalité des sexes et les droits des femmes, les mandats et les objectifs organisationnels à l'échelle du système des Nations Unies
3. Comparaison avec les informations existantes sur la situation des droits de l'homme et l'égalité des sexes dans la communauté, le pays, etc.
4. Identification des tendances, des réponses communes et des différences entre les groupes d'intervenants (désagrégation des données), par exemple, par l'utilisation de graphiques ou de citations illustratives (qui ne permettent pas d'identifier l'individu)
5. Intégrer dans l'analyse le contexte, les relations, les dynamiques du pouvoir, etc.
6. Analyse des structures qui contribuent aux inégalités vécues par les femmes, les hommes, les filles et les garçons, en particulier ceux qui connaissent de multiples formes d'exclusion
7. Évaluation de la mesure dans laquelle la participation et l'inclusivité (en ce qui concerne les détenteurs de droits et ceux qui sont responsable pour leur réalisation) ont été maximisées dans les processus de planification, de conception, de mise en œuvre et de prise de décisions des interventions
8. Triangulation des informations pour identifier les similitudes et/ou les divergences dans les données obtenues de différentes façons (entrevues, groupes de discussion, observations, etc.) et de différentes parties prenantes (p. ex., détenteurs de droits, responsables pour la réalisation de droits, etc.)
9. Identification du contexte derrière les chiffres et les personnes (en utilisant des études de cas pour illustrer des résultats plus larges ou pour aller plus en profondeur sur une question)
10. Comparaison des résultats obtenus avec le plan initial (p. ex., par l'application de la matrice d'évaluation)
11. Évaluation de la mesure dans laquelle la durabilité a été intégrée à l'intervention grâce à l'autonomisation et au renforcement des capacités des femmes et des groupes de détenteurs de droits et de responsables de leur réalisation.

L'évaluation devrait tenir compte des principales différences culturelles, religieuses, sociales et économiques lors de l'analyse des contributions d'ONU Femmes. Les résultats préliminaires obtenus par

le biais de ce processus devraient être validés par un atelier des parties prenantes avec le groupe de gestion de l'évaluation et le groupe de référence vers la fin de l'étape de collecte des données primaires.

## **5. Portée de l'évaluation**

Le timing de cette évaluation du portefeuille de pays vise à évaluer l'efficacité et les leçons à l'approche de la fin de l'actuelle Note Stratégique et du PNUAD.

La période couverte par l'évaluation sera celle de la Note Stratégique 2018-2020 (la collecte de données devrait se terminer en mai 2020). L'EPP se concentrera sur toutes les activités entreprises par le Bureau Pays dans le cadre de la Note Stratégique, y compris le soutien général à 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 2018-2021 d'ONU Femmes.

L'équipe d'évaluation devra établir la portée de l'évaluation, en particulier en termes des parties prenantes et des relations qui seront inclus ou exclus de l'évaluation. Ceux-ci devront être discutés pendant la mission de cadrage et l'atelier de démarrage de l'évaluation.

Des programmes conjoints et le travail de coordination d'ONU Femmes font partie des objets d'évaluation. Lorsque les programmes conjoints sont inclus dans l'analyse, l'évaluation tiendra 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'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 de la pertinence du contexte pour l'évaluation;
4. Assurer la familiarité avec la responsabilisation et la gestion des structures de l'évaluation.

ONU Femmes Cameroun a entrepris un examen à mi-parcours au cours de l'année 2019, précédé d'une EPP pour la période 2014-2016.

## 6. Conception de l'évaluation (processus et méthodes)

L'évaluation utilisera un « cluster design »<sup>4</sup> basé sur la théorie<sup>5</sup>. Le portefeuille pays évalué par rapport à la théorie du changement énoncée dans la Note Stratégique et révisée par l'équipe d'évaluation au cours de la phase de démarrage à l'aide d'un processus participatif au cours de l'atelier d'inception. Pour obtenir suffisamment de profondeur, l'évaluation regroupera le travail opérationnel, le travail de coordination, et les activités menées par le Bureau du Pays dans le cadre normatif autour des domaines thématiques énoncés dans le Plan stratégique 2018-2021 d'ONU Femmes.

