



# Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Distr. general  
29 de abril de 2015  
Español  
Original: inglés

## Período de sesiones anual de 2015

30 de junio a 2 de julio de 2015

Tema 3 del programa provisional

## Evaluación

### Informe sobre las funciones de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres correspondiente a 2014

#### *Resumen*

El informe anual se ha elaborado con arreglo a la política de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el plan estratégico 2014-2017.

En el informe se proporciona información sobre el desempeño de la función de evaluación, a nivel institucional y a nivel descentralizado, así como sobre la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación de evaluaciones que incluyen la perspectiva de género a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas y al desarrollo de la capacidad nacional de evaluación. Además, el informe incluye el programa de trabajo propuesto para la Oficina de Evaluación Independiente para 2015.

La Junta Ejecutiva tal vez desee: a) tomar nota del presente informe y del programa de trabajo de la Oficina de Evaluación Independiente para 2015; b) acoger con beneplácito las medidas adoptadas por ONU-Mujeres y los progresos realizados para fortalecer sistemáticamente la función de evaluación; c) celebrar los progresos realizados por ONU-Mujeres en la dirección de iniciativas de evaluación de las cuestiones de género en todo el sistema; d) solicitar a ONU-Mujeres que siga reforzando su capacidad de evaluación y asigne suficientes recursos humanos y financieros a la función de evaluación; e) encomiar los esfuerzos de ONU-Mujeres por promover alianzas innovadoras para desarrollar la capacidad nacional de evaluación; f) solicitar a ONU-Mujeres que mejore el alcance de las evaluaciones, la tasa de realización de las evaluaciones previstas, la presentación de las respuestas de la administración y la aplicación de las respuestas de la administración a las evaluaciones; g) solicitar a la Oficina de Evaluación Independiente que siga



esforzándose por emprender iniciativas de evaluación de las cuestiones de género en todo el sistema de las Naciones Unidas y establecer alianzas innovadoras para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación; y h) solicitar a ONU-Mujeres que presente una partida presupuestaria separada para las actividades de evaluación en el presupuesto integrado para 2016-2017, para que la Junta Ejecutiva lo examine en su segundo período ordinario de sesiones de 2015.

## I. Evaluación para el desarrollo sostenible

1. En el año 2014 se han registrado importantes avances en la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Además, la propuesta de incluir la igualdad de género en la agenda para el desarrollo después de 2015 como un objetivo independiente e integrado en todos los demás objetivos eleva la importancia estratégica de las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género.
2. El Secretario General subrayó la importancia de la evaluación en el marco de la transformadora agenda para el desarrollo después de 2015 (véase A/69/700) y puso de relieve los principios de la evaluación con perspectiva de género, incluidos los procesos participativos y la implicación nacional. Por su parte, la Asamblea General aprobó la resolución 69/237 relativa al fomento de la capacidad para la evaluación de las actividades de desarrollo en los países, en la que reiteró la importancia de fomentar la capacidad nacional para la evaluación de las actividades de desarrollo e invitó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que apoyaran, en colaboración con los interesados nacionales e internacionales, cuando los Estados Miembros lo solicitaran, los esfuerzos para fortalecer aún más su capacidad para la evaluación, de conformidad con sus políticas y prioridades nacionales.
3. El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas se sumó a EvalPartners, la alianza mundial de evaluación dirigida conjuntamente por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación, para proclamar 2015 Año Internacional de la Evaluación. La comunidad mundial de evaluación utilizará procesos consultivos y organizará eventos en todo el mundo para determinar cuáles son las principales prioridades en el futuro a fin de que la evaluación “esté adaptada a los objetivos” en el contexto de la agenda para el desarrollo después de 2015 y promover la realización de evaluaciones en que se tengan en cuenta las cuestiones de género.
4. Gracias a la solidez de su función de evaluación, confirmada por el Comité Consultivo de Evaluación Mundial de ONU-Mujeres<sup>1</sup>, la Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres goza de una posición estratégica para colaborar con los asociados en el sistema de las Naciones Unidas y fuera de él a fin de contribuir activamente a los procesos y resultados mencionados.

<sup>1</sup> Véase el informe del Comité Consultivo de Evaluación Mundial sobre las evaluaciones externas de la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (UNW/2015/CRP.1).

## II. Función de evaluación

5. El objetivo estratégico de la función de evaluación de ONU-Mujeres es mejorar la capacidad de ONU-Mujeres para lograr resultados normativos, operacionales y de coordinación en materia de igualdad entre los géneros. Para lograr ese objetivo, la Oficina de Evaluación Independiente lleva a cabo evaluaciones institucionales, apoya sistemas de evaluación descentralizada, ofrece orientación al sistema de las Naciones Unidas sobre la evaluación con perspectiva de género y fomenta la capacidad nacional para realizar evaluaciones en que se tengan en cuenta las cuestiones de género.

6. La política de evaluación de ONU-Mujeres (UNW/2012/12), que entró en vigor en enero de 2013, orienta la función de evaluación. En 2014, la Oficina de Evaluación Independiente preparó un amplio plan estratégico de evaluación para poner en práctica esa política. La estrategia tiene por objeto aumentar la capacidad de los responsables de la evaluación para realizar evaluaciones de calidad y al mismo tiempo reforzar el uso de la evaluación para la rendición de cuentas, el aprendizaje y la adopción de decisiones basadas en pruebas. También se elaboraron planes estratégicos de evaluación regionales a fin de asegurar que las evaluaciones fueran pertinentes en los distintos contextos regionales.

7. En febrero de 2015, el Comité Consultivo de Evaluación Mundial presentó su propia evaluación general y recomendaciones a la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres sobre la base de su examen de las tres evaluaciones externas realizadas en 2014<sup>2</sup>. El Comité llegó a la conclusión de que ONU-Mujeres tenía una sólida función central de evaluación y puso de relieve el papel esencial que cumplía la evaluación en la aportación de pruebas y conocimientos a la labor normativa, operacional y de coordinación de ONU-Mujeres.

### A. Desempeño de la función de evaluación

8. Reconociendo la importancia de reforzar la supervisión de la función de evaluación, la Oficina de Evaluación Independiente estableció un sistema mundial de supervisión de las evaluaciones con el propósito de proporcionar información transparente sobre el desempeño de la función de evaluación a nivel institucional y a nivel descentralizado. El Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones se basa en ocho indicadores clave del rendimiento. En 2014, se siguió presentando a los altos directivos en la sede y en las oficinas sobre el terreno datos sobre el rendimiento basados en los indicadores clave del desempeño, destacando las esferas en que se habían conseguido éxitos y las cuestiones que requerían la atención inmediata de la administración. Esas medidas contribuyeron a que el personal directivo superior prestara más atención a las evaluaciones.

---

<sup>2</sup> El examen profesional realizado por homólogos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas; el análisis realizado por la Dependencia Común de Inspección de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2014/6); y la evaluación de ONU-Mujeres realizada por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales.

**Cuadro 1**  
**Tendencias en los indicadores clave del desempeño en 2013 y 2014**

<i>Indicador clave del desempeño</i>	<i>Descripción</i>	<i>Objetivo (para 2017)</i>			<i>Evaluación general</i>
		<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>(porcentaje)</i>	
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Gastos de evaluación con respecto al total de gastos de ONU-Mujeres	1,3%	2,2% <sup>a</sup>	3%	El progreso está bien encaminado
Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación	Oficinas que nombraron a un coordinador o a un funcionario encargado del seguimiento y la evaluación	83%	98%	100%	Casi logrado
Alcance de la evaluación	Oficinas que han realizado al menos una evaluación desde 2011	67%	68%	100%	Debe mejorar
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de las evaluaciones que se están realizando <sup>b</sup>	83%	71%	95%	Debe mejorar
Calidad de las evaluaciones	Porcentaje de las evaluaciones cuya calificación es “satisfactoria o superior”	85%	100%	100%	Conseguido
Informes de evaluación publicados en el sistema GATE	Porcentaje de los informes de evaluación completados y publicados en el sistema GATE	100%	100%	100%	Conseguido
Presentación de las respuestas de la administración en el sistema GATE	Porcentaje de los informes de evaluación realizados y publicados con las respuestas de la administración en el sistema GATE	85%	86%	100%	Debe mejorar
Aplicación de las respuestas de la administración	Porcentaje de medidas clave de las respuestas de la administración que se están aplicando	88%	83%	90%	Debe mejorar

*Fuente:* Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones.

*Abreviatura:* GATE, Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones.

<sup>a</sup> La cifra correspondiente a 2014 incluye también el presupuesto institucional.

<sup>b</sup> Se refiere al número de evaluaciones finalizadas e iniciadas en relación con el número total de evaluaciones previstas en 2014.

9. Como se indica en el cuadro 1, de los ocho indicadores clave del desempeño cuatro se han logrado o están en camino de lograrse y cuatro necesitan mejoras. A continuación figura un análisis detallado de cada uno de los indicadores clave del desempeño.

#### **Indicador clave del desempeño 1: recursos financieros**

10. La política de evaluación recomienda que el 3% del presupuesto de ONU-Mujeres se invierta en la función de evaluación. Aunque es probable que los recursos invertidos en la evaluación varíen de un año a otro, ese indicador clave del desempeño proporciona una indicación general del compromiso financiero de ONU-Mujeres con la función de evaluación (véase el cuadro 2).

**Cuadro 2**  
**Gastos en la función de evaluación en 2013 y 2014**

(En dólares de los Estados Unidos)

	2013	2014 <sup>a</sup>
Total de gastos de ONU-Mujeres	269 660 584	270 537 900
Gasto total en la evaluación	3 576 396	5 917 163
Oficina de Evaluación Independiente	2 123 750	4 499 942
Evaluaciones descentralizadas	1 226 729	1 417 221
<b>Total de gastos invertidos en evaluaciones (porcentaje)</b>	<b>1,3</b>	<b>2,2</b>

*Fuente:* La cifra de gastos correspondiente a la Oficina de Evaluación Independiente fue extraída por la División de Gestión y Administración del programa informático de álgebra lineal automáticamente adaptado (ATLAS) y las cifras correspondientes a las evaluaciones descentralizadas fueron recopiladas por la Oficina de Evaluación Independiente a partir de las aportaciones de las oficinas sobre el terreno.

<sup>a</sup> La cifra correspondiente a 2014 incluye también el presupuesto institucional.

