



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

Distr.: general  
29 de mayo de 2017

Original: árabe/chino/  
inglés/francés/ruso/  
español

---

**Período de sesiones anual de 2017**

27 y 28 de junio de 2017

Tema 3 del programa provisional

**Evaluación**

**Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2016**

*Resumen*

En el informe se proporciona información sobre el desempeño de la función de evaluación en los planos institucional y descentralizado, así como sobre la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas y al desarrollo de la capacidad nacional para llevar a cabo evaluaciones con perspectiva de género. Además, el informe presenta el programa de trabajo y el presupuesto de la Oficina de Evaluación Independiente (OEI) para 2017.

La Junta Ejecutiva tal vez desee: (a) tomar nota del informe sobre la función de evaluación que desempeña Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en 2016, así como del programa de trabajo y el presupuesto para 2017 de la Oficina de Evaluación Independiente; (b) acoger con beneplácito las medidas adoptadas por ONU-Mujeres y los progresos realizados para fortalecer sistemáticamente la función de evaluación, en la dirección de iniciativas de evaluación de las cuestiones de género en todo el sistema y en la promoción de alianzas innovadoras para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación; (c) solicitar a ONU-Mujeres, concretamente a la Oficina de Evaluación Independiente, que siga liderando los esfuerzos relativos a una evaluación con perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como las alianzas innovadoras en aras del desarrollo de la capacidad de evaluación nacional; y (d) solicitar a ONU-Mujeres que desarrolle el Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021.

*“La evaluación integral en todos los niveles tiene un papel crucial en la implementación de la nueva agenda de desarrollo... La actual situación de control presupuestario hace que la evaluación sea más importante que nunca”. Ban Ki-moon, Ex Secretario General de las Naciones Unidas*

\*\*\*\*\*

*“Necesitamos consolidar una cultura de evaluación que sea independiente y en tiempo real y que, además, tenga total transparencia”. António Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas*

## **I. Evaluación para el desarrollo sostenible**

1. La adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible eleva los estándares de la integración de la igualdad de género en todos los aspectos del desarrollo global y garantiza «no excluir a nadie». Esta Agenda 2030 tiene un efecto importante en la evaluación del sistema de las Naciones Unidas y de otros organismos, pues aboga por un mecanismo de seguimiento y revisión en los asuntos relacionados con el género que reciba información proveniente de evaluaciones llevadas a cabo a nivel nacional. ONU-Mujeres, en asociación con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), organizaciones multilaterales y bilaterales y socios nacionales, está a la vanguardia de la gestión de evaluaciones con perspectiva de género como un punto de vital importancia para el desarrollo sostenible en aras de reforzar la pertinencia y la adecuación al propósito de la Agenda.

2. Bajo la presidencia de la Oficina de Evaluación Independiente (OEI) de ONU-Mujeres, UNEG ha revisado las Normas y estándares de evaluación diez años después de su creación. Por primera vez, las Normas y estándares incluyen una norma independiente sobre derechos humanos e igualdad de género y que insta a los evaluadores y a los encargados de los procesos de evaluación a que se garantice que estos valores se respeten, reciban el tratamiento adecuado y se promuevan. Así, se pretende afianzar el principio de «no excluir a nadie». Esta nueva norma se está incorporando en los documentos orientativos de UNEG e incluso en la revisión de competencias de evaluación de UNEG. La revisión de las Normas y estándares incluye nuevas normas sobre la capacidad de evaluación nacional, la profesionalización de las funciones de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas y el compromiso con los principios acordados a nivel internacional, incluida la Agenda 2030. La inclusión de estas cuatro normas nuevas mejorará las funciones de evaluación del sistema de las Naciones Unidas, dado que las Normas y estándares del UNEG son el marco normativo que guía las políticas de evaluación de las entidades de Naciones Unidas.

3. El alcance de la contribución de ONU-Mujeres va más allá del sistema de las Naciones Unidas. El tema principal del Foro Político de Alto Nivel sobre Desarrollo Sostenible 2016 fue el principio de «no excluir a nadie». Para promover este compromiso, bajo el liderazgo de ONU-Mujeres, UNEG, EvalGender+, EvalPartners, UNICEF, FNUAP y PNUD organizaron un acto oficial paralelo a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en el que tuvieron lugar debates de expertos con ministros, parlamentarios y representantes de prácticas de evaluaciones con perspectiva de género en el marco de los ODS y el Plan de Acción de Beijing. Para que los países puedan evaluar sus estrategias de desarrollo sostenible nacional desde la perspectiva de «no excluir a nadie», ONU-Mujeres, con la ayuda de EvalGender+ y la Organización Internacional para la Cooperación en Evaluación (en colaboración con UNEG, EvalPartners, UNICEF, FNUAP y la Agencia Suiza para Desarrollo y Cooperación) ha desarrollado y publicado un nuevo documento de orientación titulado «Evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la

perspectiva de “no excluir a nadie” mediante prácticas de evaluación con perspectiva de género y equidad». Asimismo, ONU-Mujeres y sus socios han desarrollado una iniciativa para ofrecer ayuda técnica a 11 países.

## A. Gobernanza de la función de evaluación

4. La política de evaluación rige la función de evaluación y se aplica a todas las iniciativas que apoya ONU-Mujeres. Así, se establece un marco estratégico para la evaluación que ofrece pruebas de rigor con respecto al desempeño de ONU-Mujeres en su lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La política de evaluación se implementa mediante la Estrategia de Evaluación para 2013-2017 y el Plan de Evaluación Institucional para 2013-2017.

5. La Estrategia de Evaluación para 2013-2017 presenta cuatro áreas estratégicas de trabajo: (a) realización de evaluaciones institucionales y establecimiento de sistemas de evaluación institucional eficaces; (b) fortalecimiento de la cultura de evaluación descentralizada y de los sistemas para la asunción de una mayor responsabilidad y para la consecución de mejoras en la programación; (c) liderazgo en la coordinación de las Naciones Unidas en lo referente a evaluaciones con perspectiva de género para la generación de responsabilidad a nivel de sistema; y (d) apoyo a la creación de la capacidad de evaluación nacional orientada a evaluaciones con perspectiva de género. Al mismo tiempo, el Plan de Evaluación Institucional ofrece un marco de duración limitada en el que se generan de forma sistemática datos de utilidad para la evaluación de los resultados del trabajo llevado a cabo con el Plan Estratégico 2014-2017 de ONU-Mujeres.

6. Para continuar fortaleciendo la independencia y la credibilidad de la función de evaluación, el Comité Asesor de Evaluación Global ofrece asesoramiento independiente en relación con la dirección y el desempeño general de la función de evaluación. En 2016, el Comité revisó el desempeño de la función de evaluación y ofreció asesoramiento sobre el diseño del Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021, la Estrategia de Evaluación para 2018-2021 y la estrategia para la facilitación del uso de la evaluación, que incluía el uso de una comunicación mejorada.

7. El Comité concluyó que la OEI aporta un liderazgo inspirador con respecto a la evaluación, tanto dentro como fuera del sistema de la ONU, gracias a su trabajo con numerosas alianzas y comunidades; además, maximiza el uso de los recursos limitados de ONU-Mujeres para catalizar y estimular la realización de acciones en la evaluación en todos los niveles. En general, el Comité concluyó que la función de evaluación de ONU-Mujeres ha avanzado hasta alcanzar un alto nivel de desempeño, así como que cuenta con sistemas y personal capaz de mantener el alto nivel con el paso del tiempo. También reconoció los esfuerzos considerables que se han llevado a cabo en el área administrativa para realizar las evaluaciones y para tomar las medidas pertinentes según los resultados de las evaluaciones y las recomendaciones<sup>1</sup>.

8. El Comité dirigió recomendaciones a la Administración y a la OEI haciendo especial hincapié en la necesidad de una responsabilidad compartida en la función de evaluación. La Administración recibió recomendaciones de: a) continuar incorporando los datos resultantes de evaluaciones de forma sistemática durante la planificación y programación, así como en alianzas y durante la promoción para crear una demanda clara del tipo de datos que necesita para sustentar su trabajo e indicar cómo y dónde son necesarios; b) solicitar a la OEI al menos dos evaluaciones institucionales anuales; c) incorporar la evaluación en la

---

<sup>1</sup> Carta del Comité Asesor de Evaluación Global a la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, diciembre de 2016

planificación estratégica institucional; y d) respetar y mantener las funciones diferenciadas y complementarias de la auditoría, la investigación, la evaluación y la supervisión en el control eficaz del trabajo de ONU-Mujeres. El Comité acogió con beneplácito la nueva estrategia de la OEI para mejorar el uso de la evaluación mediante diversas iniciativas relacionadas con la comunicación y le recomendó a) seguir mejorando el uso de la evaluación mediante tecnología de sistemas de información; b) proteger la producción adecuada de las evaluaciones institucionales; c) actualizar y profundizar en la Estrategia de Evaluación para 2014-2017; y d) continuar los esfuerzos para apoyar el fortalecimiento de las capacidades de supervisión.<sup>2</sup>

## B. Desempeño de la función de evaluación

9. En los últimos cuatro años, el Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación (GEOS) se ha utilizado para registrar el desempeño de toda la organización con respecto a la función de evaluación, incluidas las tendencias a lo largo de este período de tiempo. Para garantizar la implementación de acciones en tiempo real que aborden deficiencias, el panel de control del Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación, junto con nueve indicadores clave del desempeño, se comparte con el equipo directivo superior en las sedes y en las oficinas sobre el terreno cada trimestre.