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

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

1. Examen documentaire des 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 à l'efficacité du développement. Ils devraient identifier les changements attendus et inattendus dans les groupes cibles et touchés. Il est prévu que l'évaluation applique le processus de traçage afin d'identifier les mécanismes de changement et les contributions probables d'ONU Femmes.

L'évaluation devrait permettre d'évaluer la position stratégique d'ONU Femmes. Il est prévu que les cas mixtes qualitatifs/quantitatifs de différents groupes cibles soient élaborés, comparés et contrastés. L'équipe d'évaluation permettra d'identifier quels facteurs et quelles combinaisons de facteurs sont le plus souvent associés à une contribution plus élevée d'ONU Femmes aux résultats attendus et inattendus.

La méthode devrait inclure un large éventail de sources de données (y compris des documents, des informations sur le terrain, les systèmes d'information institutionnels, des dossiers financiers, des bénéficiaires, du personnel, des bailleurs de fonds, des experts, des représentants du gouvernement et des groupes communautaires).

L'évaluation est particulièrement encouragée à recourir des méthodes participatives pour s'assurer que tous les parties prenantes sont consultés 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.

---

<sup>4</sup> Le « cluster design » basée sur la théorie évalue le rendement de la Note Stratégique en fonction des hypothèses y énoncées concernant la façon dans laquelle le changement se produit. Ces hypothèses peuvent être contestées, validées ou élargies par l'évaluation.

<sup>5</sup> Une évaluation de cluster évalue un grand nombre d'interventions en « rassemblant » des interventions similaires en « clusters » et en n'évaluant en profondeur qu'un échantillon représentatif de ces interventions.

L'utilisation de l'analyse participative, de la vidéo, de la photographie ou d'autres méthodes est particulièrement encouragée comme moyen d'inclure les détenteurs de droits en tant que collecteurs de données et interprètes. L'évaluateur doit détailler un plan sur la façon dont la protection des participants et le respect de la confidentialité seront garantis conformément aux [lignes directrices éthiques](#) de l'UNEG.

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

- Entretiens (de groupe)
- Analyse de documents secondaires
- Observation
- Médias sociaux (le cas échéant)
- Enquête

L'évaluateur devrait prendre des mesures pour assurer la qualité, la fiabilité et la validité des outils et des méthodes de collecte de données et leur réactivité à l'égalité des sexes et aux droits de l'homme; par exemple, les limites de l'échantillon (représentativité) devraient être clairement énoncées et les données devraient être triangulées (contre-vérifiées par rapport à d'autres sources) afin d'assurer des résultats solides.

Il est proposé que l'évaluation utilise le « Women's Empowerment Framework » (élaboré par Sara Hlupekile Longwe<sup>6</sup>) 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<sup>7</sup>.

Les principales interventions entreprises par le Bureau Pays seront sélectionnées en fonction des objectifs du Plan Stratégique

L'évaluation devrait sélectionner les interventions sur la base d'un échantillonnage par choix raisonné fondé sur les normes minimales suivantes :

1. Un ou deux projets par groupe thématique de 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 socio-économique ou politique 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 ? S'agit-il d'une priorité géographique d'ONU Femmes, par exemple, des niveaux d'inégalité entre les sexes et de 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 élevé potentiel de non-réalisation

---

<sup>6</sup> [cadre d'autonomisation http://awidme.pbworks.com/w/page/36322701/Women%27s-ftn1](http://awidme.pbworks.com/w/page/36322701/Women%27s-ftn1)

<sup>7</sup> Les cinq « niveaux d'égalité » du Cadre pour l'autonomisation des femmes comprennent :