11. En 2014, el 2,2% del total de gastos de ONU-Mujeres se invirtió en la función de evaluación. De ese total, el 76% se destinó a sufragar los gastos de la Oficina de Evaluación Independiente, y el 24% estuvo relacionado con las evaluaciones descentralizadas, incluidas las divisiones de la sede.

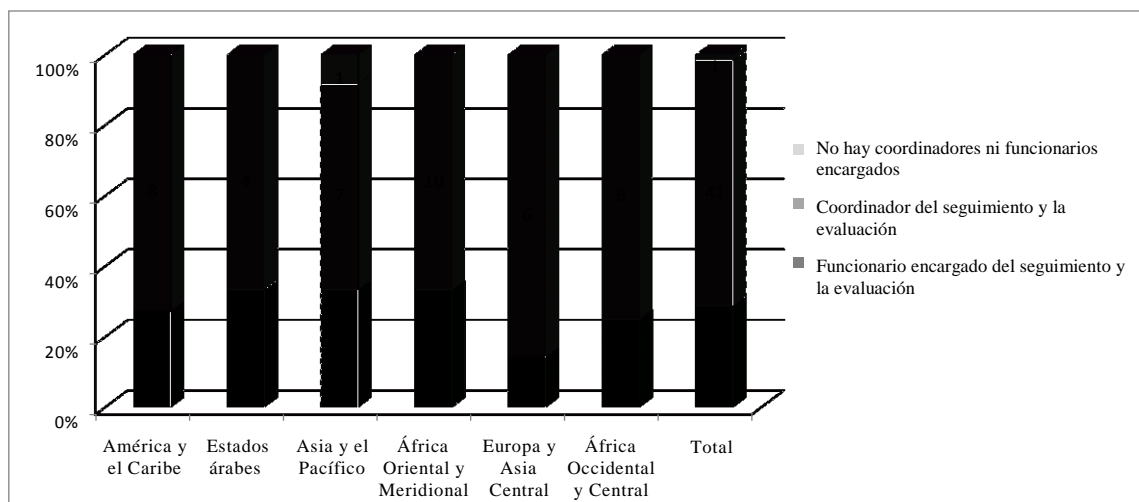
12. En 2014, ONU-Mujeres aumentó en gran medida los recursos invertidos en la función de evaluación, pasando del 1,3% en 2013 al 2,2% en 2014, lo que representa una medida positiva hacia el logro de la meta del 3%, de conformidad con lo establecido en la política de evaluación.

**Indicador clave del desempeño 2: recursos humanos**

13. En 2014, la Oficina de Evaluación Independiente estuvo integrada por 16 funcionarios: 9 en la sede, 6 especialistas en evaluación regional en las oficinas regionales y un funcionario subalterno del Cuadro Orgánico en la región de África Oriental y Meridional. Los especialistas en evaluación regional son personal de la Oficina de Evaluación Independiente desplegado en las oficinas regionales y dependen directamente del Director de la Oficina de Evaluación Independiente. En el examen entre homólogos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas se consideró que ese acuerdo era una práctica positiva para fortalecer la imparcialidad, la credibilidad y la calidad de las evaluaciones descentralizadas.

14. El porcentaje de las oficinas que habían nombrado a un coordinador o un funcionario encargado del seguimiento y la evaluación alcanzó el 98%, en comparación con el 83% en 2013. Si bien es un hecho muy positivo, es importante destacar que, como la mayoría de las oficinas de ONU-Mujeres en los países (71%) todavía dependen de los coordinadores para la realización de las funciones de seguimiento y evaluación, esos funcionarios deben asumir múltiples funciones (véase el gráfico 1). Además, debido a los frecuentes cambios de los coordinadores del seguimiento y la evaluación designados, se necesita una inversión continua en el desarrollo de la capacidad a nivel de los países.

Gráfico 1  
**Recursos humanos para los coordinadores o funcionarios encargados del seguimiento y la evaluación, por región**

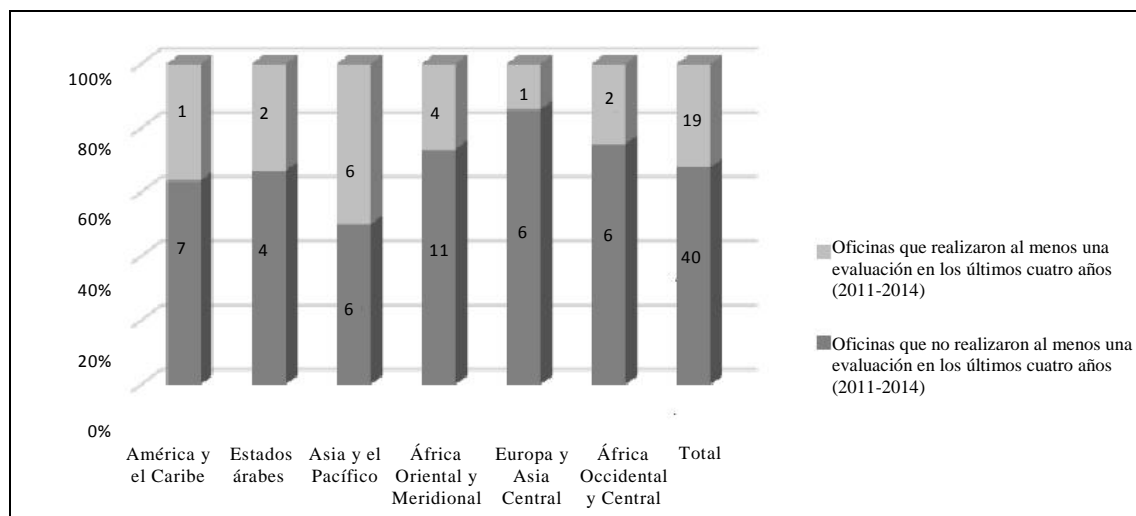


Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones.

### Indicador clave del desempeño 3: alcance y tipos de evaluación

15. Pese al requisito estipulado en la política de evaluación de evaluar al menos una tercera parte de la cartera general de actividades de las oficinas durante el período que abarca cada nota estratégica, el 32% de las oficinas no ha realizado ninguna evaluación desde 2011 (véase el gráfico 2). Los limitados recursos disponibles, la baja capacidad de las oficinas en los países para gestionar las evaluaciones, los frecuentes cambios de coordinadores del seguimiento y la evaluación, los aplazamientos, las cancelaciones y, en algunos casos, la conversión de las evaluaciones independientes externas previstas en procesos de examen interno son algunos de los factores que contribuyeron a la lentitud de los progresos en la ampliación del alcance de las evaluaciones.

Gráfico 2  
Alcance de las evaluaciones por región (2011-2014)



Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones.

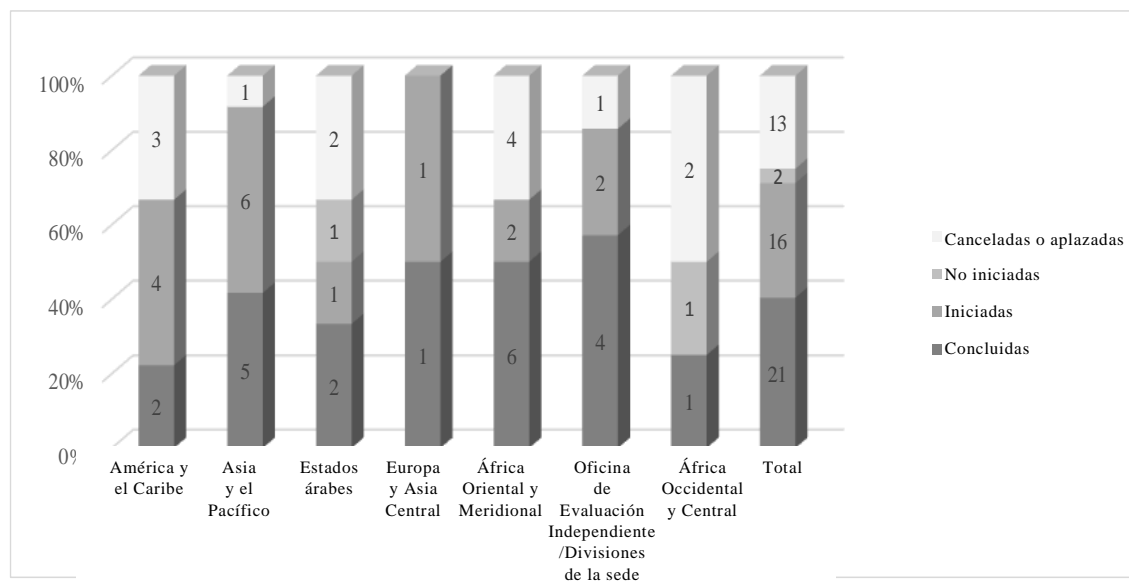
16. En las evaluaciones realizadas en 2014 se evaluó la eficacia en distintos niveles: en el 71% de los casos se evaluó a nivel de los resultados, y en el 29% de los casos a nivel de productos. El objetivo de la gran mayoría de esas evaluaciones refleja la importancia de evaluar los resultados, lo que constituye un hecho positivo que respalda la gestión basada en los resultados.

#### Indicador clave del desempeño 4: tasa de realización de las evaluaciones previstas

17. De las 53 evaluaciones previstas por ONU-Mujeres para 2014, solo se había emprendido el 74% (un 40% se había completado y un 34% se había iniciado). El 26% de las evaluaciones previstas no se realizaron (un 2% no se iniciaron y un 24% se cancelaron o aplazaron) (véase el gráfico 3). El número de evaluaciones concluidas en 2014 se redujo del 55% en 2013 al 40% en 2014.

18. Las principales razones aducidas para explicar las demoras, la cancelación o el aplazamiento de las evaluaciones previstas fueron la insuficiencia de fondos para esa función, la precaria calidad del trabajo de los consultores, la planificación de demasiadas evaluaciones y la iniciación tardía de las evaluaciones. Debido a los frecuentes cambios de coordinadores del seguimiento y la evaluación, los planes de evaluación no siempre se han aplicado o supervisado de manera sistemática en el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones.

Gráfico 3  
Tasa de realización de evaluaciones en 2014



Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones.