### Cuadro 1

#### Tendencias en los indicadores clave del desempeño, 2013-2016

|   |   | 2013         | 2014  | 2015  | 2016             | Objetivo<br>(para 2017) | Valoración<br>general |
|---|---|--------------|-------|-------|------------------|-------------------------|-----------------------|
| Indicador clave del<br>desempeño                            | Descripción   | (porcentaje) |       |       |                  |                         |                       |
| Recursos financieros invertidos en la función de evaluación | Gasto en evaluación en relación con el gasto del programa de ONU-Mujeres                                  | 1,3          | 2,2   | 2,0   | 2,9 <sup>3</sup> | 3,0                     | Bien encaminado       |
| Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación        | Oficinas que designaron un centro de coordinación o funcionario encargado del seguimiento y la evaluación | 83,0         | 98,0  | 100,0 | 100,0            | 100,0                   | Logrado               |
| Alcance de las evaluaciones                                 | Oficinas que efectuaron al menos una evaluación desde 2011  | 67,0         | 68,0  | 71,0  | 84,0             | 100,0                   | Bien encaminado       |
| Tasa de realización de evaluaciones                         | Porcentaje de evaluaciones que se están realizando  | 83,0         | 71,0  | 76,0  | 84,0             | 95,0                    | Bien encaminado       |
| Calidad de las evaluaciones                                 | Porcentaje de evaluaciones con una calificación «satisfactoria y superior»                                | 85,0         | 100,0 | 100,0 | 100,0            | 100,0                   | Logrado               |
| Informes de evaluación publicados en el sistema GATE        | Porcentaje de informes de evaluación completados que se publicaron en el sistema GATE                     | 100,0        | 100,0 | 100,0 | 100,0            | 100,0                   | Logrado               |
| Publicación de respuestas de la                             | Porcentaje de informes de evaluación completados y  | 85,0         | 86,0  | 86,0  | 94,0             | 100,0                   | Bien encaminado       |

<sup>2</sup> Carta del Comité Asesor de Evaluación Global a la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, diciembre de 2016

<sup>3</sup> La cifra de 2016 se ha calculado con la nueva metodología, por ello, no es comparable con la de los años anteriores. Consulte el párrafo 11 y el 12 para obtener información adicional.

|  |  |      |      |      |      |      |         |  |
|--|--|------|------|------|------|------|---------|--|
| Administración en el sistema GATE                | publicados con la respuesta de la Administración en el sistema GATE                                  |      |      |      |      |      |         |  |
| Ejecución de las respuestas de la Administración | Porcentaje de medidas clave recogidas en las respuestas de la Administración que se están ejecutando | 88,0 | 83,0 | 85,0 | 94,0 | 90,0 | Logrado |  |
| Uso de las evaluaciones                          | Porcentaje de oficinas que afirmaron hacer uso de las evaluaciones                                   | -    | 71,0 | 75,0 | -    | 90,0 | ---     |  |

*Fuente:* Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación.

*Sigla:* GATE, sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones.

10. Desde la implementación del sistema de supervisión de evaluación global, se han registrados avances estables en todos los indicadores clave del desempeño<sup>4</sup>. En especial, la cobertura de la evaluación aumentó del 71 % en 2015 al 84 % en 2016, mientras que la implementación de evaluaciones planificadas aumentó del 76 % en 2015 al 84 % en 2016. También se han conseguido importantes avances en la calidad de los informes de evaluación: el 83 % de evaluaciones (es decir, 30 evaluaciones de 36) recibieron una calificación «buena» o «muy buena». Las respuestas de la Administración alcanzaron el 94 %, mientras que se implementó el 94 % de las acciones realizadas en respuestas de la Administración para evaluaciones completadas el año anterior. Aunque se han logrado importantes avances en todos los indicadores clave del desempeño, aún hay diferencias entre regiones y mucho trabajo por hacer con respecto a la cobertura geográfica y temática de las evaluaciones, la implementación de las evaluaciones planificadas y la preparación oportuna de la respuesta de la Administración.

### Indicador clave del desempeño 1: recursos financieros

11. Desde 2013, los informes anuales sobre la función de evaluación han incluido datos sobre el gasto en evaluaciones. Aunque la metodología que se usó para calcular la inversión en la función de evaluación fue la misma hasta 2015, en 2016 se introdujo una nueva<sup>5</sup>. El cambio de metodología fue necesario para garantizar una armonización total con la política de evaluación. El nuevo método utiliza el «gasto de los programas<sup>6</sup>» en lugar del «gasto total» para estimar la proporción del gasto en la evaluación.

12. Por motivos de coherencia con las cifras presentadas en informes anuales anteriores, el cuadro 2 presenta los datos del período 2013-2015 utilizando el «gasto total» como denominador, mientras que para los datos de 2016 se ha

<sup>4</sup> Debido a algunos errores producidos en los sistemas de administración de resultados de las instituciones, las oficinas no registraron los datos usados para las evaluaciones de 2016 en los informes anuales. Sin embargo, la División de Programas encargó un análisis independiente de las notas estratégicas y de los informes anuales. Este análisis aporta una gran cantidad de datos que revelan la medida en la que las oficinas utilizan las pruebas y lecciones resultantes de las evaluaciones en nuevas programaciones y en el apoyo a la publicación de resultados. Podrá encontrar más información sobre esto en la sección sobre la función de evaluación descentralizada de este mismo informe.

<sup>5</sup> Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2015 (UNW/2016/5), par. 14-16.

<sup>6</sup> El gasto del programa se define como la cantidad total del gasto correspondiente a las «actividades de programas», tal como se define en el marco armonizado de clasificación de costos y financiación aprobado por la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres (2013/2) y como se emplea en el documento de presupuesto integrado de ONU-Mujeres. De conformidad con este marco, las actividades de programas corresponden a los proyectos y programas financiados exclusivamente con los recursos de los programas ordinarios y otros recursos, por lo que se excluyen las demás categorías de clasificación de costos financiadas con el Presupuesto Institucional (eficacia de las actividades de desarrollo, coordinación de las Naciones Unidas y gestión), así como los fondos del presupuesto ordinario (contribución prorrateada) que respaldan la labor normativa.

utilizado el «gasto de los programas». El «gasto de los programas» no incluye categorías de clasificación de costos financiadas con el Presupuesto Institucional (eficacia de las actividades de desarrollo, coordinación de las Naciones Unidas y gestión), así como los fondos del presupuesto ordinario (contribución prorrateada) que respaldan la labor normativa. Por ello, los datos de 2016 no se pueden comparar con los de años anteriores.

13. La inversión total estimada en la evaluación en 2016 alcanzó los 7,3 millones de dólares. Esto representa un 2,9 % del «gasto de los programas» total de ONU-Mujeres. El gasto en evaluaciones descentralizadas en 2016 ha aumentado con respecto al año anterior. Además de la inversión directa en las evaluaciones descentralizadas realizadas por las oficinas sobre el terreno, el 33 % del presupuesto de la OEI se dirigió al apoyo de la función de evaluación descentralizada, principalmente mediante especialistas en evaluación regional. En general, la función de evaluación descentralizada se llevó el 51 % del gasto total de la evaluación. En 2016, la OEI movilizó el 17 % de su presupuesto de contribuciones de donantes dedicadas, principalmente, al apoyo de sistemas de evaluación nacionales con perspectiva de género.

## Cuadro 2

### Gasto en la función de evaluación, 2013-2016

(En dólares de los Estados Unidos)

|  | 2013        | 2014        | 2015        | 2016                     |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------------------|
| Gasto total de ONU-Mujeres                 | 269.660.584 | 270.537.900 | 315.101.084 | 254.413.520 <sup>7</sup> |
| Gasto total en evaluación                  | 3.576.396   | 5.917.163   | 6.272.545   | 7.391.573                |
| OEI  | 2.123.750   | 4.499.942   | 4.621.818   | 5.377.637                |
| Evaluaciones descentralizadas <sup>8</sup> | 1.226.729   | 1.417.221   | 1.650.727   | 2.013.936                |
| Gasto total en evaluación (porcentaje)     | 1,3         | 2,2         | 2,0         | 2,9 <sup>9</sup>         |

*Fuente:* Las cifras de «gasto total de ONU-Mujeres» y «gastos de la OEI» se generaron desde ATLAS por la División de Gestión y Administración. Las cifras correspondientes a las evaluaciones descentralizadas se calcularon a partir de los datos oficiales de la División de Gestión y Administración y de las aportaciones de las oficinas sobre el terreno.

### Indicador clave del desempeño 2: recursos humanos

14. El perfil del personal de la OEI apenas ha cambiado con respecto a años anteriores. En 2016, la OEI contaba con 16 funcionarios: 10 en la sede y 6 especialistas en evaluación regional en cada una de sus oficinas regionales. En concordancia con la política de evaluación, los especialistas en evaluación regional son funcionarios de la OEI desplegados en sus oficinas regionales que rinden cuentas directamente al Director de la OEI.

15. Con respecto a las oficinas sobre el terreno, el 100 % de estas designó un encargado del seguimiento y la evaluación o centros de coordinación<sup>10</sup>. En 2016, el 45 % de las oficinas informó de haber designado al menos un encargado del seguimiento y la evaluación, mientras que el otro 55 % designó un centro de coordinación para el seguimiento y la evaluación. En general, estas cifras representan una tendencia estable con respecto a los años anteriores, especialmente en África, donde se designaron encargados del seguimiento y la

<sup>7</sup> Esta cifra se refiere al gasto de los «programas» y no al gasto «total» como en años anteriores. Consulte el párrafo 11 y el 12 para obtener información adicional.

<sup>8</sup> Los costes estimados de las evaluaciones descentralizadas incluyeron una amplia variedad de categorías, como estudios de evaluación; desarrollo de la capacidad de seguimiento y evaluación; coste del centro de coordinación/personal para el seguimiento y evaluación; y comunicación y divulgación de los resultados de las evaluaciones.