1. *Bien-être*, c'est-à-dire l'amélioration du statut socio-économique, comme le revenu, une meilleure nutrition, etc. Ce niveau ne produit rien pour autonomiser les femmes.
2. *Accès*, c'est-à-dire un accès accru aux ressources. Il s'agit de la première étape de l'autonomisation, car les femmes augmentent leur accès par rapport aux hommes.
3. *Conscientisation*, impliquant la reconnaissance des forces structurelles qui désavantagent et discriminent les femmes et l'objectif collectif de combattre ces discriminations.
4. *Mobilisation*, la mise en œuvre d'actions liées à la conscientisation des femmes.
5. *Contrôle*, impliquant le niveau d'accès atteint et le contrôle des ressources qui ont changé à la suite de la réclamation et de l'action collective

- des résultats ou pour lesquels d'autres preuves sont nécessaires pour la prise de décisions de la direction?
- c. Investissement important. L'intervention est-elle considérée comme un investissement important par rapport au portefeuille global des bureaux (plus d'un tiers)?
3. Les possibilités d'apprentissage les plus riches.
    - a. Potentiel de répllication et de mise à l'échelle. L'évaluation fournirait-elle l'information nécessaire pour identifier les facteurs indispensables à la réussite dans un domaine thématique et déterminer la faisabilité d'une répllication ou d'une mise à l'échelle? Le domaine thématique comprend-il un projet pilote ou une initiative novatrice?
    - b. Le manque de connaissances. L'évaluation contribuera-t-elle à combler un fossé pressant de connaissances relatives à la réalisation de l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes?

## 7. 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. Elaboration (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 intervenants en fonction des caractéristiques suivantes :

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

Les évaluateurs sont encouragés à enrichir l'évaluation avec une analyse des relations et des dynamiques de pouvoir. Il est important de prêter attention à la participation des détenteurs de droits, en particulier des femmes et des groupes vulnérables et marginalisés, afin d'assurer l'application d'une approche sensible au genre. Il est également important de préciser les garanties éthiques qui seront utilisées comme mentionné ci-dessus.

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

## 8. Délai

L'évaluation devrait être effectuée selon le délai suivant, la phase d'inception commençant en janvier et le rapport final terminé d'ici la fin de juin. Le tableau ci-dessous décrit également le type de produits (rapports, mémoires ou autres) attendus de l'évaluation

Activité	Livrable	Délai
4 jours de mission d'orientation, Yaounde	TDR révisés, composition du GRE, Analyse des parties prenantes, Agenda	Janvier
5 jours phase de démarrage, Yaoundé	Atelier aide mémoire rapport de démarrage	Avril
14 jours phase de collecte des données	Présentation des observations préliminaires à l'GRE	Avril - Mai
3 semaines phase de reporting (analyse et présentation des observations préliminaires) (avec une visite de pays potentielle en avril)	Projet de rapport	Mai - Juin
Rapport final	Rapport final	Juillet
Utilisation et suivi	Dossier d'évaluation	Août - Sep

On s'attend à ce que les évaluateurs conçoivent et facilitent les événements suivants :

1. Atelier de démarrage participative à Yaoundé, Cameroun (y compris révision de l'utilisations de l'évaluation, du cadre d'évaluation, de la carte des parties prenantes et des théories du changement);
2. Brief finale pour le Groupe de gestion de l'évaluation à la fin de chaque visite dans le pays;
3. Atelier de constatations, de validation et de recommandations participatives (en ligne ou dans le pays selon la disponibilité de fonds).