#### Indicador clave del desempeño 5: calidad de los informes de evaluación

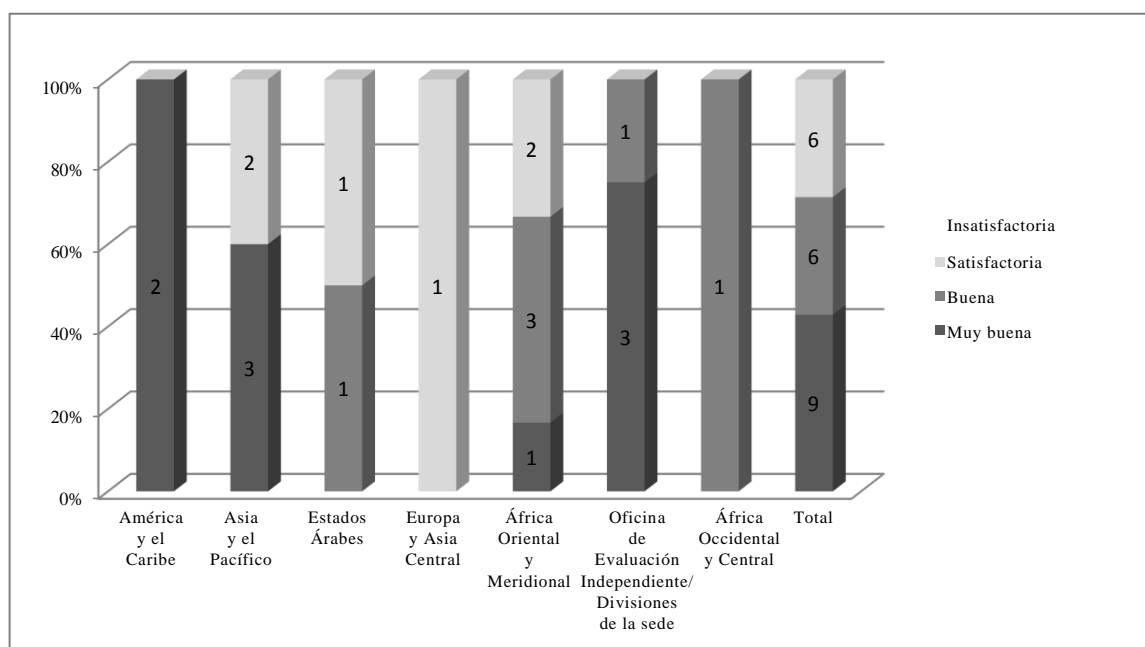
19. En la metaevaluación realizada por un órgano de examen externo e independiente en el marco del Sistema Mundial de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación examinó la calidad general de todas las evaluaciones realizadas en 2014. El 43% de los informes de evaluación se calificaron como “muy buenos”, el 28,5% como “buenos” y el 28,5% como “satisfactorios” (véase el gráfico 4). El nombramiento de especialistas en evaluación regional en cada una de las regiones, la implantación progresiva de sistemas y normas para garantizar la calidad de las evaluaciones y la mayor concentración en los resultados de la mayoría de las evaluaciones han contribuido a la mejora general de la calidad de los informes de evaluación. En la evaluación de la eficacia de las actividades de desarrollo, realizada por encargo de los Gobiernos del Canadá y los Países Bajos, también se evaluó la calidad de las evaluaciones administradas por ONU-Mujeres. En general, las conclusiones de ese examen fueron similares a las de la metaevaluación de la Oficina de Evaluación Independiente.

20. Sin embargo, el 35% de las evaluaciones administradas por las oficinas sobre el terreno (6 de 17) se calificaron como “satisfactorias” y necesitaban mejoras para satisfacer plenamente las normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, en particular en lo que respecta a la presentación de una descripción completa del contexto, el objetivo y los interesados, las consideraciones de carácter ético, y el marco de muestreo. Si bien la puntuación general del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres equivalía a la de “cumple los requisitos”, solo el 10% de los informes había recibido la calificación de “supera los requisitos” y el 42% la de “cumple los requisitos”. El 38% de los informes restantes había recibido la



calificación de “se acerca a los requisitos” y el 10% la de “no cumple los requisitos”. Esto significa que casi la mitad de los informes no son aún plenamente compatibles con el Plan de Acción para Todo el Sistema y que es necesario mantener la supervisión sistemática, la asistencia técnica y la capacitación en materia de evaluación con perspectiva de género, sobre todo a nivel descentralizado.

Gráfico 4  
Calidad de las evaluaciones realizadas en 2014



Fuente: Sistema Mundial de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación

21. La calidad de los informes guardaba relación con el alcance geográfico de la evaluación: la calificación media de las evaluaciones mundiales fue la más alta, seguida de la de las evaluaciones regionales y las evaluaciones nacionales. Se observó una fuerte correlación entre las evaluaciones de los resultados y la calidad de los informes: el 86% recibió la calificación de buena o muy buena (el 36% y el 50%, respectivamente). En comparación, solo el 33% de las evaluaciones de los productos recibieron una calificación de calidad buena o superior.

#### Indicador clave del desempeño 6: tasa de presentación de informes de evaluación finalizados en el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones

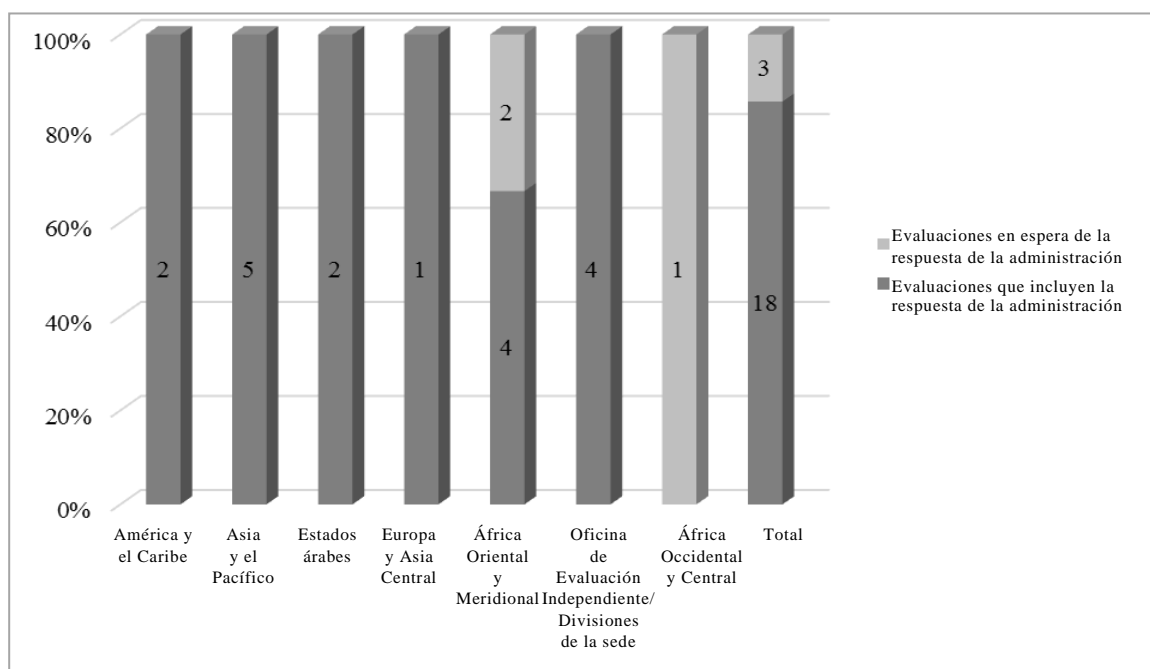
22. Según el requisito de la política de evaluación, todas las oficinas deben cargar en el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones sus informes finales de evaluación y la respuesta de la administración dentro de las seis semanas siguientes a su conclusión. Al igual que el año anterior, la totalidad de las evaluaciones finalizadas se cargaron y pusieron a disposición del público a través del sistema.

**Indicador clave del desempeño 7: presentación de las respuestas de la administración en el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones**

23. La política de evaluación exige que la administración de ONU-Mujeres prepare y cargue en el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones una respuesta para cada evaluación concluida. De las 21 evaluaciones finalizadas durante el período de que se informa, el 86% ha recibido una respuesta de la administración, una proporción similar al 85% registrado en 2013 (véase el gráfico 5). Sin embargo, cabe señalar que todas las regiones, excepto África, tienen un cumplimiento del 100% de respuesta de la administración.

Gráfico 5

**Tasa de presentación en el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones de informes de evaluación finalizados que incluyen la respuesta de la administración**

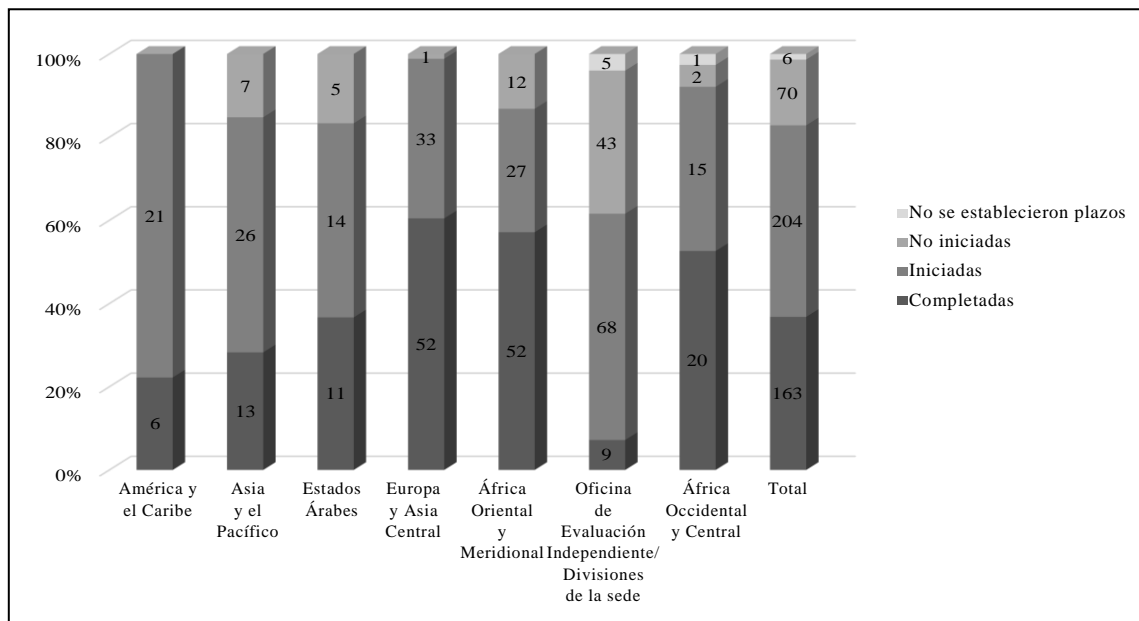


Fuente: Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones.