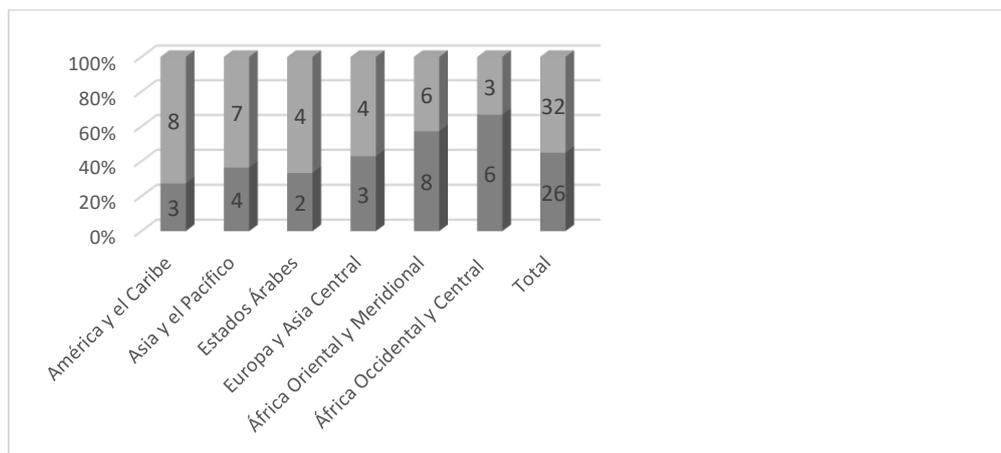
<sup>9</sup> La cifra de 2016 se ha calculado con la nueva metodología, por ello, no es comparable con la de los años anteriores. Consulte el párrafo 11 y el 12 para obtener información adicional.

<sup>10</sup> Los centros de coordinación para el seguimiento y la evaluación están formados por personal cuya función designada principal consiste en llevar a cabo tareas de seguimiento y evaluación.

evaluación en el 50 % de las oficinas. La distribución demuestra que las oficinas con una cartera de proyectos mayor suelen tener un encargado del seguimiento y la evaluación. Estos datos son prometedores en lo referente a los sistemas de gestión basados en los resultados y a la consolidación de una cultura de evaluación. Sin embargo, se han detectado cambios frecuentes en los centros de coordinación para el seguimiento y la evaluación. Esto está relacionado con la formación continua, la experiencia y la dedicación a las tareas de seguimiento y evaluación.

### Gráfico 1

#### Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación; funcionarios encargados o centros de coordinación por región

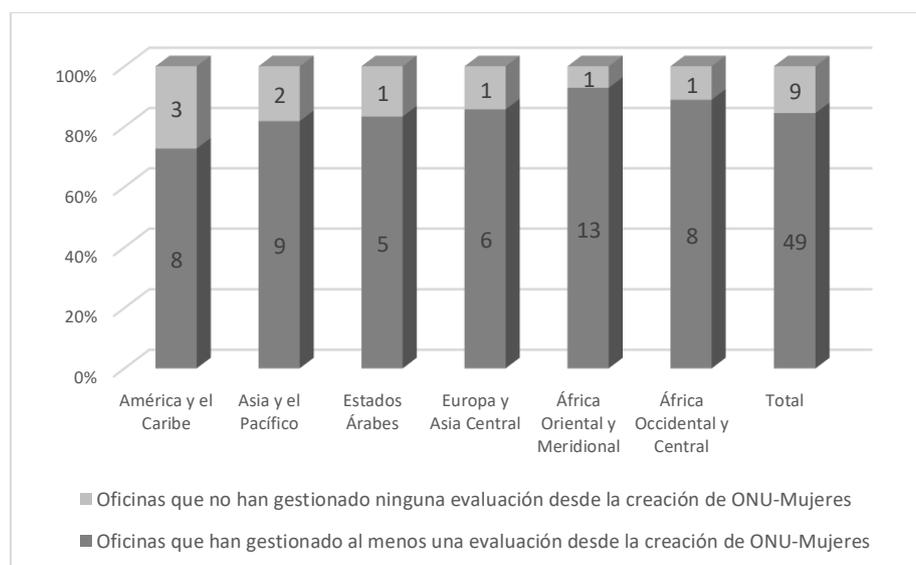


Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación.

Sigla: M&E (seguimiento y evaluación).

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

16. En 2016 se ha producido una tendencia al alza en lo que respecta al alcance de las evaluaciones. El 84 % de las oficinas llevó a cabo al menos una evaluación durante el período 2011-2016, lo que representa un aumento del 13 % con respecto al 2015. Las oficinas de África Oriental y Meridional, África Occidental y Central, los Estados Árabes, Europa y Asia Central cuentan con el mayor porcentaje de países con al menos una evaluación, mientras que las oficinas de América y el Caribe registran el número de evaluaciones más bajo. A pesar de los avances notables que se han logrado, nueve oficinas (el 16 %) aún no han realizado ninguna evaluación desde la creación de ONU-Mujeres. La estimación errónea del tiempo y de los recursos durante la planificación de la evaluación, la seguridad y las situaciones humanitarias, y la capacidad limitada para gestionar evaluaciones son complicaciones que impiden el cumplimiento completo. La participación y el compromiso de los representantes de los países también constituye un factor principal para la consecución de cambios positivos en la demanda de datos de las evaluaciones.

**Gráfico 2****Alcance de las evaluaciones por región, 2011-2016**

Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación.

17. La mayoría de evaluaciones se diseñaron para evaluar los logros en el plano de los resultados. En 2016 se completaron cuatro evaluaciones temáticas regionales que abarcaban varios países en las regiones de América y el Caribe, Europa y Asia Central, África Occidental y Central y los Estados Árabes. La región de Asia y el Pacífico también completó tres evaluaciones del programa regional que abarcaba diversos programas de múltiples niveles. Todas las áreas temáticas se cubrieron de forma adecuada en el conjunto de las evaluaciones. En total, 25 informes (el 46 %) abordaron cuestiones relacionadas con «acabar con la violencia contra las mujeres» y «el empoderamiento económico de las mujeres», mientras que 20 informes (el 37 %) se centraron en «la paz, la seguridad y acciones humanitarias» y «el liderazgo y la participación política». En menor proporción, las evaluaciones también trataron sobre «presupuestación y planificación nacional» (el 11 %) y «la contribución de ONU-Mujeres a las normas y estándares mundiales» (el 6 %), en sintonía con las asignaciones de recursos de ONU-Mujeres<sup>11</sup>. Debido a su naturaleza, las evaluaciones de carteras de proyectos nacionales, regionales e institucionales trataron diversas áreas de impacto. La lista de evaluaciones examinadas en el análisis se encuentra en el Anexo 1.

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

18. En general, la implementación de las evaluaciones previstas en 2016 refleja una mejora estable con respecto a años anteriores. De las 81 evaluaciones previstas en 2016, el 84 % se estaba llevando a cabo (un 44 % se había completado y un 40 % se había iniciado). Se completaron 36 evaluaciones, incluidas dos evaluaciones institucionales, por lo que se produjo un aumento del 13 % con respecto al año anterior.

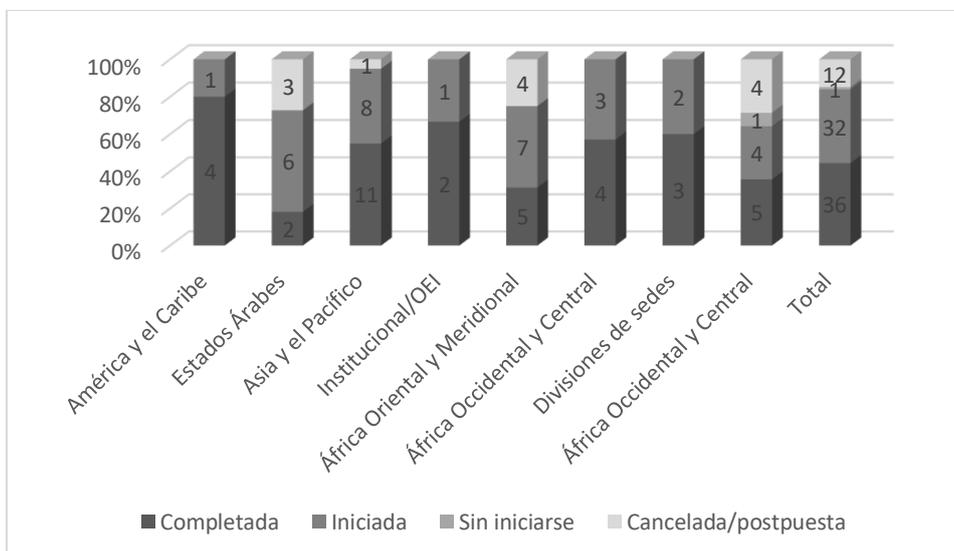
19. Sin embargo, el 16 % de las evaluaciones previstas no se ejecutó (el 1 % no se inició y el 15 % se canceló o aplazó). Las evaluaciones se cancelaron o se retrasaron debido fundamentalmente a: una planificación demasiado ambiciosa; dificultades en la identificación de consultores adecuados y cualificados en cuestiones de género y evaluaciones; y la estimación errónea del tiempo y los recursos durante la planificación. Asimismo, se aplazaron evaluaciones debido a situaciones de crisis, conflictos humanitarios y la ampliación de programas.

<sup>11</sup> Las cifras incluyen evaluaciones que tratan diversas áreas de impacto.

Aunque algunas de las causas escapan del control de las oficinas, se debe prestar mayor atención en la fase de planificación de las evaluaciones para garantizar que se realice una selección de evaluaciones más estratégica y realista.

