



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

Distr. general  
2 de octubre de 2012  
Español  
Original: inglés

### **Segundo período ordinario de sesiones de 2012**

28 a 30 de noviembre de 2012

Tema 2 del programa provisional

#### **Cuestiones de organización**

### **Política de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres**

#### *Resumen*

En el presente documento se describe la política de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), que entra en vigor el 1 de enero de 2013. La política rige la función de evaluación independiente de ONU-Mujeres y se aplica a todas las iniciativas financiadas por la Entidad y a todos los fondos administrados por ella. Se atiene a las normas y los estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), pero se adapta específicamente al mandato y la función singulares de ONU-Mujeres para llevar a cabo evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer, y para prestar apoyo a la coordinación, la coherencia y la rendición de cuentas en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas.

La política enuncia el objetivo de la evaluación en ONU-Mujeres, la definición de evaluación adaptada a la Entidad y los principios y criterios que rigen su práctica. Abarca tanto la función de coordinación de ONU-Mujeres con respecto a las evaluaciones en todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género como la evaluación institucional y descentralizada de la labor operacional y de apoyo normativo y coordinación emprendida por la Entidad. Presenta los criterios de evaluación que serán aplicables a las evaluaciones de ONU-Mujeres y los procesos y parámetros de selección de las evaluaciones a fin de garantizar una cobertura adecuada de las evaluaciones. La política también ofrece orientaciones sobre la gestión y utilización de las evaluaciones, el establecimiento de un sistema de garantía de la calidad y el desarrollo de la capacidad de evaluación. Por último,



la política describe las funciones y responsabilidades precisas de la evaluación a todos los niveles de ONU-Mujeres y el proceso de evaluación externa de la función de evaluación y de la Entidad a nivel institucional.

La Junta Ejecutiva tal vez desee:

- Acoger con beneplácito la formulación de la política de evaluación de ONU-Mujeres de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General 64/289 y 62/208, y con las normas y los estándares del UNEG
- Hacer suyo el presente documento como declaración normativa sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres
- Reconocer con agradecimiento las medidas adoptadas por ONU-Mujeres para asegurar una función de evaluación independiente, creíble y útil
- Solicitar a ONU-Mujeres que garantice el cumplimiento de la política de evaluación estableciendo mecanismos para la aplicación de sus principios y compromisos y para la ampliación de la capacidad en los ámbitos de la formulación, el seguimiento y la evaluación de los programas, y que dé periódicamente cuenta de los progresos realizados en el fortalecimiento constante de la función de evaluación y la mejora de su utilización.

## Introducción

1. La política enunciada en el presente documento rige la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Establece un marco para garantizar una función de evaluación independiente que aporte datos fidedignos sobre el desempeño de ONU-Mujeres en relación con los resultados obtenidos en la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. También establece la función de ONU-Mujeres en la evaluación a nivel de todo el sistema y en la promoción de evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. La política se aplica a todas las iniciativas secundadas por ONU-Mujeres y a los fondos administrados por ella. Entra en vigor el 1 de enero de 2013 e irá acompañada de sistemas de apoyo a su aplicación con miras a un cumplimiento efectivo. La aplicación satisfactoria de la política requerirá la mejora de la capacidad interna de la Entidad en los ámbitos de la formulación, el seguimiento y la evaluación.

2. ONU-Mujeres fue creada por la Asamblea General en virtud de su resolución 64/289 “para proporcionar, mediante sus funciones de apoyo normativo y actividades operacionales, asesoramiento y apoyo técnico a todos los Estados Miembros, de todos los niveles de desarrollo y de todas las regiones, a solicitud de estos, sobre la igualdad entre los géneros, el empoderamiento y los derechos de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género”. La función de ONU-Mujeres también consiste en dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas con respecto a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas con miras a una coordinación más eficaz, la coherencia y la incorporación de la perspectiva de género.

3. El plan estratégico de ONU-Mujeres 2011-2013, aprobado por la Junta Ejecutiva, requiere que la Entidad formule una política de evaluación que rija su función de evaluación. De esta manera, el plan estratégico se atiene a las resoluciones de la Asamblea General relativas a las revisiones trienales amplias de la política de 2004 y 2007, que piden la formulación y aplicación, respectivamente, de las normas y los estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) relativos a la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas. La política se ajusta asimismo al Reglamento y Reglamentación Detallada para la planificación de los programas, los aspectos de programas del presupuesto, la supervisión de la ejecución y los métodos de evaluación (ST/SGB/2000/8) y al proyecto de revisión del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de ONU-Mujeres (UNW/2012/6).