**Indicador clave del desempeño 8: estado de aplicación de las respuestas de la administración**

24. El 83% de las medidas acordadas en las respuestas de la administración se estaba aplicando (un 37% se había completado y un 46% estaba en curso), lo que representaba una leve disminución respecto del 88% registrado el año anterior. De las medidas restantes, el 16% no se había iniciado y no se había establecido plazo alguno para el 1% restante de las medidas clave (véase el gráfico 6).

Gráfico 6  
Estado de aplicación de las respuestas de la administración a las evaluaciones y de las medidas clave por región en 2013



Fuente: Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones.

## B. Evaluaciones institucionales

25. En 2014, la Oficina de Evaluación Independiente hizo un esfuerzo especial para garantizar la puntualidad, la calidad y la utilización de los informes de evaluación institucional, además de introducir innovaciones metodológicas. La Oficina de Evaluación Independiente presentó a la Junta Ejecutiva dos evaluaciones institucionales, sobre la paz y la seguridad, y sobre la evaluación conjunta de los programas conjuntos en materia de género, además del metaanálisis de las evaluaciones administradas por ONU-Mujeres en 2013. En los tres informes se presentaron los logros de ONU-Mujeres, se pusieron de relieve las esferas susceptibles de mejora, y se formularon recomendaciones que el personal directivo superior tuvo en cuenta.

26. Para finales de 2014, la tasa de realización de las evaluaciones institucionales previstas para 2014-2015 era del 100%. Como se indica en el cuadro 3, de un total de siete evaluaciones institucionales previstas, tres se habían completado y cuatro estaban bien encaminadas.

**Cuadro 3**  
**Estado de realización de las evaluaciones institucionales previstas para 2014-2015**

<i>Título de la evaluación institucional</i>	<i>Estado</i>	<i>Información adicional</i>
1. Metaanálisis de 2014	Completada	Presentada a la Junta Ejecutiva
2. Evaluación temática de la contribución de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de la mujer	Completada	Presentada a la Junta Ejecutiva
3. Evaluación externa de la función de evaluación de ONU-Mujeres	Completada	Presentada a la Junta Ejecutiva
4. Examen sobre la igualdad entre los géneros y el desarrollo en el sistema de las Naciones Unidas	Bien encaminada	Se presentará a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2015 (primera parte) y su segundo período ordinario de sesiones de 2015 (segunda parte 2)
5. Metaanálisis de 2015	Bien encaminada	Se presentará a la Junta Ejecutiva en su segundo período ordinario de sesiones de 2015
6. Evaluación de la labor de apoyo normativo de ONU-Mujeres y sus vínculos operacionales <sup>a</sup>	Bien encaminada	Se presentará a la Junta Ejecutiva en su segundo período ordinario de sesiones de 2015
7. Evaluación de la contribución de ONU-Mujeres al sistema de coordinación de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer	Bien encaminada	Se presentará a la Junta Ejecutiva en su primer período ordinario de sesiones de 2016

<sup>a</sup> La Oficina de Servicios de Supervisión Interna realizó esta evaluación en colaboración con la Oficina de Evaluación Independiente.

27. El plan de evaluación institucional para 2014-2017 se revisó para que la información reunida en las evaluaciones institucionales de manera oportuna pudiera servir de base para el examen de mitad de período del plan estratégico de ONU-Mujeres para 2014-2017. La revisión consistió principalmente en modificar el calendario de las evaluaciones institucionales previstas, manteniendo al mismo tiempo el principio de que todos los principales elementos del plan estratégico serían evaluados durante el ciclo del plan estratégico. En el plan de evaluación institucional actualizado se adelanta la fecha de conclusión de dos evaluaciones institucionales a 2016, en lugar de 2017: una evaluación sobre la eficacia de la organización en los planos nacional y regional, y una evaluación de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres.

**Fomento de las innovaciones para mejorar la pertinencia y la calidad de las evaluaciones**

28. En el informe del Comité Consultivo de Evaluación Mundial se pidió a la Oficina de Evaluación Independiente que explorara metodologías y enfoques innovadores para mejorar las evaluaciones institucionales. En la evaluación del empoderamiento económico de la mujer se introdujo una serie de elementos innovadores en su gestión, diseño y metodología. En términos de gestión, además de los mecanismos existentes de garantía de la calidad, como los grupos de referencia internos y externos, tres asesores externos independientes aseguraron la calidad de las cuestiones temáticas y metodológicas sustantivas y el personal de la Oficina de Evaluación Independiente supervisó estrechamente todas las fases de la evaluación.

29. Con respecto al diseño y la metodología de la evaluación, se incluyó un criterio de evaluación específico sobre la igualdad de género, al tiempo que se hizo un gran hincapié en la evaluación de los resultados normativos, de coordinación y operacionales y en las relaciones existentes entre ellos. En consonancia con un modelo que tiene en cuenta las cuestiones de género, se incluyeron en la evaluación técnicas innovadoras y participativas, como la presentación conjunta de informes sobre los resultados y vídeos participativos, y se consultaron las investigaciones económicas de vanguardia realizadas desde una perspectiva feminista a fin de analizar cuestiones sustantivas sobre el empoderamiento económico de la mujer.

**El uso de la evaluación institucional para promover el cambio**

30. En el informe del Comité Consultivo de Evaluación Mundial se invitó a ONU-Mujeres a fortalecer el uso de la evaluación. Por esa razón, la Oficina de Evaluación Independiente está empezando a informar a la Junta Ejecutiva, no solo sobre la tasa de aplicación de las respuestas de la administración a las evaluaciones institucionales, sino también, algo que es más importante, sobre los cambios, o la falta de ellos, en las políticas, estrategias y prácticas de ONU-Mujeres a las que han contribuido las evaluaciones institucionales.

31. En 2013 se ultimó y presentó a la Junta Ejecutiva la primera evaluación temática institucional, en la que se examinó la contribución de ONU-Mujeres a la eliminación de la violencia contra la mujer. Para diciembre de 2014, se habían adoptado medidas en relación con el 100% de las recomendaciones de esa evaluación, de las que el 19% se habían completado y el 81% se habían iniciado y estaban aún en curso. Es importante señalar que la evaluación contribuyó a promover el cambio en tres esferas clave. En primer lugar, en respuesta a la recomendación de seguir realizando aportaciones sustantivas y continuar la labor basada en datos empíricos en apoyo de la mejora de los marcos normativos, ONU-Mujeres ha dado prioridad a la eliminación de la violencia contra la mujer como una de las metas de los debates sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 y trabaja en estrecha colaboración con la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría y el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género para llegar a un acuerdo sobre los indicadores se utilizarán para el seguimiento de esa meta.

32. En segundo lugar, ONU-Mujeres ha fortalecido los vínculos entre su labor normativa y su labor operacional para la eliminación de la violencia contra la mujer. En consonancia con la recomendación de proporcionar más orientación a nivel regional y nacional sobre la forma de traducir la labor normativa en una labor

operacional, la Sección sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer preparó notas de orientación sobre el modo de aplicar las conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña, aprobadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 57º período de sesiones (véase E/2013/27, cap. I, secc. A).

33. En tercer lugar, en las evaluaciones se recomendó expresamente a ONU-Mujeres que elaborara una estrategia para poner fin a la violencia contra la mujer. En 2014, ONU-Mujeres formuló una estrategia con dos objetivos: a) sentar las bases para garantizar la claridad interna en cuanto a la orientación y la coordinación de la labor relacionada con la eliminación de la violencia contra la mujer; y b) esbozar las prioridades de la labor sustantiva, normativa y programática de la entidad en su objetivo de poner fin a la violencia contra la mujer, así como los procesos para garantizar el avance en esferas estratégicas. En la actualidad, el proyecto de estrategia se está sometiendo a una revisión que, según se prevé, concluirá en 2015.

### **C. Sistema descentralizado de evaluaciones**

34. En concordancia con el carácter descentralizado de la organización, más del 90% de las evaluaciones apoyadas por ONU-Mujeres son administradas por las oficinas sobre el terreno. Las evaluaciones descentralizadas son esenciales para evaluar cuestiones de importancia a nivel programático y cumplen un papel crucial al aportar pruebas para la adopción de decisiones fundamentadas y para la gestión basada en los resultados. También apoyan la supervisión de la gestión y la rendición de cuentas a los interesados y asociados, y proporcionan insumos clave para las evaluaciones institucionales y las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

#### **Sistemas para mejorar la calidad, la credibilidad y el uso de las evaluaciones**

35. A fin de mejorar la credibilidad, la calidad y el uso de las evaluaciones a nivel descentralizado, la Oficina de Evaluación Independiente siguió fortaleciendo sus mecanismos de garantía de la calidad y colaboró con la División de Programas de ONU-Mujeres y las oficinas regionales para mejorar la planificación estratégica y el uso de las evaluaciones. Todas las evaluaciones descentralizadas, cuya calidad se comprueba mediante el Sistema Mundial de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación, se publican en el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones junto con las respuestas de la administración correspondientes. En 2014, la Oficina de Evaluación Independiente, en el marco del Sistema Mundial de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación, realizó una evaluación independiente de la calidad de todos los informes de evaluación concluidos en 2013 y proporcionó información práctica individual a 24 oficinas sobre cómo mejorar la calidad y la utilidad de las evaluaciones futuras.

36. A fin de facilitar la transparencia y la rendición de cuentas del personal directivo y mejorar el uso de la evaluación, se reforzó la utilidad del Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones mediante la incorporación de funciones adicionales. En la actualidad, el sistema integra la función de examen de la calidad del Sistema de Evaluación y Análisis de los Informes de Evaluación y se ha vinculado con el portal para la evaluación de la

igualdad de género. Asimismo, con objeto de mejorar la relación costo-eficacia, el sistema fue transferido a la infraestructura de tecnología de la información de ONU-Mujeres.

