

Traduction de la lettre d'introduction

23 janvier 2015

Chères Mme. Peters et Mme. Moreno Fernandez,

Au nom de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), je souhaite exprimer ma gratitude pour l'évaluation du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) qui a été réalisée dans six pays (le Bangladesh, le Cambodge, la République Démocratique du Congo, l'Equateur, le Kenya, et la Tanzanie) et en consultation avec le personnel d'ONU Femmes et des parties concernées au siège et dans certains bureaux régionaux.

ONU Femmes reçoit avec intérêt le rapport final de l'évaluation, le premier pour l'Entité, qui présente un compte rendu complet, solide et une analyse solidement ancrée sur des données des trois premières années de notre travail. Nous apprécions l'approche et les interactions positives et constructives issues d'un processus consultatif avec MOPAN et l'équipe d'Universalialia tout au long de l'évaluation.

ONU Femmes pense que l'évaluation présente en général une image précise de notre situation pendant la période analysée et à ce moment dans l'histoire de l'organisation. Nous accueillons avec intérêt et affirmons les conclusions de l'évaluation qui notent que "le mandat très précis d'ONU Femmes à promouvoir l'égalité des sexes fait la force de l'organisation"; que le mandat reste pertinent et que bien que beaucoup reste à faire, "ONU Femmes a eu un succès considérable en établissant sa structure opérationnelle".

Nous apprécions aussi l'échange franc et utile avec les membres de MOPAN lors d'une réunion au siège d'ONU Femmes le 12 janvier 2015. Les conclusions de l'évaluation sont alignées avec les questions soulignées auprès du Comité Directeur, notamment à travers le Rapport Annuel d'ONU Femmes 2013 et à travers les évaluations institutionnelles. Nous sommes confiants qu'ONU Femmes a entrepris des actions concertées pour remédier à ces défis.

ONU Femmes apprécie les efforts qui ont été entrepris pour contextualiser les réalités confrontées par l'organisation – en tant que nouvel organisme, ainsi que la reconnaissance de la mesure dans laquelle les résultats de l'organisation ont été réalisés lors d'une évolution institutionnelle rapide et notable à tous niveaux. Ceci inclut une reconnaissance du fait que la nouveauté d'ONU Femmes veut dire que certains partenaires n'auront pas connaissance de l'organisation ou de l'évolution de son mandat par rapport à celui des entités précédentes. Nous apprécions aussi les efforts qui ont été entrepris afin de modifier la méthodologie de l'évaluation, et notamment les indicateurs, afin de saisir avec précision le mandat unique de l'Entité, qui inclut un rôle normatif, opérationnel et de coordination, et afin de s'adapter à la

création récente et au fonctionnement des bureaux de pays qui ont été étudiés au cours de l'évaluation.

ONU Femmes se réjouit du fait que l'Entité a reçu un classement "fort" ou "adéquat" sur la plupart des indicateurs de performances. En particulier, nous sommes heureux de voir qu'ONU Femmes est jugé comme étant performante dans son orientation stratégique vis-à-vis de son mandat et dans ses priorités et résultats transversaux à niveau national ; de plus nous sommes heureux que les pratiques et systèmes de l'Entité sont considérés comme étant « satisfaisants » ou « forts » dans tous les domaines de la gestion opérationnelle; comme étant « satisfaisants » ou « forts » dans tous les domaines liés à la gestion des relations; comme étant « forts » dans l'évaluation des résultats, tout en restant « satisfaisants » sur la présentation d'informations liées à la performance et sur la diffusion des résultats. Nous accueillons avec intérêt la conclusion qui cite que le travail d'ONU Femmes est estimé comme ayant une forte pertinence et que la progression de l'organisation envers les résultats à niveau global et national ainsi que ses contributions envers les priorités et objectifs nationaux sont considérés comme étant « satisfaisants ».

De plus, nous sommes très heureux de voir la reconnaissance attribuée au soutien et aux conseils en matière politique partagés par ONU Femmes à tous niveaux. Nous accueillons avec intérêt la conclusion du rapport qui cite qu'ONU Femmes a une fonction en évaluation qui est considérée comme étant forte, un verdict qui reste aligné avec les conclusions de deux autres évaluations externes entreprises sur la fonction d'évaluation à ONU Femmes.