4. La evaluación en ONU-Mujeres es un medio para aplicar el programa de incorporación de la perspectiva de género y las normas y los principios descritos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Plataforma de Acción de Beijing, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, las conclusiones convenidas 1997/2 y la resolución 2011/5 del Consejo Económico y Social y la política sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, así como su correspondiente plan de acción en todo el sistema. Más concretamente, la aplicación de la política de evaluación de la Entidad se atenderá a las futuras resoluciones de la revisión cuatrienal amplia de la política sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la evaluación en todo el

sistema y la aplicación del indicador de desempeño relativo a la evaluación sensible a las cuestiones de género del plan de acción en todo el sistema.

### **Propósito y definición de la evaluación en ONU-Mujeres**

5. En ONU-Mujeres, la evaluación se lleva a cabo con tres propósitos principales e igualmente importantes que apoyan conjuntamente la obtención general de resultados. En primer lugar, es un medio para demostrar la rendición de cuentas ante las partes interesadas, en particular las mujeres que son titulares y garantes de derechos, por la obtención de resultados (por ejemplo, en el contexto de los órganos rectores, los gobiernos donantes y asociados, los órganos afines de las Naciones Unidas y los beneficiarios de ONU-Mujeres en todo el mundo). En segundo lugar, aporta datos creíbles y fiables para adoptar decisiones en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a fin de mejorar los resultados. En tercer lugar, ofrece importantes lecciones sobre la labor normativa, operacional y de coordinación en los ámbitos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para la base de conocimientos existente, entre otros los conocimientos sobre la manera de reforzar la coherencia entre la labor normativa y operacional en esos ámbitos.

6. ONU-Mujeres suscribe la definición de evaluación del UNEG<sup>1</sup>, pero incorpora directamente los principios de igualdad de género, derechos y empoderamiento de la mujer<sup>2</sup>. La evaluación en la Entidad se define como una valoración sistemática e imparcial que ofrece información empírica de carácter creíble y fiable sobre la medida en que una intervención<sup>3</sup> ha obtenido progresos (o la falta de ellos) en la consecución de los resultados previstos e imprevistos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Como proceso en sí mismo, la evaluación también es un medio para potenciar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres mediante la incorporación de las dimensiones de género y derechos de la mujer en los enfoques, métodos, procesos y usos de las evaluaciones. En consecuencia, no solo la evaluación es un importante factor coadyuvante al cambio positivo hacia la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, sino que la manera en que se lleva a cabo el propio proceso de evaluación contribuye al empoderamiento de las partes interesadas.

---

<sup>1</sup> Las normas del UNEG definen la evaluación como “una valoración, lo más sistemática e imparcial que sea posible, de una actividad, proyecto, programa, estrategia, política, asunto, tema, sector, esfera operacional, desempeño institucional, etc. Se centra en los logros previstos y los alcanzados y se examina la cadena de resultados, los procesos, los factores contextuales y la causalidad a fin de hacer una apreciación de esos logros o de la falta de los mismos. Su propósito es determinar la pertinencia, las repercusiones, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de las intervenciones y aportes de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La evaluación ha de proporcionar información fáctica que sea fiable, veraz y útil y que permita incorporar oportunamente las conclusiones, recomendaciones y enseñanzas en los procesos de adopción de decisiones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y sus miembros”.

<sup>2</sup> De conformidad con la resolución 64/289 de la Asamblea General, en virtud de la cual se estableció ONU-Mujeres.

<sup>3</sup> “Intervención” se define en sentido amplio: proyecto, programa, estrategia, plan, política, sector, tema, esfera operacional o institucional, etc.