### Gráfico 3

#### Tasa de realización de evaluaciones, 2016



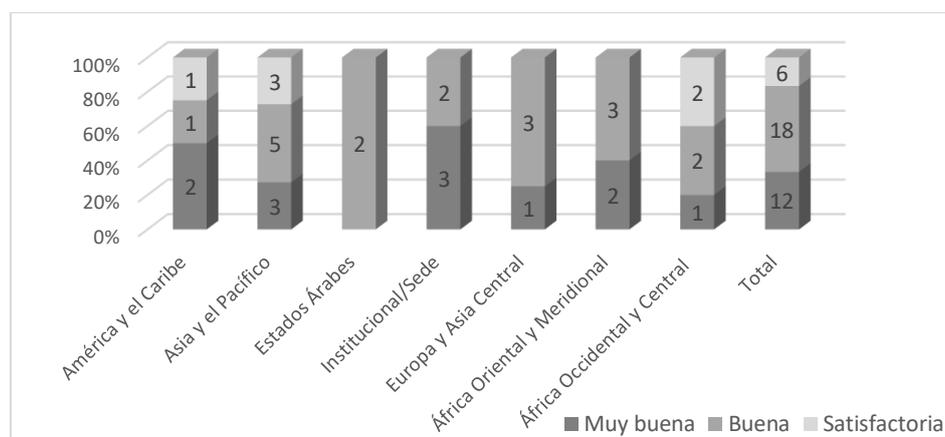
Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación.

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

20. La calidad media de las evaluaciones ha aumentado cada año. La proporción de informes con una calificación «buena» o «muy buena» ha aumentado del 72 % en 2014 al 83 % en 2016. Siguiendo con la tendencia del año anterior, ningún informe fue insatisfactorio, por lo que se puede deducir que los mecanismos de garantía de calidad utilizados evitan que se implementen evaluaciones con una calidad deficiente. La lista de evaluaciones examinadas, que incluye la calificación de la calidad individual, se encuentra en el Anexo 1.

### Gráfico 4

#### Calidad de las evaluaciones, 2016



Fuente: Sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación

#### Indicador clave del desempeño 6: tasa de publicación de informes de evaluación completados en el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones

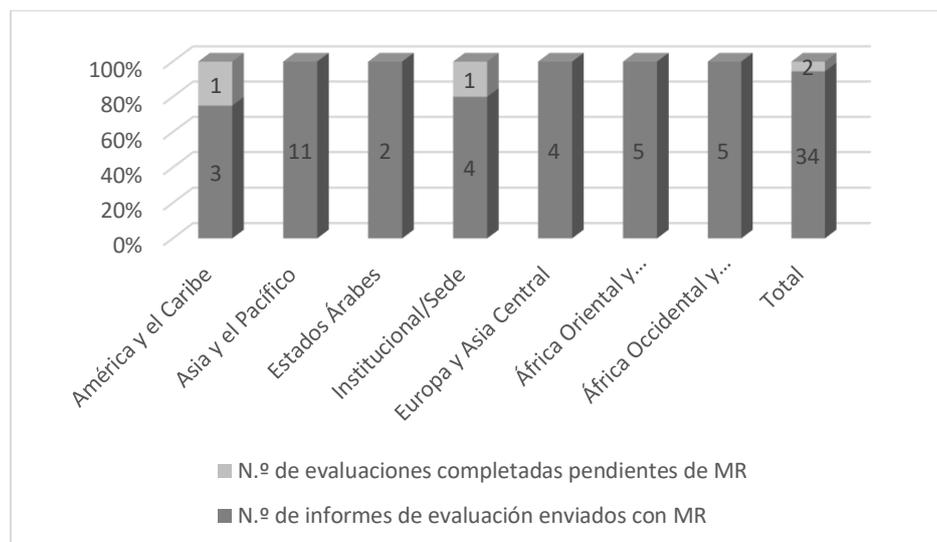
21. En la línea de 2013, el 100 % de las evaluaciones completadas se divulgó a través del sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones.

**Indicador clave del desempeño 7: publicación de las respuestas de la Administración en el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones**

22. De 36 evaluaciones completadas en 2016, 34 (el 94 %) tuvieron una respuesta de la Administración, tal y como requiere la política de evaluación. Todas las regiones han logrado un cumplimiento casi completo.

**Gráfico 5**

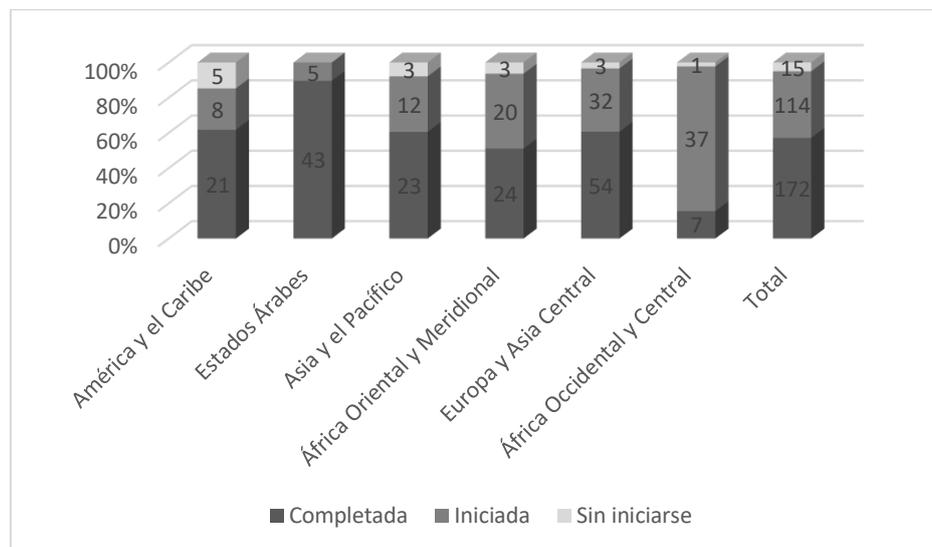
**Publicación de las respuestas de la Administración, 2016**



Fuente: sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones

**Indicador clave del desempeño 8: ejecución de las respuestas de la Administración**

23. En 2016 continuó la tendencia positiva en el número de recomendaciones completadas o iniciadas. De las 301 medidas convenidas en las respuestas de la Administración, el 94 % se estaba ejecutando: el 57 % se había completado y el 37 % estaba en curso. No obstante, el 6 % restante no se había iniciado, y en este porcentaje se incluían los casos cuya fecha límite había vencido (el 3 %).

**Gráfico 6****Ejecución de las respuestas y las medidas clave de la Administración a las evaluaciones, 2016**

Fuente: sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones

**C. Evaluaciones institucionales**

24. La OEI dio continuidad a sus medidas en curso encaminadas a garantizar la realización de evaluaciones institucionales oportunas y de calidad en 2016, siguiendo el calendario del Plan de Evaluación Institucional. La OEI presentó a la Junta Ejecutiva los informes de dos evaluaciones institucionales: a) la evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación del sistema de las Naciones Unidas en lo referente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres; y b) un metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2014 y 2015.

25. A finales de 2016, la tasa de realización de evaluaciones institucionales en el período 2016-2017 era del 100 %. Como se muestra en el cuadro 3, se habían «completado» cuatro de los seis estudios evaluativos previstos y los otros dos estaban «bien encaminados».

**Cuadro 3****Estado de realización de las evaluaciones institucionales previstas, 2016-2017**

| Título del estudio evaluativo   | Estado     | Otra información   |
|---|------------|--|
| 1. Evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación del sistema de las Naciones Unidas en lo referente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres | Completada | Se presentó a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2016 |
| 2. Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2015   | Completado | Se presentó a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2016 |

|    |  |                 |  |
|----|--|-----------------|--|
| 3. | Evaluación de la arquitectura regional de ONU-Mujeres                | Completada      | Se presentó a la Junta Ejecutiva en el primer período ordinario de sesiones de 2017    |
| 4. | Evaluación de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres               | Completada      | Se presentará a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2017             |
| 5. | Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2016 | Bien encaminado | Se presentará a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2017 |
| 6. | Evaluación del apoyo de ONU-Mujeres a la participación política      | Bien encaminada | Se presentará a la Junta Ejecutiva en el primer período ordinario de sesiones de 2018  |

### Uso de las evaluaciones institucionales para impulsar el cambio

26. El uso de los resultados de las evaluaciones y las recomendaciones es una de las principales prioridades. Cada año, la OEI realiza un seguimiento con las partes interesadas de ONU-Mujeres involucradas en las evaluaciones institucionales realizadas dos años atrás para comprobar la forma en la que las evaluaciones institucionales contribuyeron a la consecución de cambios en las políticas, estrategias y prácticas de ONU-Mujeres.

### Evaluación del apoyo de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de las mujeres

27. Desde que la evaluación de la contribución de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de las mujeres se presentó a la Junta Ejecutiva (UNW/2015/CPR. 7) en 2015, se han conseguido importantes avances en las áreas de recomendación. Para mejorar la capacidad del personal de ONU-Mujeres para afrontar asuntos macroeconómicos estratégicamente, la sección dedicada al empoderamiento económico de las mujeres organizó un curso sobre el género y la economía. El primer curso piloto tuvo lugar en el Centro de formación ITC-ILO de Turín (Italia) y acogió a representantes de ONU-Mujeres de 21 países y oficinas regionales. Además, ONU-Mujeres revisó su alianza estratégica con el Fondo Monetario Internacional (FMI) con respecto a la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos. Esto llevó a ONU-Mujeres a realizar un seguimiento más sistemático del impacto de las decisiones presupuestarias en las vidas de las mujeres a nivel nacional y a examinar de manera crítica el impacto económico de las políticas de austeridad en los bienes y servicios producidos por mujeres, en especial en comunidades rurales y remotas.

28. ONU-Mujeres conceptualizó las iniciativas de programación insignia (FPI por sus siglas en inglés) que tienen como base un planteamiento basado en los derechos, acorde con la recomendación de evaluación de orientar el trabajo de ONU-Mujeres con respecto al empoderamiento económico de las mujeres hacia dicho planteamiento. La adopción de las iniciativas de programación insignia también responde a la recomendación de fortalecer el liderazgo y el planteamiento estratégico mediante la consolidación de múltiples proyectos de menor envergadura y el uso de un planteamiento holístico a largo plazo para conseguir un impacto mayor. Por último, el Portal de Conocimientos se ha mejorado para conectar a un número mayor de partes interesadas, así como para ampliar y profundizar en el contenido y facilitar las conexiones.