37. A fin de garantizar una mayor claridad sobre las funciones y responsabilidades del personal directivo de categoría superior, los coordinadores o funcionarios encargados del seguimiento y la evaluación y los administradores de las evaluaciones, se revisó el capítulo del manual de programas y operaciones de ONU-Mujeres correspondiente a las evaluaciones. En consonancia con el plan estratégico de evaluación a nivel mundial, todas las oficinas regionales, a excepción de una, elaboraron estrategias regionales de evaluación mediante procesos consultivos, basados en las necesidades y prioridades regionales específicas<sup>3</sup>.

38. Los planes de evaluación descentralizada siguieron siendo un componente integral de los procesos de planificación y aprobación nacionales y regionales. En 2014, 20 oficinas sobre el terreno elaboraron nuevos planes plurianuales de evaluación descentralizada en consonancia con sus respectivas notas estratégicas, mientras que otras aplicaron revisiones necesarias a sus planes existentes. La Oficina de Evaluación Independiente prestó amplio apoyo a lo largo de todo el proceso de planificación y realizó aportaciones sobre la evaluabilidad de los marcos de resultados y las secciones de las notas estratégicas relacionadas con la evaluación.

#### **Desarrollo de la capacidad interna de evaluación**

39. La Oficina de Evaluación Independiente y las oficinas regionales prosiguieron sus esfuerzos concertados para mejorar la capacidad de evaluación en los planos regional y nacional. Entre ellos cabe mencionar las actividades de aprendizaje, las comunidades de práctica, los seminarios de evaluación, una función de asistencia a los usuarios y la prestación de asistencia técnica y de apoyo en materia de supervisión a las oficinas sobre el terreno. En 2014, 226 funcionarios recibieron capacitación sobre la planificación, la gestión y el uso de la evaluación con perspectiva de género.

40. Aprovechando las nuevas tecnologías, que resultan más eficaces en función de los costos, se organizaron seminarios web en directo en todas las regiones. Esos seminarios permitieron a 135 oficiales de programas y coordinadores y funcionarios encargados del seguimiento y la evaluación comprender mejor las funciones y responsabilidades en la materia, así como las disposiciones fundamentales de la política de evaluación. Además, se organizaron seis seminarios en línea en la región de Asia y el Pacífico y uno en la región de América y el Caribe, en los que se hizo hincapié en la difusión de los resultados de la evaluación y la promoción de una mayor utilización de las conclusiones y recomendaciones. La Oficina de Evaluación Independiente también proporcionó orientación sobre la función de evaluación al personal recién contratado en la sede y el personal encargado del seguimiento y la evaluación en las oficinas en los países.

41. En el marco de su esfera básica de apoyo, los especialistas en evaluación regional prestaron un apoyo técnico y de supervisión continuo a las oficinas sobre el

---

<sup>3</sup> El Especialista en Evaluación Regional de la región de la Comisión Económica para África asumió sus funciones en diciembre de 2014. En 2015 se elaborará y aprobará la estrategia de evaluación regional.

terreno. Ese apoyo incluyó la garantía de la calidad de los planes de evaluación descentralizada, la redacción de borradores y versiones finales de los marcos y los informes de evaluación, la selección de los consultores, la divulgación de los informes de evaluación y las respuestas de la administración, y la utilización del Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones.

42. La Oficina de Evaluación Independiente también mejoró sus sistemas de gestión de los conocimientos en apoyo de la función de evaluación. La comunidad mundial de intercambio de prácticas de evaluación en línea siguió haciendo las veces de plataforma para el intercambio de información entre los funcionarios de ONU-Mujeres. La red contó con la participación de 177 funcionarios de todo el mundo, lo que supuso un aumento del 24% respecto del año anterior. Se puso en marcha un nuevo boletín electrónico para mantener actualizados al personal y los asociados de ONU-Mujeres sobre cuestiones de la evaluación. Hasta la fecha se ha publicado y difundido ampliamente a nivel interno y entre los asociados un total de seis boletines.

43. Si bien se ha avanzado considerablemente en el fomento de la capacidad interna en materia de evaluación, aún queda mucho por hacer. El examen realizado por homólogos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas también puso de relieve la importancia de seguir mejorando la calidad, la credibilidad y la imparcialidad de las evaluaciones descentralizadas.

#### **Enseñanzas extraídas de la evaluación descentralizada y su uso**

44. La Oficina de Evaluación Independiente ha hecho esfuerzos concertados para extraer enseñanzas de las evaluaciones descentralizadas y promover su uso con miras a facilitar la adopción de decisiones fundamentadas y la formulación de programas estratégicos. La División de Programas y la Oficina de Evaluación Independiente han contribuido sistemáticamente a las sesiones del grupo de examen entre pares de las notas estratégicas promoviendo un mayor uso de las evaluaciones para la elaboración de nuevas notas estratégicas.

45. La función de evaluación descentralizada se ha centrado en particular en facilitar el uso de las conclusiones de las evaluaciones. Por ejemplo, en la región de África Oriental y Meridional, la evaluación del programa de apoyo a la igualdad de género en Zimbabwe ha servido de base para la elaboración de un programa conjunto sobre la igualdad entre los géneros y un programa conjunto sobre la violencia de género. Los donantes se han basado en las pruebas y conclusiones aportadas por esa evaluación para seguir prestando apoyo a los programas.

46. En la región de Europa y Asia Central, en respuesta a la recomendación concreta formulada en el informe de evaluación final titulado “Women connect across conflicts: building accountability for implementation of Security Council resolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) and 1889 (2009)”, la oficina de Kazajstán, que abarca varios países, inició un estudio en Tayikistán para realizar una campaña de promoción basada en pruebas a fin de luchar contra el matrimonio precoz por tratarse de una violación de los derechos de la mujer. Ese estudio se ha utilizado para orientar la siguiente fase del programa. La misma evaluación también dio lugar a la puesta en marcha de actividades de formación especializada sobre mediación con perspectiva de género para la gestión de los recursos naturales y de las controversias sobre su uso en puntos fronterizos. En la evaluación del programa titulado “Promoting gender-responsive policies in the western Balkans” se apoyó la



identificación de los ámbitos prioritarios del programa, lo que dio lugar a la elaboración de un sólido marco de supervisión del rendimiento como parte de la siguiente etapa del proyecto.

47. En la región de América y el Caribe, se ha utilizado la evaluación del “Programa de ciudades seguras para mujeres y niñas” realizada por la oficina en el Brasil para mejorar el diseño y la aplicación de la siguiente fase del programa. Como resultado de ello, en el nuevo programa se da prioridad a la aplicación de un nuevo plan a nivel de consejos municipales como mecanismo para aplicar la legislación nacional sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

### **III. Coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas de las evaluaciones con perspectiva de género**

48. En 2014, ONU-Mujeres intensificó su apoyo a la coordinación de la evaluación con perspectiva de género en todo el sistema, principalmente a través de las cinco esferas que se presentan a continuación.

#### **A. Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y grupos regionales de evaluación de las Naciones Unidas**

49. ONU-Mujeres siguió ofreciendo orientación y un firme apoyo a las actividades del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. En 2014, el Director de la Oficina de Evaluación Independiente prestó servicios también como Vicepresidente del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, con un mandato específico para mejorar las asociaciones estratégicas del Grupo en el marco de la comunidad de evaluación mundial. Además, la Oficina de Evaluación Independiente participó en otros ámbitos estratégicos clave, a los que hizo aportaciones sustanciales. La Oficina de Evaluación Independiente también contribuyó a las deliberaciones que culminaron con la aprobación de la resolución 69/237 de la Asamblea General relativa al fomento de la capacidad para la evaluación de las actividades de desarrollo en los países.

50. Además de cumplir un papel rector en la elaboración del documento de orientación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, titulado “Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación —hacia una guía del UNEG”, el liderazgo y la participación de la Oficina de Evaluación Independiente en los objetivos estratégicos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas contribuyeron a la movilización de alianzas y recursos para maximizar la acción conjunta sobre la promoción de las evaluaciones con perspectiva de género en la labor de los organismos de las Naciones Unidas y los interesados externos.

51. ONU-Mujeres siguió participando activamente en las redes y plataformas regionales de evaluación de las Naciones Unidas, con objeto de promover las evaluaciones que tienen en cuenta el género y la coherencia de las Naciones Unidas en la evaluación y desarrollar las aptitudes y los conocimientos del personal de las Naciones Unidas en materia de evaluación. ONU-Mujeres siguió ejerciendo su liderazgo y siendo un miembro activo de los grupos regionales de evaluación de las Naciones Unidas en América y el Caribe, África Oriental y Meridional, y Asia y el

Pacífico. En los Estados Árabes, ONU-Mujeres puso en marcha y facilitó las deliberaciones sobre el establecimiento de un grupo de evaluación regional interinstitucional con seis organismos de las Naciones Unidas. Esas actividades permitieron impartir capacitación a más de 164 funcionarios de las Naciones Unidas y a otros asociados.

## **B. Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres**

52. El objetivo final del indicador del desempeño de la función de evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres es que todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas cumplan las disposiciones relativas a la incorporación de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en sus respectivas evaluaciones. Sobre la base de la puesta a prueba de la metodología original para presentar información en relación con ese indicador y los resultados de una encuesta mundial realizada entre los coordinadores de la evaluación en todas las entidades informantes del Plan de Acción para Todo el Sistema, un equipo de tareas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas dirigido por ONU-Mujeres revisó la primera nota técnica y el sistema de puntuación conexo del Plan de Acción para Todo el Sistema.

53. En 2014, de las 62 entidades de las Naciones Unidas que presentaron un informe, 16 informaron de que el indicador no era aplicable en su caso ya fuera porque la entidad no realizaba evaluaciones o porque no tenía una función de evaluación. De las 46 entidades que presentaron informes en relación con el indicador, el 48% informó de que “cumplía los requisitos”, el 41% dijo que “estaba cerca de cumplir los requisitos” y el 9% informó de que “no cumplía los requisitos”. Solo el 2% dijo que “superaba los requisitos”. En general, el indicador del desempeño de la función de evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema se percibía como una herramienta muy eficaz para destacar la importancia de incorporar la igualdad entre los géneros en las evaluaciones realizadas por las distintas entidades de las Naciones Unidas.