Néanmoins, ONU Femmes est en désaccord avec les observations sur sa chaîne de résultats. ONU Femmes a eu de longues consultations avec son Comité Directeur sur son nouveau Cadre de Résultats en matière de Développement, qui a été reconnu par le Comité Directeur d'ONU Femmes comme étant un des meilleurs dans le système ONU. ONU Femmes estime qu'il ne convient pas à un Plan Stratégique d'être compréhensif, mais plutôt ciblé. Etant donné le mandat unique de l'Entité, dont son rôle sur les questions transversales et en matière de coordination, le niveau « produit » dans notre Cadre de Résultats doit être différent sur le plan qualitatif de celui d'autres organisations avec des mandats divergents, et devrait rester plus proche du niveau « résultats ».

ONU Femmes reconnaît que plus d'efforts seront nécessaires afin de consolider les résultats obtenus jusqu'ici et afin de construire une organisation plus efficace et durable. Nous prenons note de la nécessité d'adresser des défis persistants, notamment, la base de ressources limitée de l'organisation et les contraintes de capacité qui y sont liées. Nous reconnaissons aussi la nécessité de continuer à renforcer notre vision institutionnelle sur l'importance des résultats et des rapports sur les résultats et la budgétisation ; de développer notre capacité pour la gestion axée sur les résultats, d'améliorer les processus d'achat et de gestion de risques et d'améliorer la gestion des connaissances à tous niveaux.

Toute l'administration d'ONU Femmes reconnaît la nécessité d'amélioration dans ces domaines, par le biais d'actions déjà entreprises ou planifiées. Ces améliorations sont toujours entreprises en consultation avec le Comité Directeur de l'organisation et dans le contexte existant des contraintes financières d'ONU Femmes. Plus de précisions sur les actions clés entreprises par l'Entité en réponse aux conclusions de l'évaluation MOPAN sont incluses dans le tableau ci-joint.

Etant donné qu'à partir de 2015, MOPAN mettra en œuvre une nouvelle méthodologie d'évaluation, nous souhaiterions souligner un certain nombre de questions qui devraient être prises en considération lors de futures évaluations. Premièrement, nous souhaiterions faire part de notre appréciation aux membres de MOPAN d'avoir accepté l'utilisation d'un outil commun d'évaluation. Néanmoins, nous constatons que beaucoup de pays bailleurs de fonds continuent à entreprendre des bilans et des évaluations individuels. Pour une petite entité comme ONU Femmes, ces évaluations bilatérales multiples exigent un temps et des ressources considérables de la part du personnel et notre capacité institutionnelle à répondre aux exigences de chaque évaluation reste limitée. Nous encourageons les pays bailleurs de fonds à utiliser l'évaluation de MOPAN autant que possible, et d'éviter, à la mesure du possible, des évaluations bilatérales qui opèrent en parallèle ou qui se chevauchent.

De plus, nous estimons que la méthodologie de MOPAN pourrait être beaucoup plus flexible dans son analyse des organisations avec des mandats complexes comme ONU Femmes, qui a un rôle normatif, opérationnel et de coordination. Au fur et à mesure que le système ONU cherche à être de plus en plus "adepte à réaliser les objectifs" afin de soutenir les Etats membres à réaliser le nouveau programme de développement pour l'après-2015, les rôles normatifs, de coordination et opérationnels du système ONU, et les liens réciproques entre le travail opérationnel et de coordination des agences de l'ONU deviendront de plus en plus importants. Les évaluations, comme celle de MOPAN, devront s'adapter afin de mieux mesurer l'évolution de la contribution et du soutien qui viendra de la part du système ONU.

Finalement, nous accueillons avec intérêt les efforts qui ont été entrepris afin de mieux saisir et comprendre le rôle de coordination d'ONU Femmes, et notamment au niveau national. Néanmoins les efforts d'ONU Femmes ne sont qu'une partie des éléments nécessaires pour une action commune efficace afin de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme. ONU Femmes plaide fortement en faveur du fait que les évaluations menées par les pays bailleurs de fonds devraient mesurer à quel degré les agences des Nations Unies travaillent de façon cohérente à travers le système ONU. D'ores et déjà plus en plus de pays adoptent l'approche "Unis dans l'Action" et la coordination du système ONU et le travail "uni" devient le mode opérationnel de rigueur dans beaucoup de contextes nationaux. L'évaluation MOPAN devrait aussi être modifiée afin de saisir l'impact de ces contributions communes.