Toutes les données recueillies dans le cadre de l'évaluation sont la propriété d'ONU Femmes et l'équipe d'évaluation doit soumettre tous les formulaires de données remplis (c.-à-d. notes d'entrevue, données brutes d'enquête, etc.) au spécialiste régional de l'évaluation en assurant un stockage des données en toute sécurité et en respectant la confidentialité. Un Rapport d'Evaluation modèle sera fournis à l'évaluateur basé sur le schéma ci-dessous. Le spécialiste régional de l'évaluation veillera à la qualité du rapport d'évaluation. Le projet et le rapport final d'évaluation seront partagés avec le Groupe de Référence de l'Evaluation et le Groupe de Gestion de l'Evaluation pour l'examen de la qualité. Le rapport final sera approuvé par le Spécialiste Régional de l'Evaluation.

- 1) Titre et pages d'ouverture
- 2) Résumé
- 3) Contexte et objectif de l'évaluation
- 4) Programme/objet de description de l'évaluation, contexte et analyse des parties prenantes
- 5) Les objectifs et la portée de l'évaluation
- 6) Méthodologie et les limites de l'évaluation
- 7) Résultats : la pertinence, l'efficacité (normative, coordination, opérationnelle), l'efficience, la durabilité, le genre et droits de l'homme
- 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 la matrice d'évaluation

Liste des conclusions et recommandations

## 9. Gestion de l'évaluation

Cette évaluation aura les structures de gestion suivantes :

1. Spécialiste Régionale de l'Evaluation et point focal d'évaluation du Bureau Pays ONU Femmes pour la coordination et la gestion **quotidienne**;
2. Le Spécialiste Régional de l'évaluation peut être considéré le **chef d'équipe**, c'est-à-dire la personne qui dirige la phase de démarrage, la collecte de données/ l'analyse et la rédaction de rapports avec l'assurance de la qualité par les Services Indépendants d'Evaluation et d'Audit au siège;
3. Groupe de gestion de l'évaluation pour le **soutien administratif et la responsabilité**: Représentant Pays, point focal suivi/évaluation, Spécialiste Régional d'Evaluation ;
4. Groupe de référence de l'évaluation pour l'**appui technique**: le personnel du programme ONU Femmes, les partenaires nationaux du gouvernement, les partenaires de développement /donateurs, des représentants de l'équipe pays, la société civile.

Les principaux rôles et responsabilités pour la gestion des rapports d'évaluation sont les :

Équipe d'évaluation	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pour éviter les conflits d'intérêts 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.</li><li>2. Les évaluateurs ne doivent avoir aucun conflit d'intérêt direct et doivent avoir la pleine liberté de mener leur travail d'évaluation de façon impartiale. Ils doivent pouvoir exprimer leur opinion de manière libre.</li><li>3. L'équipe d'évaluation prépare tous les rapports d'évaluation, qui devraient refléter une approche et une conception convenues de commune accord lors de la phase de démarrage entre l'équipe d'évaluation, le gestionnaire de l'évaluation et le Spécialiste Régional de l'Evaluation.</li></ol>
Gestionnaire de l'évaluation (spécialiste régional de l'évaluation en coordination avec le point focal d'évaluation du Bureau Pays)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mener une évaluation préliminaire de la qualité de tous les produits et émettre des commentaires en vue d'une action de l'équipe d'évaluation</li><li>2. Fournit des commentaires de fond sur l'approche conceptuelle et méthodologique et d'autres aspects de la conception de l'évaluation</li><li>3. Gérer la logistique pour la mission sur le terrain</li><li>4. Initier les paiements de l'équipe d'évaluation en temps opportun</li><li>5. Coordonner le feedback sur le brouillon et sur le rapport final du Spécialiste Régional de l'Evaluation, du groupe de gestion et du groupe de référence</li></ol>

	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
Evaluation et gestion des groupes de référence (y compris le spécialiste régional de l'évaluation)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fournir des commentaires de fond et d'autres formes d'assistance opérationnelle tout au long de la préparation des rapports.</li> <li>2. Le cas échéant, participe à des réunions et des ateliers avec d'autres partenaires et parties prenantes avant la finalisation des rapports.</li> </ol>