54. La Oficina de Evaluación Independiente institucionalizó el indicador del desempeño de la función de evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema incorporándolo en el Sistema Mundial de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación. En 2014, ONU-Mujeres dijo que “cumplía los requisitos” relacionados con el indicador del desempeño de la función de evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema, basándose en una valoración independiente externa de todas las evaluaciones institucionales y descentralizadas de ONU-Mujeres.

## **C. Evaluación independiente de todo el sistema**

55. En 2013, la Asamblea General aprobó un nuevo marco normativo para la colaboración en la realización de evaluaciones independientes de las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (véase la resolución 68/229). Se creó un mecanismo provisional de coordinación, integrado por la Dependencia Común de Inspección, el Grupo de Evaluación de las Naciones

Unidas, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Al adoptar la política, la Asamblea General decidió encargar dos evaluaciones experimentales: una “Metaevaluación y síntesis de las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo con particular hincapié en la erradicación de la pobreza” y una “Evaluación de la contribución del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo al fortalecimiento de la capacidad nacional de análisis estadístico y recopilación de datos”. A finales de 2014, se invitó a la Oficina de Evaluación Independiente a participar en el mecanismo de coordinación provisional, a cuya orientación general contribuyó.

#### **D. Apoyo a las evaluaciones conjuntas y las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo**

56. En 2014, se introdujeron varias innovaciones en el proceso de divulgación y promoción de la utilización de la evaluación conjunta de los programas conjuntos sobre la igualdad entre los géneros, encargada por ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en colaboración con los Gobiernos de España y Noruega. Por primera vez, se organizó un período de sesiones oficioso de las Juntas Ejecutivas de ONU-Mujeres, el PNUD, el UNICEF y el UNFPA, y los directores de las oficinas de evaluación de esas cuatro entidades de las Naciones Unidas presentaron conjuntamente las conclusiones de la evaluación. Asimismo, se siguió un criterio innovador en la formulación de una respuesta conjunta de la administración, que el personal directivo superior de las cuatro entidades de las Naciones Unidas presentó colectivamente, también durante el período de sesiones oficioso de las Juntas Ejecutivas.

57. El examen sobre la igualdad entre los géneros es el primer ejercicio de ese tipo en que se evalúa el desempeño en la incorporación de la perspectiva de género y los resultados sobre la igualdad entre los géneros en todo el sistema de las Naciones Unidas. Habida cuenta de los asociados clave en el examen, a saber, ONU-Mujeres, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y EvalPartners, y la amplia gama de interesados que participan en el proceso, los informes finales facilitarán el debate colectivo sobre las lecciones aprendidas, las buenas prácticas, las dificultades y las oportunidades para mejorar el rendimiento y los resultados sobre la igualdad entre los géneros.

58. En el marco de los grupos regionales de evaluación, ONU-Mujeres prestó servicios técnicos y de asesoramiento a ocho evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en las regiones de Asia y el Pacífico, América y el Caribe y África Oriental y Meridional.

#### **E. Portal para la evaluación de la igualdad entre los géneros**

59. El portal para la evaluación de la igualdad entre los géneros siguió funcionando como un recurso a disposición de las partes interesadas en ONU-Mujeres de todo el mundo que vincula datos constatados de evaluación con las esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing. El sitio web ofrece acceso a 411

informes de evaluación, lo que representa un aumento del 17% desde 2013, con el propósito de intercambiar datos de evaluación sobre lo que resulta y no resulta eficaz para conseguir la igualdad entre los géneros. Si bien el 70% de los informes pertenecen al sistema de las Naciones Unidas, un 30% procede de instituciones académicas, fundaciones, instituciones bilaterales, mecanismos intergubernamentales y bancos multilaterales de desarrollo. En 2014 el sitio web recibió casi 2.100 visitantes. Para fomentar el uso de los conocimientos y los datos constatados que contienen esos 411 informes de evaluación, el examen para la igualdad entre los géneros está condensando las lecciones aprendidas y las buenas prácticas.

#### **IV. Apoyo a las capacidades de evaluación que tengan en cuenta las cuestiones de género a nivel nacional y regional**

##### **A. Fortalecimiento de un entorno propicio para la evaluación mediante la proclamación de 2015 Año Internacional de la Evaluación**

60. EvalPartners, alianza mundial para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación dirigida conjuntamente por ONU-Mujeres y la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación, es una alianza amplia y diversa que trabaja para promover entornos que hagan posible obtener evaluaciones de buena calidad y que incorporen la perspectiva de género en los planos internacional, regional y nacional. En 2014, EvalPartners preparó una estrategia para declarar y conmemorar el año 2015 como Año Internacional de la Evaluación, con miras a aumentar la demanda y el uso de la evaluación en la actividad normativa. El Secretario General, en el discurso que pronunció en el acto del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas celebrado el 9 de marzo de 2015 en Nueva York, acogió con beneplácito la designación de 2015 como Año Internacional de la Evaluación y declaró que la evaluación desempeñaría en todas partes y a todos los niveles un cometido clave en la aplicación de la nueva agenda para el desarrollo, y que todos compartían la responsabilidad de reforzar esa importante función. En ese contexto, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas celebró en Bangkok y Nueva York tres reuniones de alto nivel en las que los parlamentarios también hicieron hincapié en la necesidad de fomentar una cultura de la evaluación. En 2015 está previsto que se celebren al menos 35 actos para conmemorar el Año Internacional de la Evaluación, que culminará en un acontecimiento a escala mundial que tendrá lugar en el Parlamento de Nepal.

61. Además, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución 69/237, relativa al fomento de la capacidad para la evaluación de las actividades de desarrollo en los países, el 19 de diciembre de 2014. En la resolución se reitera la importancia de fomentar la capacidad nacional para la evaluación de las actividades de desarrollo y se invita a las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que apoyen, en colaboración de los interesados nacionales e internacionales, cuando los Estados Miembros lo soliciten, los esfuerzos para fortalecer aún más su capacidad para la evaluación, de conformidad con sus políticas y prioridades nacionales, al tiempo que se reconoce el Año Internacional de la Evaluación.

62. Al objetivo de promover la demanda nacional y el uso de la evaluación en la actividad normativa, se ha invitado a los parlamentarios a que contribuyan a favorecer un entorno propicio para la evaluación. Bajo la dirección de EvalPartners y ONU-Mujeres, y con el apoyo del PNUD y el Banco Africano de Desarrollo, una selección de parlamentarios de todo el mundo se reunió y reconoció colectivamente su función en la formulación de normativas basadas en datos constatados, y decidió poner en marcha un foro mundial de parlamentarios para la evaluación del desarrollo en la Semana Mundial de la Evaluación de EvalPartners, que se organizaría en el Parlamento de Nepal en 2015. EvalPartners, ONU-Mujeres y el Banco Africano de Desarrollo también desempeñaron un importante cometido en apoyo de la creación de una red de parlamentarios africanos para la evaluación del desarrollo y del grupo de mujeres parlamentarias para la evaluación en la región de los Estados Árabes.

63. En este contexto, con el apoyo de EvalPartners y ONU-Mujeres, los parlamentarios se están convirtiendo en firmes defensores de la evaluación con perspectiva de género. Gracias a la participación de ONU-Mujeres, se logró que se incorporaran las perspectivas de igualdad entre los géneros en los tres foros parlamentarios regionales para la evaluación existentes en Asia Meridional, África y los Estados Árabes.

64. Con miras a ofrecer orientación sobre cómo integrar las cuestiones relativas a la igualdad de género en las normativas y los sistemas nacionales de evaluación, EvalPartners, ONU-Mujeres y la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación publicaron, en colaboración con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, las nuevas directrices tituladas “Normativas nacionales de evaluación para el desarrollo sostenible y equitativo: cómo integrar la igualdad entre los géneros y la equidad social en las políticas y los sistemas nacionales de evaluación<sup>4</sup>. El documento sirvió de pauta en las deliberaciones de la consulta regional sobre normativas nacionales de evaluación organizada por el Foro de Parlamentarios para la Evaluación del Desarrollo en Asia Meridional en colaboración con EvalPartners y ONU-Mujeres. Parlamentarios procedentes de los ocho países de Asia Meridional elaboraron planes de trabajo para implantar normativas nacionales de evaluación que incorporasen la perspectiva de género.

## **B. Fortalecimiento de la capacidad institucional para exigir, gestionar y utilizar evaluaciones**

65. Las organizaciones de evaluación profesional de carácter voluntario son partes interesadas que cumplen una función estratégica para fomentar la demanda, el suministro y el uso de evaluaciones de origen local en la actividad normativa. Tras los buenos resultados de la primera ronda del programa de asistencia mutua entre organizaciones de este tipo, EvalPartners puso en marcha una segunda ronda en 2014. El programa permitió que 23 organizaciones nacionales de evaluación profesional de carácter voluntario y 4 regionales reforzaran sus servicios institucionales compartiendo experiencias y apoyándose entre sí. Por ejemplo, la Asociación Africana de Evaluación y la Red de Seguimiento, Evaluación y

---

<sup>4</sup> Se puede consultar en inglés en [http://c.ymcdn.com/sites/www.afrea.org/resource/resmgr/books/NationalEvaluationPolicies\\_w.pdf](http://c.ymcdn.com/sites/www.afrea.org/resource/resmgr/books/NationalEvaluationPolicies_w.pdf).

Sistematización de América Latina y el Caribe colaboraron para impulsar los enfoques de evaluación adecuados al contexto.

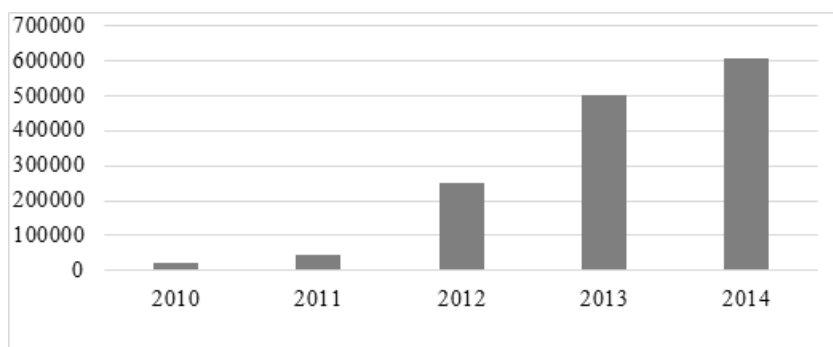
66. Con el fin de estimular los enfoques novedosos para potenciar la demanda, el suministro y el uso de evaluaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género, EvalPartners, bajo la dirección de ONU-Mujeres, convocó un concurso de ideas innovadoras. Uno de sus resultados fue una estrategia, elaborada por la Red de Seguimiento, Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe y la Sociedad Europea de Evaluación, para integrar las cuestiones de género en las organizaciones de evaluación profesional de carácter voluntario. Por último, pero no por ello menos importante, ONU-Mujeres, en colaboración con EvalPartners, la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación y la Red de Seguimiento, Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe, prestó apoyo técnico para fomentar la capacidad de evaluación con perspectiva de género de los sistemas de evaluación nacionales de Colombia, México y el Perú.