Au nom de toute mon équipe, je souhaite exprimer mes remerciements à l'équipe MOPAN et d'Universalialia pour l'expérience positive de notre participation à

l'évaluation 2014. Nous attendons avec intérêt l'occasion de collaborer à l'avenir afin d'améliorer nos résultats et notre impact.

Avec mes meilleures salutations,

(signé)

Phumzile Mlambo-Ngcuka
Secrétaire générale adjointe and Directrice exécutive d'ONU Femmes

Indicateur de résultats (IR)	Réponse d'ONU Femmes	Actions Clés
I. Efficacité institutionnelle d'ONU Femmes		
IR 1 : Supervision des résultats	Accepté	Le département pour l'orientation et la gestion des programmes continuera à diriger ce processus. Les ressources nécessaires seront maintenues afin d'assurer que le département continuera à développer les capacités nécessaires pour gérer les résultats.
IR 2 : Stratégie institutionnelle et mandat de l'organisation	Accepté	Dans tous les documents officiels soumis au Comité Directeur (ex. le Rapport Annuel sur le Plan Stratégique) ainsi que ses matériaux de communication, ONU Femmes s'efforcera à expliquer plus clairement son rôle opérationnel.
IR 3 : Vision institutionnelle des résultats	Partiellement en accord	ONU Femmes reconnaît que la chaîne de résultats ainsi les indicateurs de résultats du Plan Stratégique ne représentent pas la totalité du travail d'ONU Femmes. La revue à moyen terme du Plan Stratégique, planifiée en 2016, sera l'occasion de revisiter cette question. Néanmoins, ONU Femmes n'estime pas nécessaire que le Plan Stratégique reflète tous les éléments du travail de l'organisation liés à ses résultats. Selon ONU Femmes, plutôt que de prétendre d'être exhaustif, un plan stratégique doit refléter une vision globale et stratégique du travail. Ceci est particulièrement important vu qu'ONU Femmes, comme beaucoup d'autres organisations, cherche à aligner une planification basée sur des processus inter-agences à niveau national, avec son Plan Stratégique, tout en reconnaissant qu'à certains moments, cette approche peut générer des demandes qui tout en restant alignées avec le Plan Stratégique, n'y sont pas mentionnées explicitement.
IR 4 : Vision axée sur les questions thématiques interdisciplinaires	Accepté	Le travail d'ONU Femmes dans le secteur de l'environnement sera revisité en 2016 lors du processus de revue du plan stratégique à moyen terme. Sur cette question ONU Femme continuera à agir selon les directives de son mandat ; de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies et des décisions de son Comité Directeur.
IR 5 : Vision axée sur les résultats à niveau national	Accepté	ONU Femmes continuera à développer la capacité de ses bureaux pays pour la gestion axée sur les résultats. En 2015, ONU Femmes aura, pour la première fois, recruté un/une Spécialiste en Planification et Coordination dans chaque bureau régional. En 2015 et 2016, et avec le soutien régulier du département pour l'orientation et la gestion des programmes, les bases nécessaires seront établies pour la consolidation d'une culture axée sur les résultats au sein de l'organisation et plus particulièrement dans les bureaux et les régions qui en ont le plus besoin.
IR 6 : Décisions liées à	Accepté	ONU Femmes s'engage à travailler avec son Comité Directeur afin de d'analyser et mettre à jour la