7. Más concretamente, las evaluaciones que tienen en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujeres determinan si las intervenciones:

a) Se han ajustado a los marcos normativos internacionales (nacionales y regionales) pertinentes en materia de igualdad de género y derechos de la mujer, los mandatos del sistema de las Naciones Unidas y los objetivos institucionales;

b) Han analizado y abordado las estructuras que contribuyen a las desigualdades que sufren las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, especialmente los que están sometidos a múltiples formas de exclusión;

c) Han maximizado la participación y la inclusividad (con respecto a los titulares y garantes de derechos) en sus procesos de planificación, formulación, aplicación y adopción de decisiones;

d) Han buscado oportunidades para obtener resultados sostenibles mediante el empoderamiento y el fomento de la capacidad de las mujeres y los grupos de titulares y garantes de derechos;

e) Han contribuido a los objetivos a corto, mediano y largo plazo (o la falta de ellos) mediante el examen de las cadenas de resultados, los procesos, los factores contextuales y la causalidad haciendo uso de un análisis basado en el género y los derechos.

8. Aunque es diferente, la evaluación está relacionada con otras cuatro funciones institucionales y de supervisión llevadas a cabo en ONU-Mujeres:

a) *Auditoría*, que se ocupa fundamentalmente de determinar si los controles de gestión son adecuados para garantizar el uso económico y eficaz de los recursos; la salvaguardia de los bienes; la fiabilidad de la información financiera y de otra índole; el cumplimiento de los reglamentos, las normas y las políticas establecidas; la eficacia de la gestión del riesgo; y la conveniencia de los sistemas, los procesos y las estructuras institucionales. La auditoría se centra fundamentalmente en el cumplimiento, mientras que la evaluación lo hace en los resultados y en potenciar la comprensión de lo que funciona, por qué funciona y cómo lo hace. Las evaluaciones pueden hacer uso de la información relativa a la eficiencia de los programas obtenidos por medio de las auditorías;

b) *Seguimiento*, que es una función de gestión programática constante encaminada a suministrar información periódica sobre el logro de los resultados previstos, así como indicios tempranos de los progresos (o la falta de ellos). Se equipara generalmente con la presentación de informes, ya que se trata de uno de los medios principales de recabar información. Si bien el seguimiento determina fundamentalmente si un programa se está llevando a cabo correctamente, la evaluación también se centra en determinar si se están haciendo las cosas bien en el marco de un programa, por qué y cómo se han conseguido los resultados previstos e imprevistos, si hay mejores formas de conseguir los resultados deseados y si los resultados alcanzados son sostenibles;

c) *Gestión de conocimientos*, que es el proceso sistemático e integrado de crear, analizar, almacenar y difundir recursos de conocimientos. Las conclusiones y lecciones de las evaluaciones constituyen insumos para el aprendizaje institucional, por lo que se incorporan en los sistemas de gestión de los conocimientos;

d) *Investigación social*, que es un análisis sistemático y detenido de los fenómenos sociales, concebido específicamente para generar conocimientos empíricos o contribuir a ellos. Si bien la evaluación hace uso de métodos

tradicionales de recopilación y análisis de datos de las ciencias sociales y puede contribuir a los conocimientos, su principal objetivo es apoyar la gestión aportando una contribución a la rendición de cuentas, la adopción de decisiones y el aprendizaje institucionales. La investigación social suele ser una fuente fundamental de información para las evaluaciones.

### **Principios y normas rectores de la evaluación**

9. Varios principios rigen la planificación, realización y seguimiento de las evaluaciones, que tomados conjuntamente aseguran que todos los procesos de evaluación reflejan: a) los mandatos normativos, operacionales y de coordinación generales de ONU-Mujeres como entidad dentro del sistema de las Naciones Unidas, b) la adhesión de ONU-Mujeres a una evaluación que tenga en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer y c) la adecuación con las normas y los estándares del UNEG, las directrices éticas del UNEG y el manual titulado “Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación: hacia una guía del UNEG”. La evaluación realizada en ONU-Mujeres debe atenerse a los siguiente principios:

a) *Implicación y liderazgo nacionales.* La evaluación debe estar protagonizada por los países. Se debe planificar y llevar a cabo de manera que garantice la implicación y el liderazgo nacionales de los procesos de evaluación por parte de los titulares y los garantes de derechos. A tal fin, debe apoyar el fomento de la capacidad para realizar evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer;

b) *Coordinación y coherencia en el sistema de las Naciones Unidas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.* Las evaluaciones deben llevarse a cabo en todo el sistema y de manera conjunta con los organismos afines de las Naciones Unidas, siempre que sea posible, con objeto de promover la coordinación y la coherencia en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Las evaluaciones deben evaluar sistemáticamente cómo mejorar la coordinación y la coherencia en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, especialmente en lo que respecta a la labor normativa y operacional en esos ámbitos;