### C. Fortalecimiento de las capacidades individuales de los evaluadores para llevar a cabo evaluaciones creíbles y útiles que tengan en cuenta las cuestiones de género

67. Con el objetivo de fomentar la capacidad técnica de los evaluadores de manera eficaz en función del costo, EvalPartners facilitó el aprendizaje a escala mundial sobre el tema de la evaluación mediante la mejora del portal web “My M&E”, sistema de gestión de conocimientos de fácil uso dedicado a reforzar la capacidad nacional de evaluación que se ha convertido rápidamente en un punto de referencia mundial para los servicios nacionales en la materia.

Gráfico 7

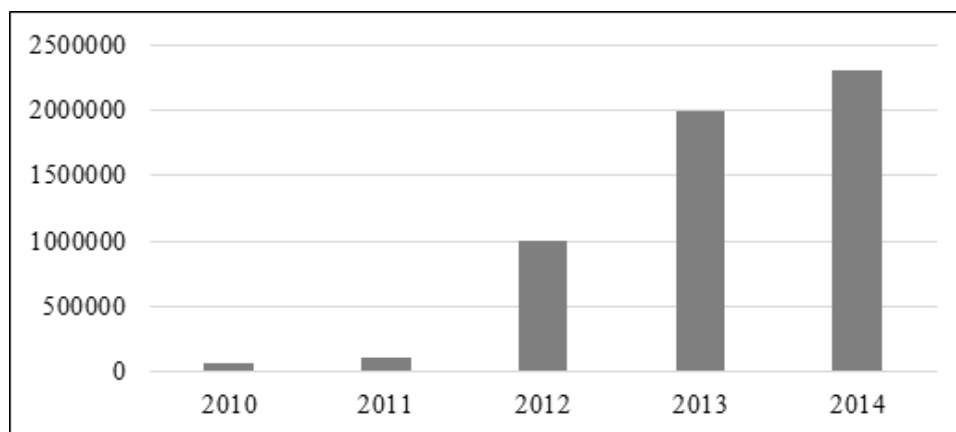
#### Número global de visitantes de la plataforma “MyM&E” de EvalPartners



Fuente: Estadísticas de MyM&E, diciembre de 2014.

Gráfico 8

**Número global de páginas descargadas de la plataforma “MyM&E” de EvalPartners**



Fuente: Estadísticas de MyM&E, diciembre de 2014.

68. El número global de visitantes ha aumentado de 22.000 en 2010 a 605.000 en 2014, con visitantes de más de 168 países (véase el gráfico 7). Las páginas descargadas ascendieron de 76.000 en 2010 a 2.300.000 en 2014 (véase el gráfico 8).

69. Esos resultados son fruto de una utilización estratégica y eficaz de las nuevas tecnologías, en especial, de la puesta en marcha a finales de 2012 de un curso en línea abierto de difusión masiva sobre la evaluación del desarrollo. A finales de 2014, se habían registrado en el curso un total de 21.000 participantes de 178 países. Si bien el curso se concibió principalmente para los evaluadores de los países en desarrollo, su calidad también atrajo a evaluadores de los países desarrollados: el 70% de los participantes pertenecen a países en desarrollo y un 30%, a países desarrollados. Pese a las inquietudes sobre la escasa velocidad de las conexiones de Internet en África, el mayor grupo de participantes procede de esa región, a saber, un 34% de África, un 30% de América, el 17% de Europa, el 16% de Asia y el 3% de Oceanía.

70. En cuanto a su pertenencia a entidades, los participantes trabajan en organizaciones de distintos tipos: el 28% en organizaciones de la sociedad civil, el 19% para gobiernos, el 17% en entidades de las Naciones Unidas, el 16% en el sector privado, el 11% en universidades y el 9% restante en “entidades de otro tipo”.

71. El curso demostró una elevada eficacia en función del costo. Si bien los cursos son gratuitos para los usuarios, el costo total para EvalPartners es de unos cinco dólares por participante. No obstante, esa cifra cubre el gasto efectuado inicialmente para desarrollar la plataforma de aprendizaje electrónico. El costo anual que conlleva la ejecución de todo el programa, excluido el gasto inicial, es de tres dólares por participante.

#### **D. EvalGender, nueva alianza para fomentar la demanda, el suministro y el uso de evaluaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género**

72. La transición mundial a la agenda de desarrollo sostenible después de 2015, en la que la igualdad de género tiene mayor peso, y la aprobación por la Asamblea General de una nueva resolución en la que se reafirma la importancia de fomentar la capacidad nacional de evaluación (resolución 69/237) brindan una oportunidad sin precedentes de fundamentar mejor la agenda para el desarrollo después de 2015 a escala mundial, regional y nacional con datos de evaluación fidedignos que incorporen las cuestiones de género.

73. Dadas las grandes dificultades que plantea fomentar la capacidad nacional para evaluar las políticas y programas en materia de igualdad de género, a finales de 2014 ONU-Mujeres y EvalPartners convocaron una manifestación de interés para crear EvalGender, nueva alianza mundial dedicada a contribuir al logro de la igualdad entre los géneros dotando a las políticas de desarrollo de esta perspectiva mediante datos de evaluación constatados que atiendan a criterios de género.

74. Al cabo de pocos meses, 33 asociados, entre los que figuraban 16 organismos de las Naciones Unidas y 2 bancos multilaterales, se sumaron a la iniciativa para coordinar y potenciar al máximo las actividades destinadas al fomento de la evaluación con perspectiva de género, y acordaron que esta se pondría en marcha oficialmente en la Semana Mundial de la Evaluación prevista para 2015 en el Parlamento de Nepal.

#### **V. Programa de trabajo para 2015 de la Oficina de Evaluación Independiente**

75. El programa de trabajo de la Oficina de Evaluación Independiente para 2015, que está en consonancia con la política de evaluación y contribuye al plan estratégico de ONU-Mujeres, se basa en el plan estratégico de evaluación para 2014-2017 y el plan de evaluación institucional para 2014-2017. De conformidad con los marcos de planificación estratégica, la Oficina de Evaluación Independiente seguirá trabajando en las cuatro esferas principales de resultados indicadas a continuación.

##### **A. Puesta en marcha de sistemas de evaluación institucional eficaces**

76. En 2015, la Oficina de Evaluación Independiente emprenderá dos importantes evaluaciones institucionales: a) la evaluación de la labor de apoyo normativo de ONU-Mujeres y sus vínculos con las operaciones, en colaboración con la División de Inspección y Evaluación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, y b) la evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. También se realizará un meta-análisis de las evaluaciones institucionales y descentralizadas gestionadas por ONU-Mujeres en 2014. Asimismo, se finalizará el segundo y el tercer componente del examen sobre igualdad entre los géneros. Para



fomentar el aprendizaje a partir de las evaluaciones institucionales, la Oficina de Evaluación Independiente hará gran hincapié en facilitar el uso de las evaluaciones institucionales estudiando medios innovadores para comunicar los resultados de las evaluaciones a distintos interlocutores externos y de ONU-Mujeres, sin dejar de investigar y desarrollar metodologías de evaluación con perspectiva de género de carácter innovador.

## **B. Puesta en marcha de sistemas eficaces de evaluación descentralizada**

77. La Oficina de Evaluación Independiente seguirá apoyando el fomento de la cultura y las prácticas de evaluación descentralizada. Se reforzarán los servicios de evaluación interna mediante la puesta en marcha, en colaboración con el departamento de recursos humanos y el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres, un programa encaminado a profesionalizar la evaluación que incluya el manual de evaluación de ONU-mujeres, titulado *Gestión de evaluaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género: manual de evaluación*<sup>5</sup>, un curso electrónico de aprendizaje en línea basado en el manual y un programa de entrenamiento que garantice la aplicación práctica del aprendizaje. La Oficina también seguirá implantando mecanismos de garantía de la calidad como el sistema mundial de supervisión de los informes de evaluación, el Sistema Mundial de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación y las normas de calidad de evaluación para las evaluaciones descentralizadas. Se mantendrán los sistemas de gestión de los conocimientos aplicados a la evaluación, como la comunidad de intercambio de prácticas relativas a la evaluación de ONU-Mujeres, el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento de las Evaluaciones y el archivo de evaluaciones sobre la igualdad entre los géneros. La Oficina de Evaluación Independiente creará una base de datos de acceso público sobre igualdad de género y profesionales de la evaluación a fin de facilitar la selección de consultores de evaluaciones externas homologados en materia de evaluación con perspectiva de género.

## **C. Fomento de la coordinación de las Naciones Unidas en materia de evaluaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género**

78. ONU-Mujeres seguirá impulsando y participando activamente en el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y los grupos regionales de evaluación de las Naciones Unidas. El Director de la Oficina de Evaluación Independiente asumió las funciones de presidente del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas en marzo de 2015, lo que brindará nuevas oportunidades de promover la evaluación con perspectiva de género en las entidades de las Naciones Unidas. La Oficina de Evaluación Independiente seguirá participando en grupos de tareas para garantizar que la igualdad entre los géneros se incorpore a toda la labor de evaluación interinstitucional. En particular, dirigirá la preparación de un curso de aprendizaje electrónico sobre la integración de la igualdad de género en la evaluación. La

---

<sup>5</sup> Se puede consultar en inglés en [unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation](http://unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation).

Oficina de Evaluación Independiente contribuirá a los marcos de rendición de cuentas en materia de igualdad entre los géneros para todo el sistema prestando apoyo a las actividades de presentación de informes de las entidades de las Naciones Unidas sobre el indicador del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y ofreciendo servicios de asistencia a los usuarios y capacitación.