Indicateur de résultats (IR)	Réponse d'ONU Femmes	Actions Clés
l'allocation des ressources		méthodologie employée pour l'allocation des ressources de base, avec l'objectif d'assurer que les ressources nécessaires soient à la disposition des bureaux de pays, en réponse à leurs besoins.
IR 7 : Budgétisation axée sur les résultats	Accepté	Au fur et à mesure qu'ONU Femmes développe son processus de budgétisation axée sur les résultats, l'organisation continuera à améliorer sa capacité à assurer le suivi des résultats.
IR 8 : Responsabilité financière	Partiellement en accord	ONU Femmes est en désaccord avec la conclusion qui cite que « la réalisation d'audits au niveau projet/programme » est l'un des éléments les plus faibles dans le domaine de la responsabilité financière. Le réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) reconnaît qu'ONU Femmes adhère aux critères qui requièrent que les audits à niveau régional / national ou de projet soient réalisés conformément aux standards internationaux d'audit. D'ailleurs c'est en part grâce à ces audits indépendants et rigoureux que l'analyse MOPAN a réussi à identifier les faiblesses et problématiques soulignées dans les rapports d'audit. A ce jour, un procédé manuel a été mis en place afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations liées aux audits de projets. Sujet à la disponibilité de fonds, et afin d'améliorer l'efficacité des procédés, un système informatisé sera développé afin de soutenir tout le cycle d'audit : de la planification au suivi -- afin d'assurer la réalisation des recommandations du rapport d'audit par les partenaires de mise en œuvre du projet. Le siège d'ONU Femmes reçoit régulièrement des Registres de Risque de la part de plusieurs bureaux de pays. Les données qui s'y trouvent seront comptabilisées, analysées et feront l'objet d'un rapport final. La fonction d'achat d'ONU Femmes a été le sujet d'un audit du Comité des Commissaires aux Comptes de l'ONU (UNBoA) et du Bureau de l'Audit et des Investigations (OAI) du PNUD en 2013 et 2014. Pendant la période d'audit l'UNBoA et l'OAI ont tous les deux noté que la Section des Achats à ONU Femmes manquait de personnel. Ce manque de personnel mène à une participation insuffisante de la section dans les activités d'achat, et entraîne une faible gestion de la fonction d'achat au sein ONU Femmes. Afin de répondre à ces observations, la Division pour la Gestion et l'Administration (DMA) d'ONU Femmes a analysé la fonction d'achats afin de mieux comprendre et réagir face aux ressources limitées qui existent dans la Section des Achats au siège. Une nouvelle structure (contenant un nombre suffisant de

Indicateur de résultats (IR)	Réponse d'ONU Femmes	Actions Clés
		postes et des profils spécialisés) a été suggérée et présentée à l'équipe dirigeante d'ONU Femmes. Dans l'interim, ONU Femmes a engagé un Spécialiste de l'Achat à niveau P-3 et continue à recruter 3 autres personnels d'appui. siège Lors du premier trimestre 2015, ces ressources permettront à la section de centraliser la fonction achat au siège, renforçant la gestion de la fonction pour toute l'organisation.
IR 9: L'utilisation de données de performance	Accepté	Le développement (en cours) d'un nouveau système pour la gestion des résultats va améliorer de façon appréciable la capacité d'ONU Femmes à prendre des décisions en temps réel, à l'aide d'indicateurs de performances. La priorité sera de créer un ensemble de preuves qui permettra à l'organisation de se servir de données de performance dans le processus de prise de décision. Pour l'instant, l'organisation se sert de données de performance afin d'approuver l'allocation de fonds de base et l'approbation des plans annuels de travail. Néanmoins ceci n'est pas encore enregistré systématiquement. ONU Femmes modifiera ses procédés afin d'assurer que les décisions concernant l'allocation de ressources bases prises à l'aide de données de performance seront enregistrées régulièrement.
IR 10: Gestion des ressources humaines	Accepté	ONU Femmes continuera à améliorer les contrôles de qualité et les directives issues dans le domaine des ressources humaines, et notamment son système de gestion des performances ainsi que la mise en œuvre de politiques qui y sont liées. Ceci permettra à l'organisation de s'assurer que le processus d'évaluation de performance pour chaque membre du personnel sera aligné avec le mandat de l'organisation, les pratiques optimales et la stratégie organisationnelle et que ce processus répondra aux besoins et aux priorités des membres du personnel.
IR 11: Programmes axés sur le rendement	Accepté	ONU Femmes continuera à améliorer la qualité de planification.
IR 12: Délégation de pouvoirs	Accepté	ONU Femmes a présenté à son Comité Directeur un système pour la délégation de pouvoirs basé sur la nouvelle architecture régionale. Le système de délégation de pouvoirs ainsi que l'architecture ont été approuvés. Néanmoins ONU Femme a reçu un budget bien en dessous de celui qui avait été approuvé par le Comité. Par conséquent, les bureaux de pays d'ONU Femmes n'ont pas suffisamment de fonds. Les conséquences de cette situation incluent, entre autres, des difficultés à recruter suffisamment de personnel afin de répondre aux rôles précisés dans cadre de référence de contrôle interne. En réponse à ceci, ONU Femmes a pris des mesures afin de s'assurer que les bureaux qui n'ont pas assez de personnel bénéficient du soutien et de la supervision nécessaire de la part des bureaux régionaux et du siège. Ceci inclut le transfert de transactions du niveau national au niveau régional lorsque les capacités