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

1. Consulter les partenaires en ce qui concerne l'évaluation et le calendrier proposé pour la collecte de données
2. Organiser une séance de compte-rendu par l'évaluateur peu avant la fin de la collecte des données afin de présenter les résultats préliminaires ou les lacunes dans l'information au groupe de gestion de l'évaluation
3. Veiller à ce que les parties prenantes identifiées dans le cadre de l'analyse des parties prenantes soient incluses, en particulier les plus vulnérables ou difficiles à atteindre, et fournir un soutien logistique au besoin en contactant les parties prenantes et en organisant le transport.
4. Veiller à ce que la perspective de l'égalité des sexes et des droits de la personne soient prise en compte tout au long de l'évaluation et que l'évaluateur respecte les principes éthiques décrits ci-dessous.

## 10. Composition, compétences et expériences de l'équipe d'évaluation

L'équipe d'évaluation pour l'EPP du Bureau Pays d'ONU Femmes Cameroun sera composée de 2 évaluateurs. L'équipe devra démontrer les capacités suivantes :

- Expérience dans la conduite d'une évaluation sensible au genre
- Connaissance approfondie et expérience dans l'application des méthodes d'évaluation qualitative et quantitative
- Expérience en analyse de genre et approches fondées sur les droits de l'homme
- Expérience avérée dans la conception et la conduite d'évaluations
- Compétences en analyse de données
- Excellente capacité de communication avec les parties prenantes
- Compétence technique dans les domaines thématiques à évaluer
- Compétences en gestion des processus, y compris les compétences en matière de facilitation et de communication
- Connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres de programmation, de coordination et normatifs au niveau régional et national
- Maîtrise du français et de l'anglais
- Expérience dans le pays ou expérience régionale en Afrique de l'Ouest et Centrale.

En tant que membre du personnel des Services Indépendants d'Evaluation et d'Audit, le Spécialiste Régionale en l'évaluation d'ONU Femmes dirigera de façon indépendante la conception de l'évaluation, la collecte de données et l'analyse des informations recueillies. L'expert national en évaluation aura une expérience significative dans la conception et la réalisation d'évaluations sensibles au genre.

Les services d'un interprète/traducteur seront mis à contribution lors des consultations de démarrage, de la collecte de données et la traduction des différents rapports.

### **Expert national en évaluation : qualifications**

- Être titulaire d'un diplôme universitaire (maîtrise ou équivalent) en sciences sociales, y compris les études de genre, les affaires internationales, la sociologie, les politiques publiques, les sciences politiques, l'administration publique, l'économie, la planification régionale ou d'autres domaines pertinents;
- Au moins 3 ans d'expérience avérée dans la conduite d'évaluation;
- Expérience thématique solide en matière de genre et de développement durable ;
- Une connaissance approfondie et une expérience dans l'application de méthodes d'évaluation qualitatives et quantitatives, y compris les compétences en analyse de données. L'expérience avec l'utilisation de NVIVO est un atout;
- Connaissance des normes internationales en matière de droits des femmes et en matière d'intégration des questions relatives au genre;
- Excellente capacité de communication avec les intervenants, y compris les compétences en gestion des processus et en facilitation;
- Compétence technique dans les domaines thématiques à évaluer;
- Connaissance du rôle du système des Nations Unies, et de préférence des connaissances et de l'expérience avec ONU Femmes et de son triple mandat en termes de programmation, de coordination et normative au niveau régional et national;
- Expérience dans le pays, ou expérience régionale en Afrique de l'Ouest et centrale;
- Langues: Maîtrise du français et de l'anglais (écrit et orale)

## **11. Code de conduite éthique**

ONU Femmes a élaboré un [formulaire d'entente pour les évaluateurs d'ONU Femmes](#) qui doit être signé dans le cadre du processus de passation de marchés, qui est basé sur les lignes [directrices éthiques](#) et sur le [Code de Conduite](#) de l'UNEG. Ces documents seront annexés au contrat. Les lignes directrices de l'UNEG notent l'importance d'une conduite éthique pour les raisons suivantes :

1. Utilisation responsable du pouvoir : Tous ceux qui sont engagés dans les processus d'évaluation sont responsables de veiller à la bonne conduite 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. Utilisation responsable des ressources : La conduite éthique dans l'évaluation augmente les chances d'acceptation par les parties à l'évaluation et, par conséquent, la probabilité que l'investissement dans l'évaluation se traduise par de meilleurs résultats.