#### **D. Fomento de los servicios de evaluación nacionales para lograr sistemas de evaluación que tengan en cuenta las cuestiones de género**

79. ONU-Mujeres seguirá apoyando el desarrollo de la capacidad nacional en materia de evaluaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género a través de EvalPartners y EvalGender, y prestando asistencia al efecto a los sistemas de evaluación nacionales. La Oficina de Evaluación Independiente utilizará su función de copresidente de EvalPartners para promover la evaluación con una perspectiva de género en los actos relacionados con la celebración de 2015 Año Internacional de la Evaluación a nivel mundial, regional y nacional, y seguirá dirigiendo los equipos de tareas de EvalPartners sobre evaluación con perspectiva de género y apoyando la cooperación Sur-Sur entre las organizaciones de evaluación profesional de carácter voluntario. La Oficina de Evaluación Independiente también dirigirá la puesta en marcha oficial de EvalGender.

#### **E. Presupuesto aprobado para el programa de trabajo de 2015 de la Oficina de Evaluación Independiente**

80. El presupuesto total de la Oficina de Evaluación Independiente para 2015 asciende a 4.691.823 dólares de los Estados Unidos. El presupuesto destinado a recursos básicos para programas es de 3.726.727 dólares, incluidos los costos de los especialistas en evaluación regional. Esta estimación comprende los contratos del personal y las categorías del plan de trabajo: los contratos con empresas para hacer estudios de evaluación en 2015; los costos de las operaciones de oficina; el apoyo a los sistemas de evaluación descentralizada; el apoyo a la labor sobre coordinación de las Naciones Unidas en las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género; y el fomento de la capacidad nacional de evaluación para hacer evaluaciones con perspectiva de género. Además de los recursos básicos para programas, se financian con cargo al presupuesto institucional los sueldos de 5 funcionarios, por un valor total de 965.096,00 dólares.

81. La Oficina de Evaluación Independiente también recibió los siguientes fondos en concepto de participación en la financiación de los gastos: 537.927 dólares de Suiza para fortalecer la función de evaluación interna, y 249.665 dólares de Finlandia y 363.885 dólares de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional destinados a apoyar la iniciativa EvalPartners.

## Anexo I

## Evaluaciones finalizadas en 2014

<i>Región</i>	<i>Oficina/división</i>	<i>Título de los programas evaluados</i>	<i>Calificación</i>
América y el Caribe	Oficina en el Brasil	Plan nacional de apoyo a la aplicación de políticas para la mujer	Muy buena
	Oficina regional de América y el Caribe (Panamá)	Participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe	Muy buena
Asia y el Pacífico	Oficina del Pacífico encargada de varios países (Fiji)	Fondo Regional del Pacífico para Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer	Muy buena
	Oficina encargada de la India, Bhután, Maldivas y Sri Lanka	Empoderamiento de la mujer en entornos rurales y del sector no estructurado mediante el desarrollo de la capacidad	Muy buena
	Oficina encargada de la India, Bhután, Maldivas y Sri Lanka	Programa de ONU-Mujeres contra la trata de personas	Muy buena
	Oficina Regional de Asia y el Pacífico (Tailandia)	Examen de mitad de período del II programa para Asia Sudoriental de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Satisfactoria
	Oficina Regional de Asia y el Pacífico (Tailandia)	Proyecto de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) de mecanismos regionales para proteger los derechos humanos de las mujeres y las niñas en Asia Sudoriental, 2010-2014	Satisfactoria
Estados Árabes	Oficina en Jordania	Habilitar a los jóvenes para promover los derechos humanos de la mujer mediante el voluntariado	Buena
	Oficina encargada de varios países del Magreb (Marruecos)	Actividades de la Oficina de ONU-Mujeres encargada de varios países del Magreb para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas	Satisfactoria
Europa y Asia Central	Oficina en Georgia	Examen de mitad de período del Proyecto de ONU-Mujeres “Mujeres por la igualdad, la paz y el desarrollo (WEPD II)”	Satisfactoria

<i>Región</i>	<i>Oficina/división</i>	<i>Título de los programas evaluados</i>	<i>Calificación</i>
África Oriental y Meridional	Oficina en el Sudán	Programa de ONU-Mujeres en el Sudán para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer: “Centralización de las iniciativas que contribuyen a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en el Sudán”	Muy buena
	Oficina en la República Democrática del Congo	Proyecto en apoyo de la legislación que tiene en cuenta las cuestiones de género y la promoción de del liderazgo de la mujer en la parte este de la República Democrática del Congo	Buena
	Oficina en Etiopía	Programa conjunto de ONU-Mujeres y el UNFPA para poner fin a la violencia contra la mujer	Buena
	Oficina en Kenya	Programa conjunto del Gobierno de Kenya y las Naciones Unidas para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer	Buena
	Oficina encargada de varios países de África Meridional (Sudáfrica)	Gobernanza, igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer al servicio de los pobres desde la perspectiva de los derechos humanos en Namibia	Satisfactoria
	Oficina encargada de varios países de África Meridional (Sudáfrica)	Proyecto de mujeres empresarias de Sudáfrica	Satisfactoria
África Occidental y Central	Oficina en Côte d’Ivoire	Contribución de ONU-Mujeres al logro de los resultados de desarrollo de Côte d’Ivoire	Buena
<b>Oficina de Evaluación Independiente</b>	Oficina de Evaluación Independiente	Contribución de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de la mujer	Muy buena
<b>División en la Sede</b>	División de Políticas	Comisión Europea y ONU-Mujeres: “Apoyo a la igualdad de género en el contexto del VIH/SIDA”	Muy buena
	División de Políticas	Medidas para promover el empoderamiento jurídico de la mujer en el contexto del VIH y el SIDA	Muy buena
	División de Apoyo a los Programas	Informe de evaluación de mitad de período sobre “El refuerzo de las respuestas para la crear riqueza y reducir la pobreza de la mujer en el comercio transfronterizo en África”	Buena

## Anexo II

### **Evaluación en los fondos administrados por ONU-Mujeres**

#### **Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer**

1. El Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer es un mecanismo multilateral de concesión de subvenciones establecido en 1996 en virtud de la resolución 50/166 de la Asamblea General. El Fondo es administrado por ONU-Mujeres en nombre del sistema de las Naciones Unidas. El Fondo Fiduciario apoya programas locales, nacionales, regionales y transregionales que tienen por objeto prevenir y dar respuesta a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. Proporciona financiación a programas plurianuales sostenibles, innovadores y de efecto catalizador ejecutados por organizaciones de la sociedad civil, gobiernos nacionales y locales y equipos de las Naciones Unidas en los países.
2. En 2014, se programaron y se incluyeron en los presupuestos las evaluaciones externas de 15 beneficiarios. La cuantía total presupuestada para evaluaciones, que ascendió a 711.594 dólares de los Estados Unidos, se ha incorporado al presupuesto destinado a los programas de cada beneficiario concedido por el Fondo Fiduciario desde el inicio de la subvención. De las 15 evaluaciones de proyectos previstas, 14 se han finalizado y 1 se ha aplazado hasta 2015.
3. Los beneficiarios gestionaron sus propias evaluaciones externas, que están bajo la supervisión de la secretaría del Fondo y las oficinas de ONU-Mujeres en las regiones y en los países, y reciben también asistencia técnica de estas, previa solicitud. En 2014 el Fondo Fiduciario siguió contando con un funcionario como especialista en seguimiento y evaluación que prestaba apoyo técnico a los beneficiarios. Además, los coordinadores de las oficinas regionales de ONU-Mujeres proporcionaron asesoramiento técnico sobre los borradores de los mandatos y los informes de evaluación.
4. El sistema de gestión de subvenciones que se puso en marcha en 2013 y entró plenamente en vigor en 2014 proporcionó datos más sistemáticos de seguimiento para la evaluación final. Además, los beneficiarios pudieron acceder a las directrices para la evaluación del Fondo Fiduciario en el sistema. El Fondo Fiduciario decidió mejorar el sistema de gestión de subvenciones para añadir un módulo completo de evaluación que permitiera presentar y examinar los informes de evaluación en línea. Ese sistema se pondrá en marcha en 2015.
5. La secretaría del Fondo siguió experimentando dificultades para aglutinar los datos de los informes de evaluación de los proyectos de los beneficiarios y analizar sistemáticamente los datos de todos sus proyectos. Para hacer frente al problema, el futuro marco de estrategia y resultados del Fondo Fiduciario para 2015-2020 incluirá un conjunto de indicadores comunes que se integrarán en los proyectos correspondientes para uniformar la recopilación de datos.
6. Como en años anteriores, para mejorar la capacidad de los beneficiarios que han empezado a recibir subvenciones recientemente, el Fondo Fiduciario organizó un taller de desarrollo de la capacidad de cinco días de duración dirigido a 17 organizaciones subvencionadas.

## **Fondo para la Igualdad entre los Géneros**

1. El Fondo para la Igualdad Entre los Géneros, puesto en marcha en 2009, es el principal mecanismo mundial de concesión de subvenciones de la organización, integrado por múltiples donantes y dedicado a la programación de las organizaciones de la sociedad civil en pro del empoderamiento político y económico de las mujeres. El Fondo mantiene, apoya y refuerza la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para ejecutar programas de amplia repercusión y participación diversa que transforman la legislación y las normativas en servicios tangibles dirigidos a las mujeres, las niñas, los hombres y los niños en todo el mundo, especialmente en las comunidades más excluidas y marginadas.

2. En 2014, los beneficiarios del Fondo destinaron 260.408 dólares en sus presupuestos para hacer evaluaciones. De las 14 evaluaciones previstas, se concluyeron 8 y se iniciaron 6 que se terminarán en 2015. Cinco especialistas en supervisión y presentación de informes desplegados sobre el terreno prestaron asistencia y apoyo técnico a los beneficiarios que realizaban los procesos de evaluación.

3. Tras las recomendaciones de la auditoría de que se empezase a utilizar un sistema de supervisión basado en los riesgos, y en consulta con la Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres, el Fondo decidió hacer planes estratégicos de evaluación con miras a mejorar la eficacia y la calidad.

4. En 2014 el Fondo fomentó la capacidad de los beneficiarios ofreciendo orientación y apoyo de carácter técnico a lo largo de los procesos de evaluación, entre otras cosas, facilitando asesoramiento técnico, creando términos de referencia para las evaluaciones e intercambiando material al efecto, y mejorando la capacidad de sus propios especialistas en supervisión y presentación de informes.

---