Indicateur de résultats (IR)	Réponse d'ONU Femmes	Actions Clés
		requis ne sont pas présentes. Par conséquent, le processus de délégation de pouvoirs a été mis en œuvre par étapes : une délégation complète n'est autorisée que lorsqu'une analyse au niveau régional et du siège confirme que les capacités requises sont présentes afin d'assumer les rôles précisés dans le cadre de référence; une délégation partielle est autorisée lorsque l'autorité peut être déléguée dans certains domaines mais pas d'autres ; et aucune délégation n'est faite si les bureaux n'ont pas pu mettre en place les capacités requises.
IR 13: Soutien aux plans nationaux	Accepté	ONU Femmes souhaite s'assurer que ses plans sont alignés et répondent aux priorités nationales. A cette fin, l'organisation cherchera à renforcer les liens entre son travail opérationnel et normatif à niveau national et partagera des directives plus claires à ce sujet avec les bureaux de pays.
IR 14: Adaptation des procédés	Accepté	ONU Femmes révisé son Manuel de Programme et d'Operations (POM) afin de renforcer et améliorer ses programmes.
IR 15: Utilisation des systèmes nationaux	Accepté	ONU Femmes anticipe être de plus en plus sollicité par les gouvernements afin d'appuyer la collecte de données et statistiques. L'organisation cherche activement à renforcer ses capacités techniques et opérationnelles dans ce domaine et examinera cette question de façon plus détaillée lors de la revue à mi-terme du Plan Stratégique.
IR 16: Contribution aux dialogues politiques	Accepté	ONU Femmes apprécie la conclusion qui cite que l'organisation est considérée comme apportant des contributions de haute qualité aux dialogues et concertations politiques et que ces conseils sont partagés de façon respectueuse des sensibilités. Les prescriptions et conseils en matière de politique d'ONU Femmes à tous niveaux forment partie de son avantage relatif et reflètent la valeur ajoutée du soutien et des services livrés par l'organisation aux gouvernements et partenaires, s'appuyant sur son mandat unique qui engage l'organisation à promouvoir l'égalité des sexes, les droits de la femme et l'autonomisation de la femme. ONU Femmes continuera à jouer un rôle central dans le développement de cadres normatifs et stratégiques pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme à tous niveaux, ainsi que dans le contexte de l'examen de Beijing +20, la revue globale de la résolution 1325, la mise en œuvre du programme de développement pour l'après-2015 et le processus pour le Financement du Développement.