c) *Innovación.* Las evaluaciones deben tratar de detectar y esclarecer las innovaciones en la labor de ONU-Mujeres en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. También deben aplicar métodos y enfoques innovadores de evaluación que tengan posibilidades de captar en mayor medida el carácter complejo y prolongado de la obtención de resultados en esos ámbitos;

d) *Relaciones de poder justas y empoderamiento.* Las evaluaciones deben llevarse a cabo con un conocimiento de las relaciones contextuales de poder y género. El proceso debe tratar de empoderar a las mujeres y los grupos desfavorecidos;

e) *Participación e inclusión.* Los procesos de evaluación deben velar por que la participación de los interesados sea tanto pertinente como inclusiva, en función del tema de que se trate. En particular, se debe realizar y planificar un análisis para tener en cuenta el tiempo adicional y los recursos necesarios para la participación de todos los grupos interesados, especialmente las mujeres que afrontan obstáculos para su participación;

f) *Independencia e imparcialidad.* La función de evaluación se ha de llevar a cabo independientemente de otras funciones de gestión para que resulte creíble, esté exenta de influencias indebidas y se traduzca en informes imparciales y transparentes. Los evaluadores deben dar muestras de imparcialidad y estar libres de todo sesgo o conflicto de interés. Deben tener acceso total a la información relativa a los temas que estén evaluando y libertad para expresar sus opiniones;

g) *Transparencia.* Las evaluaciones deben hacerse de manera transparente y en consulta con los principales interesados. Los planes, mandatos e informes de evaluación deben hacerse públicos a fin de potenciar la transparencia de ONU-Mujeres en lo referente a la eficiencia y la adhesión a la obtención de resultados;

h) *Calidad y credibilidad.* Las evaluaciones deben llevarse a cabo de manera sistemática<sup>4</sup>, aplicando enfoques y métodos válidos para garantizar la calidad y credibilidad de las conclusiones, las recomendaciones y las lecciones extraídas. Los informes deben ser completos y equilibrados. Un mecanismo de garantía de la calidad prestará apoyo a los evaluadores y los directores de las evaluaciones en este sentido;

i) *Intencionalidad y utilización de las evaluaciones.* La planificación de las evaluaciones demuestra una clara intención sobre el propósito y el uso de las conclusiones para mejorar la labor de ONU-Mujeres o el sistema de las Naciones Unidas en los ámbitos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, contribuye a la adquisición de conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y a los procesos del sistema de las Naciones Unidas en general. Para ello es preciso sincronizar debidamente las evaluaciones, así como los planes de difusión de las evaluaciones, las respuestas de la administración y los planes de acción que reflejan la intención original;

j) *Ética.* Los evaluadores deben tener integridad personal y profesional y acatar las directrices éticas de evaluación del UNEG y su código de conducta para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas, a fin de garantizar el respeto de los derechos de las personas involucradas en una evaluación<sup>5</sup>. Los evaluadores deben actuar con sensibilidad cultural y prestar especial atención a los protocolos, códigos y recomendaciones que puedan ser pertinentes en sus relaciones con las mujeres<sup>6</sup>.

### **Coordinación por ONU-Mujeres de la evaluación en todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

10. La creación y el mandato de ONU-Mujeres constituyeron una respuesta directa de los Estados Miembros para promover la agenda de reforma de las Naciones Unidas para la coherencia en todo el sistema con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El mandato aborda las deficiencias detectadas en todo el sistema en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluida una coordinación inapropiada entre los organismos de las

<sup>4</sup> De conformidad con las normas y los estándares del UNEG, las directrices de evaluación de ONU-Mujeres, el código de conducta del UNEG y las normas éticas de investigación aplicables.

<sup>5</sup> Véanse las directrices éticas de evaluación del UNEG y el código de conducta para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas del UNEG.

<sup>6</sup> Por ejemplo, las publicaciones *Putting Women First: Ethical and Safety Recommendations for Research on Domestic Violence against Women* y *Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women* de la Organización Mundial de la Salud.