### Evaluación del trabajo de apoyo normativo de ONU-Mujeres

29. La evaluación institucional del trabajo de apoyo normativo de ONU-Mujeres y sus conexiones operativas (UNW/2015/CPR. 13)<sup>12</sup> se completó en 2015 y generó cuatro recomendaciones generales a partir de las cuales se han conseguido importantes avances. Las iniciativas de programación insignia ofrecieron un marco teórico más cohesivo para el trabajo de ONU-Mujeres y se están dando pasos para hacer más sistemáticas las conexiones entre las normativas y las operativas. Esto se enmarca dentro del desarrollo del nuevo Plan Estratégico.

30. También hay indicios de que la evaluación ha influido en las medidas tomadas para fortalecer la coordinación entre los dos pilares u oficinas de ONU-Mujeres: la creación del equipo de liderazgo ejecutivo y la introducción de las relaciones jerárquicas en matriz. Como medida para mejorar las comunicaciones internas, se ha contratado nuevo personal, se ha creado una comunidad de práctica para las iniciativas de programación insignia y se ha utilizado Yammer.

#### **D. Sistema de evaluación descentralizada**

31. Aproximadamente el 90 % de las evaluaciones de ONU-Mujeres se gestiona desde las oficinas sobre el terreno, lo que refleja la naturaleza descentralizada de la Entidad. De ese modo, la función de evaluación genera datos específicos por cada país pertinentes para informar sobre los planteamientos de ONU-Mujeres a nivel nacional. Sin embargo, este enfoque plantea también un reto a la hora de garantizar que las evaluaciones nacionales cumplan las normas de evaluación acordadas internacionalmente, tales como las aprobadas por UNEG.

32. En 2016, la OEI prestó su apoyo técnico, así como su apoyo en la supervisión y en el desarrollo de capacidad para mejorar la credibilidad, la imparcialidad, la calidad y el uso de las evaluaciones descentralizadas. Estos apoyos resultaron ser muy eficaces y lograron importantes mejoras en todos los indicadores clave del desempeño de las evaluaciones, tal y como se comentó anteriormente.

#### **Sistemas que mejoren la calidad, la credibilidad y el uso de las evaluaciones descentralizadas**

33. Dado que la evaluación descentralizada es una función compartida, la OEI ha intensificado su colaboración con las oficinas regionales y la División de Programas. El análisis regional del panel del sistema mundial de supervisión de las evaluaciones se envió a las oficinas nacionales y regionales cada tres meses con un desglose por países en lo referente a los indicadores del desempeño de las evaluaciones. Para mejorar el cumplimiento, se han incluido indicadores del desempeño seleccionados en la herramienta de evaluación de las oficinas en los países. La OEI y la División de Programas comunicaron a las oficinas de forma conjunta actualizaciones periódicas sobre mejoras. Esta colaboración ha demostrado ser eficaz en la estimulación de la demanda de datos y en la creación de un entorno propicio para una mejora sostenida de la función de evaluación descentralizada.

34. Se siguió utilizando el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación como un instrumento clave para garantizar la calidad y la credibilidad de las evaluaciones descentralizadas. Mediante este sistema, la OEI valoró la calidad de los informes de los informes de evaluación los comentarios individuales a 17 oficinas concretas, así como a todas las oficinas regionales, sobre los modos en que podrían garantizar la mejora continua de futuras evaluaciones. Las mejores evaluaciones se promocionaron en toda la organización para difundir los informes de evaluación y promover una mejora positiva en todas las oficinas. Asimismo, los especialistas en evaluación regional ofrecieron apoyo

<sup>12</sup> La Oficina de Servicios de Supervisión Interna, con el apoyo de la OEI de ONU-Mujeres, se encargó de realizar la evaluación institucional de la labor de apoyo normativo de ONU-Mujeres y sus conexiones operativas.

de supervisión y de garantía de calidad técnica en puntos de evaluación clave en todas las regiones.

35. Para garantizar que las evaluaciones descentralizadas informen sobre las estrategias y políticas globales de ONU-Mujeres, se publicó un metaanálisis realizado por ONU-Mujeres de todas las evaluaciones. Para seguir promocionando su uso, la OEI y la División de Programas organizaron un seminario web para reflexionar sobre la perspectiva de la Administración para mejorar el desempeño. Además, las oficinas regionales diseñaron una serie de productos para la transmisión de conocimiento y metaanálisis destinados a regiones específicas. Por ejemplo, tanto África Oriental y Meridional, como América y el Caribe, produjeron panfletos informativos con datos extraídos de los informes de evaluación. En otras regiones se iniciaron medidas similares.

36. Algunas oficinas se adaptaron con facilidad al nuevo planteamiento de evaluación de cartera de proyectos nacional presentado en 2015. En 2016 se iniciaron seis evaluaciones de cartera de proyectos nacionales y dos de ellas se completaron. El cambio de dirección hacia evaluaciones más estratégicas permitió crear pruebas y lecciones de evaluaciones pertinentes y oportunas para que la programación resultara más eficaz y eficiente.

37. La OEI siguió gestionando el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones (GATE). El portal en línea sirvió de herramienta de rendición de cuentas para almacenar todos los informes de evaluación y realizar un seguimiento de la implementación de las respuestas de la Administración. En 2016, el sistema se actualizó con una nueva función de búsqueda de recomendaciones basada en áreas temáticas y en las prioridades y principios organizativos seleccionados.

38. La OEI siguió ofreciendo ayuda técnica y supervisando el desarrollo de planes de evaluación descentralizados, los cuales siguieron siendo un componente integral de la planificación nacional y regional y de los procesos de aprobación. Para facilitar las sinergias y mejorar la eficiencia, se desarrolló por primera vez un plan mundial de evaluación.

39. La identificación de consultores con la experiencia necesaria tanto en cuestiones de género como en evaluaciones ha supuesto un desafío constante para ONU-Mujeres y sus socios. Por ello, ONU-Mujeres publicó en 2016 la base de datos de consultores para la evaluación con perspectiva de género que conectaba a los posibles consultores y a las instituciones que precisaran evaluadores con experiencia en cuestiones de género y derechos humanos. Actualmente la base de datos cuenta con 70 consultores aprobados (de entre las 800 solicitudes recibidas) cuyos perfiles se pueden buscar de forma pública. El 35 % de los miembros de la base de datos de consultores informó que posibles empleadores se habían puesto en contacto con ellos tras haber visto sus perfiles en línea y que en un 11 % de las ocasiones habían llegado a celebrarse contratos.

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

40. La capacidad interna para llevar a cabo evaluaciones se está impulsando con el objetivo de desarrollar una cultura que promueva el uso, la rendición de cuentas y el aprendizaje a partir de los resultados de la evaluación. Como parte de los diferentes sistemas integrados y establecidos para fortalecer la función de evaluación descentralizada, los especialistas en evaluación regional ofrecieron apoyo técnico y asesoramiento constantes, incluida la gestión compartida de las evaluaciones nacionales de carteras de proyectos. Asimismo, se ha conservado una comunidad de prácticas de seguimiento y evaluación para facilitar el intercambio de experiencias y conocimientos en todas las regiones.

41. Como parte de la iniciativa de profesionalización para reforzar la función de evaluación, la OEI se centró en promover la participación del personal de

seguimiento y evaluación en el curso de aprendizaje virtual: Cómo gestionar las evaluaciones con perspectiva de género. El 55 % de las oficinas ha completado el curso y ha recibido una certificación. Europa y Asia Central han logrado que el 100 % de sus centros de coordinación para el seguimiento y la evaluación lo completen. También se puede acceder al curso de aprendizaje virtual de forma pública; a finales de 2016, 1.223 personas se habían inscrito en él, lo cual supone el doble de personas inscritas en 2015. La encuesta de satisfacción del curso reflejó que la mayoría consideraba que el curso había cumplido sus expectativas (un 89 %) y que les ayudaría a integrar la igualdad de género en sus rutinas de trabajo diarias (el 85 %).

### **Mejora de la comunicación para facilitar el uso de evaluaciones**

42. En 2016, la OEI desarrolló una nueva estrategia de comunicación con el objetivo de trascender el enfoque tradicional para la divulgación de los informes de evaluación e incorporar un enfoque de comunicación más exhaustivo e innovador dirigido a mejorar la participación de los usuarios de las evaluaciones y, finalmente, aumentar el uso de evaluaciones. Aunque todavía es demasiado pronto para valorar los resultados, desde que se iniciara la estrategia se ha apreciado un aumento del 10 % en el número de personas que han vuelto a visitar el sitio web y un incremento del 35 % en el tiempo medio empleado en la página del sitio web de la OEI.

43. La OEI produjo nuevos e innovadores productos como: vídeos y revistas, conversaciones con los usuarios a través de eventos y seminarios web, apariciones en las redes sociales y un sitio web dinámico. Se ha demostrado que estos nuevos productos han resultado ser un éxito. Por ejemplo, las visualizaciones de un vídeo sobre «cómo pueden contribuir las evaluaciones con perspectiva de género a los Objetivos de Desarrollo Sostenible» fueron un 78 % superiores a las de otros vídeos del mismo canal de YouTube, lo cual sugiere que se ha logrado difundir contenido relevante y llegar al público interesado con éxito.

44. La OEI siguió produciendo Transform, la revista sobre evaluaciones con perspectiva de género. Durante 2016 se publicaron tres números de Transform que versaban sobre el papel de las evaluaciones con perspectiva de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible para garantizar el principio de «no excluir a nadie» y sobre los resultados y lecciones aprendidas de las evaluaciones institucionales y los metaanálisis sobre las evaluaciones de ONU-Mujeres. Los análisis del sitio web y las redes sociales muestran que las páginas web y las publicaciones relacionadas con Transform son de las más visitadas y con las que más se interactúa. En general, se produjeron cinco seminarios web, siete publicaciones, 28 anuncios y 14 presentaciones, los cuales llegaron a cientos de participantes tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas.