Indicateur de résultats (IR)	Réponse d'ONU Femmes	Actions Clés
IR 17: Harmonisation des procédés	Accepté	ONU Femmes revoit ses politiques et procédés concernant les programmes inscrits dans le Manuel des Programmes et des Operations (POM) afin d'harmoniser ses directives sur les programmes avec celles d'autres agences de l'ONU et afin de les aligner avec les dernières directives concernant la programmation commune, les Instructions Permanentes (SOPs) et l'initiative "Unis dans l'Action" (DaO).
IR 18: Coordination pour l'avancement de l'égalité des sexes	Accepté	La coordination reste une priorité stratégique pour ONU Femmes. L'Entité a finalisé et partagé sa stratégie institutionnelle pour la mise en œuvre de son mandat de coordination du Système ONU ainsi que ses fonctions de coordination au niveau global, régional et national. Des Spécialistes en Planification et Coordination seront en fonction dans les six bureaux régionaux d'ici 2015, et seront chargés d'appuyer la fonction de coordination d'ONU Femmes à niveau régional et national. La Division des programmes ainsi que la Division chargée de la Coordination appuient les Bureaux de Pays ainsi que les Bureaux Régionaux, les conseillant sur les meilleures stratégies de coopération avec les Coordonnateurs résidents et les Equipe de Pays des Nations Unies afin de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme, et notamment à travers le Plan Cadre des Nations Unies pour l'aide au Développement (UNDAF) et le Plan/Programme Unique. ONU Femmes soutient et promeut les Instructions Permanentes pour l'initiative « Unis dans l'Action » (SOPs for DaO), ainsi que le nouveau dispositif pour le partage de coûts qui assure le bon fonctionnement du Système des Coordonnateurs résidents. La coordination du système ONU est un élément clé analysé par le Groupe d'Examen par les Pairs lors de la revue des Notes Stratégiques et des Plans Annuels de Travail au niveau régional et national. Lorsque le budget d'ONU Femmes augmentera, davantage de ressources seront investies pour la mise en œuvre du mandat d'ONU Femmes sur la coordination, surtout à niveau régional et national. ONU Femmes continuera à élargir et approfondir ses partenariats avec la société civile. ONU Femmes reconnaît que le secteur privé est un partenaire stratégique dans la quête pour l'autonomisation de la femme et l'égalité des sexes. Comme le dit le rapport, le travail d'ONU Femmes avec le secteur privé date de peu et l'Entité développe sa capacité, surtout à niveau des bureaux pays, à solliciter, construire et encourager ce type de partenariat. L'objectif est double: de permettre à ONU Femmes de collecter des fonds, mais aussi d'influencer les pratiques d'entreprise des organismes avec lesquels ONU Femmes entrera en relation. Outre les partenariats déjà existants, l'organisation vise près de 30 partenaires (secteur privé et fondations) avec lesquels ONU Femmes cherche à établir des possibilités de financement. Une

Indicateur de résultats (IR)	Réponse d'ONU Femmes	Actions Clés
		stratégie individuelle a été établie pour chaque organisme ciblé. Les revenus de la part du secteur privé augmentent régulièrement, et un bon nombre de compagnies, (presque 800 en tout) ont adopté les Principes d'Autonomisation des Femmes (WEFs). En 2014, la Directrice d'ONU Femmes a lancé le "Conseil Consultatif de Leaders dans le Secteur Privé", composé de 10 PDGs de sociétés globales. En unissant leur expertise, leur portée et leurs ressources afin de maximiser les résultats, les membres du conseil consultatif se sont engagés à accélérer le progrès social et économique pour les femmes et les filles sur le plan global. Le Conseil représente aussi une occasion importante pour la collecte de fonds.
IR 19: Évaluation des résultats	Accepté	ONU Femmes reconnaît que l'autonomie structurelle du Bureau Independent d'Evaluation (IEO) est suffisante mais pourrait être améliorée. En 2016, l'IEO va diriger la revue en interne de la Stratégie sur l'Evaluation, en prenant en compte les conclusions du MOPAN et d'autres évaluations externes. La revue en interne examinera les questions liées à l'autonomie qui sont détaillées dans le MOPAN et d'autres évaluations externes. Afin de mener analyse approfondie, l'IEO cherchera à travailler avec plusieurs partis lors de cette analyse, dont certains membres du Comité Directeur, de l'équipe dirigeante et du personnel d'ONU Femmes. En 2015, afin d'améliorer les capacités d'évaluation au niveau des bureaux de pays, l'IEO, en partenariat avec le Bureau des Ressources Humaines et le Centre de Formation, lancera un programme de professionnalisation qui inclura: le Guide d'ONU Femmes sur l'Evaluation, un cours de formation en ligne basé sur ce guide ainsi qu'un programme d'accompagnement qui permettra un apprentissage pratique de ce contenu. Toute personne qui entreprend cette formation deviendra un/une Chargé d'Evaluation sensible à l'égalité des sexes, ce qui, il est espéré, motivera les taux de participation. L'IEO continuera aussi à appuyer la mise en œuvre de systèmes de contrôle de qualité, dont le système mondial de contrôle des évaluations (GEOS) ainsi que le système global de contrôle et d'analyse des rapports d'évaluation (GERAAS). En même temps, l'IEO consolide "des normes d'évaluation" afin de clarifier les rôles et responsabilités pour le personnel et les cadres qui s'engagent dans ce processus. Ces initiatives se rajouteront aux formations en face à face qui sont en cours, et autres efforts de développement des capacités et permettront d'améliorer la qualité des évaluations décentralisées afin de produire des données crédibles qui faciliteront les processus de prise de décision et d'apprentissage. L'IEO s'est aussi engagé à développer son fichier d'experts en genre et évaluation, afin de faciliter l'identification de consultants en évaluation, professionnels et hautement qualifiés. L'IEO se consacre à assurer la crédibilité des évaluations institutionnelles et décentralisées. L'IEO continuera à dialoguer avec différents partis afin d'assurer la pertinence et l'utilité des évaluations et de