Les évaluateurs sont censés fournir un plan détaillé sur la façon dont les principes suivants seront assurés tout au long de l'évaluation (voir l'orientation éthique de l'UNEG pour les descriptions) et sur la manière dont les [lignes directrices](#) de l'OMS sur la recherche sur la violence à l'égard des femmes seront utilisées : 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 de jeunes enfants ou des groupes vulnérables); 5) Réparation; 6) La Confidentialité; 7) L'évitement de dommage

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

1. Un plan est en place pour protéger les droits du répondant, y compris la vie privée et la confidentialité
2. L'intervieweur ou le collecteur de données est formé dans la collection d'informations sensibles, et si le sujet de l'évaluation est axé sur la violence à l'égard des femmes, ils devraient avoir une expérience préalable dans ce domaine et élaborer un guide pour l'utilisation des lignes directrices de l'OMS dans la recherche sur la violence à l'égard des femmes
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 au moment et à l'endroit appropriés afin de 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 personnes en situation de risque peuvent demander un appui

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

L'évaluateur prend la décision finale sur les constatations, les conclusions et les recommandations du rapport d'évaluation, et l'évaluateur doit être protégé contre les pressions visant à modifier l'information contenue dans le rapport.

En outre, si l'évaluateur identifie les problèmes d'actes répréhensibles, de fraude ou d'autres comportements contraires à l'éthique, les procédures d'ONU Femmes doivent être suivies et la confidentialité doit être maintenue.

Le [Cadre juridique d'ONU Femmes chargé de résoudre la non-conformité aux normes de conduite des Nations Unies](#), et les politiques d'accompagnement protégeant contre les représailles et interdisant le harcèlement et l'abus d'autorité, fournissent un cadre cohérent visant à créer et à maintenir un environnement de travail harmonieux, en veillant à ce que les membres du personnel ne se livrent à des actes répréhensibles et que toutes les allégations d'actes répréhensibles soient signalées sans délai et soient objet d'enquêtes, et que de mesures appropriées pour parvenir à la responsabilisation soient prises.

Le Cadre juridique d'ONU Femmes chargé d'assurer la conformité aux normes de conduite des Nations Unies définit la faute et les mécanismes d'ONU Femmes pour la signaler et l'enquêter. Plus d'informations peuvent être fournis par le gestionnaire de l'évaluation si nécessaire.

### Processus de demande

Composition du dossier :

1. CV et formulaire [ONU Femmes P-11](#)
2. Rapports écrits en anglais (requis pour le membre de l'équipe)

## **Annex 1 UN Women GERAAS evaluation quality assessment checklist**

<https://genderevaluation.unwomen.org/-/media/files/un%20women/gender%20evaluation/handbook/tool%2014%20-%20geraas%20evaluation%20report%20quality%20assessment%20checklist.docx?la=en>

## **Annex 2 UN Women Evaluation Consultants Agreement Form**

<https://gate.unwomen.org/resources/docs/SiteDocuments/UNWomen%20-%20CodeofConductforEvaluationForm-Consultants.pdf>

## **Annex 3 UNEG Norms and Standards for evaluation<sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>**

<http://www.unevaluation.org/document/detail/1914>

## **Annex 4 UN Women Evaluation Handbook and Country Portfolio Evaluation Guidance**

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

<https://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook/country-portfolio-evaluation-guidance>

## **Annex 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: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- 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)