45. Con el objetivo de facilitar el uso de las evaluaciones, la OEI empezó a proporcionar también pruebas estratégicas dirigidas para informar sobre decisiones específicas de los directores. Por ejemplo, la OEI proporcionó un análisis de los hallazgos clave de las evaluaciones y formuló recomendaciones para informar de la revisión a mitad de período del Plan Estratégico para 2014-2017, así como del diseño del nuevo Plan Estratégico para 2018-2021.

46. Una mayor atención al uso de las evaluaciones para comunicar decisiones en el nivel descentralizado provocó un aumento constante en el uso de lecciones de las evaluaciones con las que informar mejor y en el desarrollo de objetivos de programas más estratégicos; esto lo demuestra una evaluación externa sobre la «calidad de la gestión basada en los resultados en los procesos de planificación y presentación de informes de ONU-Mujeres».<sup>13</sup>

<sup>13</sup> La Dependencia de Orientación de Planificación y Programas (PPGU) de la División de Programas (ONU-Mujeres) encargó una evaluación cualitativa e independiente de las notas estratégicas y de los

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

47. En 2016, ONU-Mujeres intensificó su respaldo a la coordinación de la evaluación con perspectiva de género en todo el sistema, principalmente a través de las siguientes cinco áreas.

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

48. La OEI de ONU-Mujeres siguió liderando los esfuerzos para fortalecer la demanda, el suministro y el uso de evaluaciones en todo el sistema de las Naciones Unidas y fuera de él desde la presidencia del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas a partir de marzo de 2015. Bajo el liderazgo de la OEI de ONU-Mujeres, el UNEG se posicionó como agente estratégico tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas. Se realizaron importantes progresos al garantizar que los derechos humanos y la igualdad de género fueran una cuestión fundamental en las evaluaciones en el sistema de las Naciones Unidas mediante la inclusión de una norma independiente en las Normas y estándares del UNEG actualizados, tal y como se refleja en las Competencias para evaluadores actualizadas en el sistema de las Naciones Unidas.

49. El UNEG organizó varios eventos clave en 2016 con el objetivo de mejorar las capacidades para evaluar la Agenda 2030. En marzo de 2016, evaluadores y estadísticos procedentes de gobiernos, la sociedad civil y agencias de la ONU se reunieron por primera vez para debatir sobre el tema «No excluir a nadie: evaluar los ODS desde una perspectiva de género y equidad»; un evento paralelo a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Durante la semana del UNEG en abril de 2016, en un evento de alto nivel llamado la «Adaptación de evaluaciones para la Agenda 2030» (Evaluation fit for the 2030 Agenda) se reunieron destacados líderes, encargados de la formulación de políticas y evaluadores para debatir sobre las prioridades fundamentales para la evaluación de los ODS. Como parte del intercambio de prácticas de evaluaciones del UNEG, se organizó una sesión dedicada a los enfoques de «no excluir a nadie» en las evaluaciones. La OEI también apoyó el trabajo desempeñado para alcanzar todos los objetivos estratégicos del plan de trabajo del UNEG garantizando la promoción e integración de la igualdad de género.

50. La OEI, a través de sus especialistas en evaluación regional, siguió siendo un miembro activo de las redes y plataformas de evaluación regionales de las Naciones Unidas con el objetivo de promover evaluaciones con perspectiva de género y coherencia en las evaluaciones en todo el sistema, y fortalecer las destrezas del personal sobre el terreno. Concretamente, la OEI siguió siendo el líder de los grupos de evaluación regionales de las Naciones Unidas en Asia y el Pacífico, América y el Caribe, y África.

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

51. ONU-Mujeres siguió coliderando el grupo de tareas para la igualdad de género y los derechos humanos del UNEG para apoyar a los miembros del UNEG

---

informes anuales de ONU-Mujeres. La evaluación cubre las notas estratégicas y los planes de trabajo anuales adoptados entre 2014 y 2016 y los informes anuales preparados por las oficinas sobre el terreno entre 2013 y 2015.

al informar sobre el indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP. A través del grupo de tareas, la OEI actuó como líder en la producción de un informe resumido de las tendencias en la publicación de informes entre las entidades de las Naciones Unidas, presentó los resultados en intercambio de prácticas de evaluaciones del UNEG de 2016 y en la reunión general anual, ofreció orientación técnica bilateral y gestionó una revisión independiente de los informes del indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP.

52. El ciclo de informes de ONU-SWAP 2016 probó que las entidades están haciendo hincapié en la integración de la igualdad de género en los sistemas de evaluación. De las 43 entidades que indicaron que el indicador de las evaluaciones era aplicable, el 16 % (7) afirmó «superar los requisitos»; el 42 % (18) «cumplir los requisitos»; el 35 % (15) «aproximarse a los requisitos»; y el 7 % (3) «no cumplir los requisitos». Aunque esto denota una mejora en las calificaciones del último año, se debe señalar que el 28 % (12) de estas entidades no siguieron el proceso del UNEG aprobado para redactar informes de evaluación según los criterios de ONU-SWAP.

53. Una evaluación externa e independiente de todos los informes de evaluación de ONU-Mujeres según el indicador del desempeño de las evaluaciones del plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas reveló importantes mejoras en la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos de los informes de evaluación. En 2016, ONU-Mujeres logró «satisfacer los requisitos» con una puntuación de 8,40, una mejora significativa con respecto al año anterior. Fueron diversos los motivos de esta mejora general en 2016: a) la ejecución en todos los procesos de evaluación de los estándares de calidad por parte de especialistas en evaluación regional; b) los estrictos criterios de contratación para los evaluadores con conocimientos en cuestiones de género y evaluaciones; y c) la implementación del programa de profesionalización.

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

54. El objetivo fundamental de la evaluación independiente para todo el sistema es reforzar las funciones, sistemas y mecanismos para la gestión y realización de evaluaciones independientes, verosímiles y útiles para todo el sistema con las que lograr actividades de desarrollo eficaces. En 2016, ONU-Mujeres participó activamente y fue miembro de un grupo de gestión en dos evaluaciones para todo el sistema: a) la evaluación de la contribución del sistema de las Naciones Unidas para reforzar las capacidades nacionales en las estadísticas; y b) la metaevaluación y síntesis del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). La Dependencia Común de Inspección presentó ambas evaluaciones al Consejo Económico y Social en octubre de 2016. Además, a partir de los hallazgos clave obtenidos de la metaevaluación del MANUD, la OEI colaboró con los miembros del UNEG y contribuyó al análisis y la aportación de comentarios sobre las nuevas orientaciones provisionales del MANUD centradas en las evaluaciones.

### **D. Apoyo a las evaluaciones conjuntas y al Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD)**

55. Dada la necesidad de una mayor coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres apoyó la integración de la igualdad de género en todas las tareas de evaluación interinstitucionales, incluidos los programas y evaluaciones del MANUD conjuntos. Dentro del marco de los grupos de evaluación regionales, ONU-Mujeres proporcionó servicios técnicos y de asesoramiento, como un análisis de proyectos de mandato e informes de evaluación, a 14 evaluaciones del MANUD. Las sesiones de formación también

se organizaron a nivel regional junto a las agencias de las Naciones Unidas para mejorar la capacidad de evaluación con perspectiva de género del personal y socios de la ONU.

## **E. Plataformas de apoyo a las evaluaciones con perspectiva de género**

56. El portal web sobre evaluaciones de la igualdad de género siguió siendo un recurso clave para discernir entre lo que funciona y lo que no en lo referente a la igualdad de género. El sitio web ofrece acceso a 510 informes de evaluación que relacionan las pruebas evaluativas con las áreas críticas de la Plataforma de Acción de Beijing y del manual de evaluación elaborado por ONU-Mujeres que plantean problemas y ofrece recursos tanto teóricos como prácticos. Aunque la mayoría de los informes proceden del sistema de las Naciones Unidas, un tercio de los informes procede del mundo académico, fundaciones, instituciones bilaterales, mecanismos intergubernamentales y bancos multilaterales de desarrollo.

## **II. Apoyo a las capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género**

### **A. La Agenda Mundial de Evaluación**

57. La Agenda Mundial de Evaluación para 2016-2020 fijó el primer objetivo mundial a largo plazo para la comunidad de evaluación mundial. Numerosas partes interesadas de todo el mundo han desarrollado la Agenda y han trabajado conjuntamente bajo las instrucciones de EvalPartners. A partir de un enfoque sistémico, las cuatro dimensiones esenciales de la Agenda tratan de fomentar: (a) un entorno propicio, (b) capacidades institucionales, (c) capacidades individuales y (d) vínculos entre estas tres dimensiones. El principio de «no excluir a nadie», así como la igualdad de género, se incluye como un valor clave que rige toda la Agenda.

58. La Agenda siguió inspirando y movilizándolo a varios actores nacionales, organizaciones internacionales y organizaciones de las Naciones Unidas para reforzar las evaluaciones y así conseguir una «comunidad mundial transformada que se caracterice por la transparencia, la rendición de cuentas y el progreso hacia el bien común».

59. ONU-Mujeres siguió asumiendo el liderazgo de EvalPartners, la alianza mundial de múltiples partes interesadas para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación, a través del coliderazgo de EvalGender+, una alianza mundial compuesta por 37 organizaciones que trata de fortalecer las evaluaciones con perspectiva de género. EvalGender+ se proclamó como un movimiento único en defensa de las evaluaciones con perspectiva de género y equidad para los ODS.