Naciones Unidas, una coherencia insuficiente entre la labor normativa y la operacional, la falta de rendición de cuentas y la falta de autoridad. El examen amplio del mecanismo independiente de evaluación en todo el sistema<sup>7</sup> también destacó la falta de un marco para integrar la igualdad de género en las evaluaciones en todo el sistema y la expectativa de que ONU-Mujeres promueva activamente la integración de la igualdad de género en la evaluación a nivel de todo el sistema.

11. Por consiguiente, ONU-Mujeres tiene una función esencial para apoyar la evaluación de los progresos realizados en el cumplimiento de los compromisos contraídos por el sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, concretamente la aplicación de la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, así como el plan de acción conexo para todo el sistema<sup>8</sup>. Apoyará el cumplimiento del indicador de desempeño del plan sobre una evaluación que tenga en cuenta la perspectiva de género, así como la presentación de informes al respecto.

12. ONU-Mujeres promoverá la coherencia, la coordinación y la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer por medio de la evaluación a nivel del sistema y la evaluación conjunta:

- Contribuyendo activamente al UNEG y los grupos de evaluación regionales y en los países
- Promoviendo las iniciativas de evaluación conjunta en lo referente a la igualdad de género y la rendición de cuentas en todo el sistema a nivel mundial, regional y en los países
- Apoyando la capacidad de evaluación que tenga en cuenta la perspectiva de género dentro del sistema de las Naciones Unidas
- Adquiriendo conocimientos de base empírica en relación con la igualdad de género.

13. Más concretamente, a nivel mundial la evaluación en todo el sistema se utilizará para abordar las deficiencias de rendición de cuentas detectadas en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Además, las oficinas regionales y en los países promoverán la coordinación en los ámbitos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer dentro del sistema de las Naciones Unidas mediante la participación en la evaluación conjunta, las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, las evaluaciones de la iniciativa “Unidos en la acción” y toda evaluación pertinente a nivel del sistema en las regiones o los países.

---

<sup>7</sup> Véase *Mecanismos independientes de evaluación en todo el sistema: examen amplio del marco institucional existente para la evaluación en todo el sistema de las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo de conformidad con lo dispuesto por la Asamblea General en su resolución 64/289*, marzo de 2012.

<sup>8</sup> Véase *Plan de Acción de todo el sistema destinado a aplicar la política en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación* (ONU-Mujeres).



### Evaluaciones de ONU-Mujeres<sup>9</sup>

14. Las evaluaciones determinan la labor operacional de ONU-Mujeres realizada en los planos mundial, regional y nacional, la labor de apoyo normativo emprendida por la Entidad y su función de coordinación dentro del sistema de las Naciones Unidas. Todas las evaluaciones deben determinar la coherencia de la labor normativa y operacional.

15. Las evaluaciones de ONU-Mujeres aportan datos de los procesos utilizados y los resultados obtenidos en relación con los productos, los resultados y los efectos; ilustran las conexiones implícitas en la función singular de ONU-Mujeres en lo que respecta a la labor operacional y de apoyo normativo y coordinación; y revelan los factores y las modalidades que facilitan u obstaculizan los resultados. Aplican enfoques innovadores y métodos mixtos para poner de relieve los caminos que hay que seguir en el proceso a menudo complejo, no lineal y prolongado de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los planos mundial, regional y nacional.

16. Las evaluaciones de ONU-Mujeres se inscriben en dos categorías principales:

a) *Evaluaciones institucionales*, que son evaluaciones independientes realizadas por la Oficina de Evaluación independiente con la asistencia de evaluadores externos. Se utilizan para evaluar cuestiones de importancia estratégica institucional en lo que respecta a la efectividad del desarrollo, el rendimiento institucional y la coherencia normativa y operacional;

b) *Evaluaciones descentralizadas*, que son realizadas por evaluadores externos independientes pero administradas por las oficinas programáticas. Se llevan a cabo en plena consulta o en asociación con los interesados nacionales y los organismos de las Naciones Unidas, en la medida de lo posible. Las evaluaciones descentralizadas se utilizan para valorar cuestiones de importancia a nivel programático y desempeñan una función decisiva en la obtención de resultados. Son insumos clave para las evaluaciones institucionales y las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

17. Las evaluaciones institucionales y descentralizadas de ONU-Mujeres valoran la labor operacional y de coordinación y apoyo normativo de la Entidad mediante una evaluación estratégica/normativa, institucional, temática, regional, nacional y programática. También se promueve la evaluación conjunta.