Indicateur de résultats (IR)	Réponse d'ONU Femmes	Actions Clés
		promouvoir leur utilisation dans les processus de prise de décision et d'apprentissage. L'IEO continuera aussi à assurer la mise en œuvre de méthodologies innovatrices d'évaluation sensibles au l'égalité entre les sexes et partagera ces connaissances en interne et en externe.
IR 20: Présentation des données sur la performance	Accepté	ONU Femmes a rassemblé toutes les lignes de base pour les indicateurs du Plan Stratégique 2014-2017. Ces données seront présentées au Comité Directeur et seront rendues publiques en 2015. Dans le cadre de ses efforts pour améliorer la gestion des résultats et des performances, et afin de mieux mesurer l'impact de son travail sur le développement des capacités, l'organisation a aussi entrepris de développer des directives sur la formulation d'indicateurs.
IR 21: Diffusion de l'expérience acquise	Accepté	Comme cela a été noté dans le rapport, ONU Femmes a rédigé une version préliminaire de sa Stratégie de Gestion des Connaissances, qui sera finalisée, approuvée et mise en œuvre en 2015.
II. Preuves liées à la pertinence du travail d'ONU Femmes et aux résultats en termes de développement		
IR A: Preuves liées à la pertinence du travail d'ONU Femmes	Accepté	ONU Femmes continuera à améliorer l'assurance qualité et les directives partagés avec ses programmes a niveau national afin de s'assurer que les résultats obtenus sont en rapport avec le mandat de l'organisation, alignés avec les priorités et tendances globales et répondent aux besoins et priorités des bénéficiaires.
IR B: Preuve de progression en direction de résultats institutionnels	Accepté	A travers les révisions du POM, de meilleures directives, accompagnées par une réglementation plus stricte, assureront que les difficultés liées à la collecte de données de base et à l'articulation d'une théorie du changement seront adressées. La mise en œuvre de la stratégie institutionnelle en évaluation dans les années à venir, permettra de créer une base de connaissances qui démontrera l'efficacité de l'organisation. Le développement et le déploiement d'un nouveau système de gestion des résultats vont aussi donner aux bureaux de pays un mécanisme qui permettra la collecte et l'agrégation de données et de preuves liées aux résultats.
IR C: Preuve de progression en direction de résultats a niveau national	Accepté	Le développement et déploiement d'un nouveau système de gestion des résultats vont aussi donner aux bureaux de pays un mécanisme qui permettra la collecte et l'agrégation de données et de preuves liées aux résultats. De plus, le déploiement de Spécialistes en Coordination et Planification dans tous les bureaux régionaux, permettra un meilleur accompagnement et soutien et conduira à une meilleure capacité de mobiliser des preuves de l'efficacité d'ONU Femmes et de ses contributions à un changement au niveau des résultats.
IR D: Preuve de la	Accepté	ONU Femmes va continuer d'assurer que son travail est aligné avec les priorités nationales et anticipe

Indicateur de résultats (IR)	<i>Réponse d'ONU Femmes</i>	<i>Actions Clés</i>
contribution d'ONU Femmes aux priorités nationales (dont les Objectifs du millénaire pour le développement)		qu'au cours de la mise en œuvre du Plan Stratégique 2014-2017, il y aura un ensemble de preuves évaluatives qui permettront de mesurer ses capacités dans ce domaine.