### **B. Fortalecimiento de un entorno propicio para la evaluación**

60. Como colíder de EvalGender+, ONU-Mujeres fortaleció alianzas estratégicas con varios socios y asociaciones de evaluación para reforzar los sistemas de evaluación de propiedad y dirección nacional con una perspectiva de género. En 2016, ONU-Mujeres lanzó una serie de iniciativas centradas en la evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la perspectiva de «no excluir a nadie». La iniciativa se implementó en un proceso en el que estaban involucradas múltiples partes interesadas y que incluía una consulta en línea, un evento técnico de alto nivel y ayuda técnica a 11 países sobre el modo de evaluar

los ODS con perspectiva de género y equidad. Se incluye a Burkina Faso, Camboya, Colombia, Kenia, Kirguistán, Nepal, Sri Lanka, Túnez, Zimbabwe, la Asia-Pacific Evaluation Association y la red EvalMENA. Los eventos de alto nivel que tuvieron lugar en Nueva York reunieron a delegaciones de gobierno, parlamentarios y actores del desarrollo. Estas intensas colaboraciones culminaron con el desarrollo de una guía y un paquete de formación titulado «Evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la perspectiva de “no excluir a nadie”».

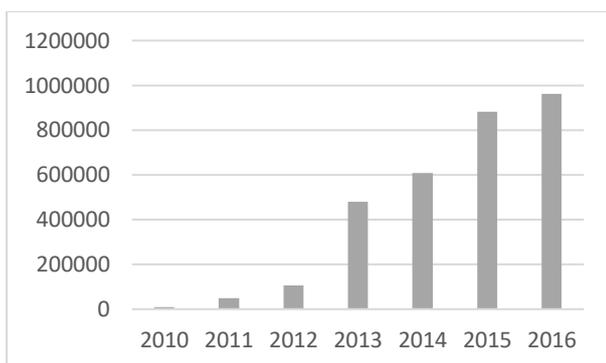
### **C. Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la demanda, la gestión y el uso de las evaluaciones**

61. En torno a su base de desarrollo nacional de capacidades para las evaluaciones, ONU-Mujeres apoyó varias iniciativas en todas las regiones para fortalecer un sistema nacional de evaluación con perspectiva de género. Por ejemplo, en América y el Caribe, ONU-Mujeres ofreció una gran ayuda técnica y apoyo para el desarrollo de las capacidades en Colombia, Costa Rica, Argentina, Ecuador y la República Dominicana. La ayuda abarcaba desde la integración de la igualdad de género y las perspectivas de los derechos humanos en la evaluación de las políticas públicas, hasta el fortalecimiento del sistema nacional de seguimiento y evaluación con perspectiva de género y de la formación para el desarrollo de capacidades. Una iniciativa similar en Zimbabwe ayudó a desarrollar un marco nacional de seguimiento y evaluación en favor de la igualdad de género. Se prevé que estas iniciativas y actividades perfectamente integradas aumenten los esfuerzos realizados por los gobiernos y actores no estatales de cara a reforzar los sistemas nacionales de evaluación y seguimiento con perspectiva de género y a crear nuevos.

### **D. Fortalecimiento de las capacidades individuales de los evaluadores en aras de la credibilidad y utilidad de las evaluaciones con perspectiva de género**

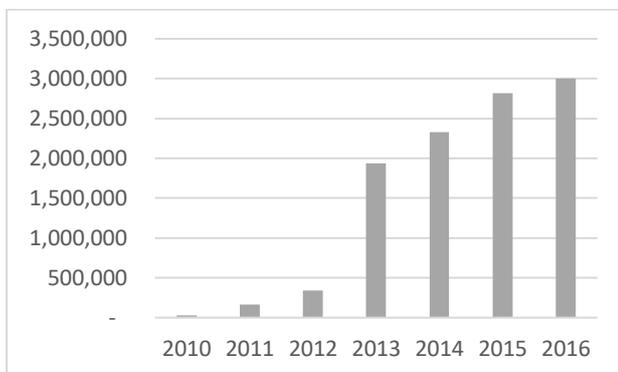
62. Se siguieron utilizando tecnologías innovadoras y rentables con las que reforzar las capacidades individuales de los evaluadores en aras de la credibilidad y utilidad de las evaluaciones con perspectiva de género. Concretamente, el portal web de EvalPartners, «MyM&E» atrajo a un gran número de evaluadores y profesionales interesados de todo el mundo. Desde su lanzamiento, el portal registró un total acumulado de 961.538 visitas, un 20 % más con respecto al año anterior. Las descargas acumuladas de la página superaron los 3 millones. La creación del curso en línea sobre la evaluación del desarrollo siguió promoviendo el elevado tráfico del portal. El curso alcanzó un total acumulado de 27.513 participantes registrados que procedían de 178 países. De los nueve cursos disponibles en la plataforma, el curso sobre evaluaciones con perspectiva de género y equidad se convirtió en el preferido y en él se registraron 3.427 participantes.

**Gráfico 7: Número total acumulado de visitantes de la plataforma «MyM&E» de EvalPartners**



Fuente: Estadísticas de MyM&E, diciembre de 2016

**Gráfico 9: Número total acumulado de descargas de la plataforma «MyM&E» de EvalPartners**



Fuente: Estadísticas de MyM&E, diciembre de 2016

63. Asimismo, la comunidad de prácticas EvalGender+ siguió siendo una plataforma clave para debatir temas de forma continua e intercambiar información relacionada con el género y las evaluaciones. En 2016, el número de miembros de la red ascendía a 2.818.

### III. El programa de trabajo para 2017 de la Oficina de Evaluación Independiente

64. En 2017, la OEI continuará su labor, tal y como se indica en la Estrategia de Evaluación para 2014-2017, en las cuatro áreas de resultados clave expuestas a continuación y prestará una atención especial a la Agenda 2030. De conformidad con el ciclo de planificación estratégica de ONU-Mujeres, la OEI desarrollará una nueva Estrategia de Evaluación para 2018-2021 y un nuevo Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021.

#### A. Puesta en marcha de evaluaciones institucionales eficaces

65. En 2017, la OEI presentará ante la Junta Ejecutiva los hallazgos de las dos evaluaciones institucionales sobre: a) la arquitectura regional de ONU-Mujeres y b) las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La OEI llevará a cabo una importante evaluación institucional sobre la participación política de las mujeres e iniciará otra evaluación institucional sobre gobernanza y planificación nacional que se completará en 2018. La OEI también dirigirá y presentará un metaanálisis de las

evaluaciones institucionales y descentralizadas que ONU-Mujeres gestionó en 2016. Para mejorar en mayor medida la utilidad de las evaluaciones institucionales, la OEI seguirá implementando su estrategia de comunicación. La revista Transform, los boletines, las notas sobre las evaluaciones y las redes sociales seguirán siendo un importante medio para difundir los hallazgos de las evaluaciones. La OEI seguirá explorando y desarrollando metodologías innovadoras con perspectiva de género para las evaluaciones.

## **B. Aplicación de sistemas eficaces de evaluación descentralizada**

66. La OEI seguirá fortaleciendo los sistemas y las prácticas descentralizadas por medio de: a) la gestión de evaluaciones basadas en las carteras de proyectos nacionales y regionales; b) la supervisión continua y el apoyo técnico a las evaluaciones descentralizadas; c) la iniciativa de profesionalización, con especial hincapié en la tutorización de los coordinadores de evaluaciones; y d) los mecanismos de garantía de la calidad, incluidos el sistema mundial de supervisión de evaluaciones, el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación y la lista de evaluadores con perspectiva de género. Los sistemas de gestión del conocimiento, entre otros, la comunidad de evaluación de prácticas, el sistema GATE y el sitio web sobre la evaluación de la igualdad de género se mantendrán.

## **C. Fomento de la coordinación de la evaluación con perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas**

67. La OEI seguirá desempeñando un papel destacado y participando activamente en el UNEG y en los grupos de evaluación regionales de las Naciones Unidas. La OEI seguirá participando en las tareas del UNEG para garantizar la integración de la igualdad de género en todas las tareas de evaluación interinstitucionales, entre otros, ayudando a las entidades de las Naciones Unidas en el indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP mediante asistencia técnica, formación y el fomento del intercambio entre las entidades de la ONU.

## **D. Fortalecimiento de las capacidades nacionales de evaluación para lograr sistemas de evaluación con perspectiva de género**

68. La OEI seguirá respaldando el desarrollo de las capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género a través de EvalGender+ y EvalPartners. Hará que la organización asuma el liderazgo del 3.º Foro Global EvalPartners que se celebrará en el Parlamento de Kirguistán. La OEI utilizará estratégicamente su papel como Copresidente de EvalGender+ para defender los sistemas de evaluación nacionales con perspectiva de género. Difundirá la aplicación de un documento orientativo sobre la evaluación de los ODS e intensificará su ayuda técnica en los países seleccionados para evaluar los ODS localizados desde la perspectiva de género.

## **E. Presupuesto aprobado para el programa de trabajo de 2017 de la Oficina de Evaluación Independiente**

69. El presupuesto total de la OEI para el 2017 es de 4.453.546 dólares. El presupuesto se divide en tres categorías de financiación: presupuesto institucional, recursos básicos para programas y recursos complementarios.

70. En el presupuesto institucional de 3.037.387 dólares se cubre el sueldo de 11 funcionarios y las actividades principales del plan de trabajo: los contratos con

empresas para los estudios de evaluación de 2017; los gastos operacionales de las oficinas; el apoyo a los sistemas de evaluación descentralizada; el apoyo a la coordinación de las Naciones Unidas en materia de evaluación teniendo en cuenta las cuestiones de género; y el desarrollo de las capacidades nacionales para la evaluación con perspectiva de género. Al margen del presupuesto institucional, una partida de 1.000.000 dólares de recursos básicos cubre los sueldos de cinco especialistas en evaluación regional.