18. Las evaluaciones institucionales y descentralizadas de ONU-Mujeres se llevan a cabo en diferentes etapas del ciclo de vida de los programas e incluyen la evaluabilidad, la evaluación de mitad de período, la evaluación final y la metaevaluación.

19. Los criterios de evaluación son el patrón con respecto al cual se adoptan las decisiones de evaluación y se corresponden con las principales cuestiones de evaluación. Los criterios de evaluación de ONU-Mujeres se ajustan a los del UNEG, entre otros los criterios basados en la igualdad de género y los principios internacionales de derechos humanos. Incluyen la pertinencia, la efectividad, la eficiencia, la sostenibilidad, la repercusión, la coherencia, la conectividad, la cobertura, la coordinación, la innovación, la participación y la inclusividad, la

<sup>9</sup> Los tipos de evaluación aquí enumerados se definen en el anexo. Se inscriben en la categoría de autoevaluaciones o evaluaciones internas que se mencionan en ST/SGB/2000/8. Se llevan todas a cabo por cualificados evaluadores independientes externos.

transformación social, el empoderamiento y la igualdad. La Oficina de Evaluación adecuará la definición de cada criterio de evaluación al mandato y la función singulares de ONU-Mujeres y preparará directrices concretas para la utilización de los criterios.

20. La selección de los criterios de evaluación para las evaluaciones institucionales y descentralizadas depende de las características específicas de cada evaluación y atenderán a las características y el contexto de la intervención de que se trate, así como a la necesidad de centrarse en ámbitos particulares de investigación.

### **Garantía de la calidad y desarrollo de la capacidad de evaluación**

21. La Oficina de Evaluación elaborará y mantendrá mecanismos de garantía de la calidad en la evaluación a fin de mejorar y potenciar constantemente la calidad y credibilidad de las evaluaciones institucionales y descentralizadas de la Entidad y de la función de evaluación en general. El sistema se inspirará en las normas y los estándares del UNEG, las directrices éticas del UNEG en materia de evaluación, el código de conducta del UNEG para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas y los documentos orientativos del UNEG.

22. Entre los elementos principales de los mecanismos de garantía de la calidad, cabe citar los siguientes:

- Orientaciones y herramientas para realizar y gestionar evaluaciones institucionales y descentralizadas que tengan en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer
- Criterios de calidad para evaluar todos los informes de evaluación de ONU-Mujeres
- Examen por homólogos de los informes de las evaluaciones institucionales y descentralizadas, los procesos y la función de evaluación en general
- Metaevaluación de las evaluaciones de ONU-Mujeres
- Grupos de garantía de la calidad en la evaluación.

23. A fin de mejorar progresivamente la calidad de la evaluación, la capacidad de evaluación de ONU-Mujeres se reforzará a nivel mundial, así como en las regiones y los países. La Entidad también promoverá la capacidad de evaluación en las organizaciones de las Naciones Unidas.

24. Además, el desarrollo de la capacidad nacional es un componente esencial de la labor de ONU-Mujeres. La Entidad apoyará el desarrollo de la capacidad nacional como elemento clave de todos sus procesos de evaluación. Se promoverán las asociaciones que emprendan iniciativas de desarrollo de la capacidad de evaluación a fin de apoyar la capacidad de los gobiernos, las asociaciones y las redes de evaluación a nivel nacional y regional con respecto a una evaluación que tenga en cuenta la perspectiva de género.

25. Se formulará una estrategia de desarrollo de la capacidad y forja de alianzas de evaluación en los planos institucional y regional.

### **Planificación de la evaluación**

26. ONU-Mujeres planifica y presupuesta sistemáticamente las evaluaciones mediante un plan de evaluación institucional bianual y los planes integrados descentralizados bianuales de seguimiento, evaluación e investigación<sup>10</sup>.

27. Como se ilustra en el cuadro 1, se tienen en cuenta ocho parámetros clave con dos niveles de prioridad en la selección de las evaluaciones institucionales y descentralizadas a fin de garantizar la cobertura evaluativa de los principales ámbitos de la labor y el desempeño institucional de ONU-Mujeres. La planificación de la evaluación dará prioridad a los resultados a nivel estratégico y estará determinada por parámetros distintos de una inversión significativa. La Junta Ejecutiva también puede solicitar una evaluación de la base de dichos parámetros.