71. La OEI también recibió 416.158 dólares de fondos complementarios de Suiza para fortalecer la función de evaluación interna y apoyar la integración de la perspectiva de género en la evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## Anexo I

### Evaluaciones completadas en 2016

El Anexo I presenta una lista completa de las evaluaciones institucionales y descentralizadas que se completaron en 2016. La información se utilizó para presentar un análisis sobre las tendencias en los indicadores clave del desempeño a lo largo de los años y el desempeño de la función de evaluación en 2016. En los apartados correspondientes del informe se analiza en mayor profundidad la cobertura geográfica y temática, y el tipo de evaluaciones y su calidad.

| <i>Región</i>       | <i>Oficina o división</i>                                 | <i>Título del programa evaluado</i>   | <i>Calificación de la calidad</i> |
|---------------------|---|---|-----------------------------------|
| América y el Caribe | Guatemala   | Ampliando las Oportunidades Económicas para las Mujeres Rurales Emprendedoras en América Latina   | Muy buena                         |
|                     | Oficina regional para América y el Caribe (Panamá)        | Access to Justice as a prevention mechanism to Ending Violence Against Women  | Muy buena                         |
|                     | Chile   | Fortalecimiento de Organizaciones de la Sociedad Civil que promueven la Igualdad de Género 2013-2016  | Satisfactoria                     |
|                     | El Salvador   | Mujeres y políticas municipales a favor de la igualdad  | Buena                             |
| Asia y el Pacífico  | Bangladesh  | Gender and Climate Change project   | Satisfactoria                     |
|                     | Camboya   | Ending Violence Against Women Programme   | Muy buena                         |
|                     | China   | China Gender Fund for Research and Advocacy   | Buena                             |
|                     | Oficina regional para Asia y el Pacífico (Tailandia)      | Regional Programme on Improving Women's Human Rights in South East Asia   | Buena                             |
|                     | Oficina regional para Asia y el Pacífico (Tailandia)      | Regional Programme on Empowering Women Migrant Workers in Asia (Phase III 2012-2015)  | Buena                             |
|                     | Oficina regional para Asia y el Pacífico (Tailandia)      | Leveraging Technical Tools, Evidence and Community Engagement to Advance the Implementation of Laws and Provision of Services to Women Experiencing Violence in South-East Asia | Buena                             |
| Pakistán            | Towards Gender Equality Women's Economic Empowerment Home | Muy buena   |                                   |

|                              |   | Based Workers, Phase II (2012-2015)  |               |
|------------------------------|---|--|---------------|
|                              | Pakistán  | Women's Leadership and Social Reconstruction Programme   | Buena         |
|                              | Oficina plurinacional para el Pacífico (Fiyi)         | Pacific Regional Ending Violence Against Women Facility Fund   | Satisfactoria |
|                              | Nepal   | Strengthening implementation of women, peace and security agenda   | Muy buena     |
|                              | Nepal   | Localizing women, peace and security agenda in central Terai districts                                       | Satisfactoria |
| Estados Árabes               | Oficina regional para los Estados Árabes (Egipto)     | Thematic Evaluation on Women's Political Participation   | Buena         |
|                              | Jordania  | Promoting Social Cohesion through Women's Economic Empowerment and Protection Initiatives in Irbid and Zarqa | Buena         |
| Europa y Asia Central        | Oficina regional para Europa y Asia Central (Turquía) | UN-Women's Contribution to UN Coordination on GEEW   | Muy buena     |
|                              | Moldova   | Joint Integrated Local Development Programme Evaluation  | Buena         |
|                              | Oficina plurinacional para Asia Central (Kazajistán)  | Empowering abandoned women from migrant families in Tajikistan   | Buena         |
|                              | Kirguistán (OC)                                       | Building a Constituency for Peace project  | Buena         |
| África Oriental y Meridional | Etiopía   | Country Portfolio Evaluation   | Muy buena     |
|                              | Tanzania  | Country Portfolio Evaluation   | Buena         |
|                              | Sudán del Sur   | Evaluation of the South Sudan Strategic Note 2014 - 2016   | Muy buena     |
|                              | Uganda  | Peace Building and Enhancing Protection Systems (Gender Promotion Initiative)                                | Buena         |
|                              | Zimbabwe  | Joint Programme on Prevention of Gender Based Violence Against Young Women and Adolescent Girls              | Buena         |
| África Occidental y Central  | Senegal   | Appui à la promotion des droits des femmes et des filles   | Satisfactoria |

|                     |   |  |               |
|---------------------|---|--|---------------|
|                     | Oficina Regional para África Occidental y Central | Women's Leadership and Political Participation (2011-2015)   | Satisfactoria |
|                     | Senegal   | Renforcement des capacités des femmes parlementaires pour une application effective des engagements sur l'égalité des sexes  | Muy buena     |
|                     | Mali  | Women's Leadership and Participation in Peace Security and Humanitarian Action   | Buena         |
|                     | República Centroafricana                          | Programme d'appui au renforcement de la participation des femmes dans les domaines de la Paix et la Sécurité et l'Assistance aux femmes et filles touchées par le conflit en RCA | Buena         |
| División de la sede | División de Políticas                             | The Knowledge Gateway on Women's Economic Empowerment Project (Empower Women)  | Muy buena     |
|                     | División de Políticas                             | Financing for Gender Equality  | Buena         |
|                     | División de Programas                             | UN-Women Sida Strategic Partnership Framework 2011-2016  | Buena         |
| Institucional       | Oficina de Evaluación Independiente               | UN-Women contribution to the United Nations system coordination  | Muy buena     |
|                     | Oficina de Evaluación Independiente               | Arquitectura Regional  | Muy buena     |

## **Anexo II**

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

#### **Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas**

1. En 2016, el Fondo Fiduciario en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer (el Fondo Fiduciario) cumplió 20 años prestando ayuda multilateral y mundial para evitar y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas. La Asamblea General estableció en 1996 el Fondo Fiduciario (resolución 50/166) y está administrado por ONU-Mujeres en nombre del sistema de las Naciones Unidas. En 2016, el Fondo Fiduciario respaldó 107 proyectos destinados a prevenir y abordar cuestiones relacionadas con la violencia contra las mujeres y las niñas en 77 países y territorios.

2. En 2016, catorce (14) proyectos del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas implementados por los beneficiarios estuvieron sujetos a evaluaciones externas, lo cual supuso un coste de 183.027 dólares. Además, la secretaría del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas encargó una metaevaluación y un metaanálisis independientes a partir de una muestra de 77 evaluaciones de proyectos realizados desde 2008 y cuyo coste fue de 26.000 de dólares de los Estados Unidos.

3. Los resultados de la metaevaluación revelaron que se había producido una mejora significativa en la calidad de las evaluaciones de proyectos de los beneficiarios del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas: el 65 % de las evaluaciones de proyectos del Ciclo 13 (2008) obtuvieron una calificación satisfactoria o superior, según las Directrices de Evaluación de las Naciones Unidas, en comparación con el 82 % del Ciclo 16 (2012). Sin embargo, también reveló que el gasto en evaluaciones difirió enormemente y que un menor gasto conlleva evaluaciones deficientes. De este modo, el Fondo Fiduciario incluyó una recomendación para los beneficiarios de subvención que consistía en destinar al menos 20.000 dólares a la evaluación final. Además, para una cartera de proyectos pequeña de subvenciones (proyectos por valor de 120.000 dólares o menos), el presupuesto de las evaluaciones y la gestión se ha centralizado para que así la Secretaría los aúne y gestione y garantizar evaluaciones de gran calidad y que supongan una carga menor para las pequeñas organizaciones no gubernamentales.

4. El Fondo cuenta con un funcionario especializado en seguimiento y evaluaciones dedicado a: proporcionar asistencia técnica a los beneficiarios en la elaboración y gestión de las evaluaciones de sus proyectos; gestionar las evaluaciones a nivel de la Secretaría del Fondo Fiduciario; y desarrollar e implementar el sistema general de seguimiento y evaluación del Fondo, incluidos los aspectos relacionados con los resultados del sistema en línea de gestión de subvenciones.

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

5. El Fondo para la Igualdad entre los Géneros, que se puso en marcha en 2009, es el principal mecanismo mundial de concesión de subvenciones y el fondo de donantes múltiples de ONU-Mujeres dedicado a la programación de las organizaciones de la sociedad civil en el ámbito del empoderamiento político y económico de las mujeres. El Fondo mantiene, apoya y fortalece las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil para ejecutar programas de amplia repercusión y múltiples partes interesadas que transformen los compromisos jurídicos y normativos en servicios tangibles para las mujeres, las niñas, los hombres y los niños en todo el mundo, especialmente en las comunidades más excluidas y marginadas.

6. El Fondo ha reconocido que la evaluación es una prioridad con miras a garantizar la rendición de cuentas, el aprendizaje y la comunicación de resultados institucionales. Debido a la naturaleza del Fondo, se ha aplicado a la evaluación un enfoque descentralizado por el que los titulares de las subvenciones, según las directrices del personal del Fondo, acometen fundamentalmente evaluaciones estratégicas acordes con las normas de ONU-Mujeres y UNEG.

7. En 2016 se completaron 7 evaluaciones finales de programas, cogestionadas por los especialistas en seguimiento y presentación de informes del Fondo, con un presupuesto total de 69.590 dólares. Asimismo, el Fondo inició la preparación de su primera evaluación, de conformidad con el documento del Programa del Fondo para la Igualdad entre los Géneros para 2014-2017. La evaluación se llevará a cabo en 2017 con el principal objetivo de extraer pruebas y lecciones de los resultados y enfoques del Fondo obtenidos a lo largo de sus siete años de vida, los cuales contribuirán también al futuro programa de ONU-Mujeres y a su planificación de políticas.

8. Cinco especialistas en seguimiento y presentación de informes desplegados en el terreno ofrecieron asistencia técnica y apoyo a los beneficiarios que estaban llevando a cabo los procesos de evaluación. En 2016, el Fondo convocó a nivel mundial y de forma presencial a 24 beneficiarios seleccionados en la tercera convocatoria de propuestas para reforzar sus capacidades y ayudarles a que presenten programas eficaces y acordes a los procedimientos, requisitos y visión del Fondo; además, destacó la importancia de la comunicación y la gestión de conocimientos en torno a los resultados y de la visibilidad del Fondo para la Igualdad entre los Géneros. A los beneficiarios y los centros de coordinación de ONU-Mujeres se les informó detalladamente sobre la gestión basada en los resultados del Fondo, los requisitos de gestión de los programas y los sistemas de control.