Cuadro 1

**Ocho parámetros para establecer prioridades en las evaluaciones**

<b>Primera prioridad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Relevancia del tema.</b> ¿Es el tema de la evaluación una prioridad política o socioeconómica del mandato y la función de ONU-Mujeres? ¿Es una prioridad clave del plan estratégico o del plan de trabajo anual? ¿Es una prioridad geográfica de ONU-Mujeres, por ejemplo, los niveles de desigualdad de género y la situación de las mujeres en el país?</li> <li>2. <b>Riesgos asociados a la intervención.</b> ¿Hay factores políticos, económicos, financieros, estructurales o institucionales que presentan un elevado riesgo potencial de no alcanzar los resultados o que requieran datos adicionales a efectos de la adopción de decisiones de la administración?</li> <li>3. <b>Inversión significativa.</b> ¿Se considera la intervención una inversión significativa en relación con la cartera general de la oficina (más de un tercio)?</li> </ol>
<b>Segunda prioridad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. <b>Demanda de una rendición de cuentas de las partes interesadas.</b> ¿Están solicitando específicamente los interesados la evaluación (por ejemplo, mediante requisitos de los donantes en las modalidades de financiación directa y cofinanciación)? ¿Se puede atender la demanda mediante una evaluación que ya esté planificada?</li> <li>5. <b>Potencial de duplicación y ampliación.</b> ¿Aportaría una evaluación la información necesaria para determinar los factores coadyuvantes al éxito de una intervención y la viabilidad de su duplicación o ampliación? ¿Es la intervención una iniciativa de carácter experimental o innovador?</li> </ol>

<sup>10</sup> Véase el plan estratégico de ONU-Mujeres.

- 6. Potencial de evaluación conjunta o del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.** ¿Ofrece la evaluación una clara oportunidad para hacerlo conjuntamente con otros asociados (equipos de las Naciones Unidas en el país, gobiernos nacionales, etc.) o para integrarse en una evaluación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo a fin de evitar duplicaciones y promover la coordinación?
- 7. Viabilidad de la evaluación.** ¿Tiene la oficina que encarga la evaluación los recursos financieros y humanos necesarios para llevar a cabo o gestionar una evaluación de alta calidad en el plazo indicado? ¿Es la evaluabilidad de la intervención suficientemente elevada para realizar un estudio detenido que pueda traer consigo válidas conclusiones, recomendaciones y lecciones?
- 8. Laguna de conocimientos.** ¿Contribuirá la evaluación a colmar una acuciante laguna de conocimientos en lo que respecta a la consecución de la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer?

**Transversal**  
(debe determinarse en todas la evaluaciones priorizadas)

28. La planificación de las evaluaciones institucionales y descentralizadas en ONU-Mujeres se rige por los requisitos que se describen en el cuadro 2.

Cuadro 2

**Requisitos de evaluación de ONU-Mujeres**

	<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Oficina responsable</i>
<b>Institucional</b>	Evaluación estratégica/normativa	Al menos una evaluación durante el ciclo de vida del plan estratégico; evaluaciones adicionales en función del mandato y los recursos	Oficina de Evaluación
	Evaluación del desempeño institucional	Al menos una evaluación durante el ciclo de vida del plan estratégico <sup>a</sup>	Oficina de Evaluación
	Evaluación del apoyo normativo	Al menos una evaluación durante el ciclo de vida del plan estratégico	Oficina de Evaluación
	Evaluación temática	Al menos una evaluación centrada en cada esfera temática del plan estratégico durante su ciclo de vida <sup>b</sup>	Oficina de Evaluación
<b>Institucional o descentralizada</b>	Evaluación colectiva/temática regional	Al menos una evaluación colectiva/temática en cada una de las cinco regiones durante el ciclo de vida del plan estratégico	Oficina regional u Oficina de Evaluación
	Evaluación a nivel de los países <sup>c</sup>	Al menos una evaluación a nivel de país durante el ciclo de vida del plan o programa en el país; la evaluación debe coordinarse para adaptarse a la evaluación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo o integrarse en ella cuando	Oficina de Evaluación u oficina regional

<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Oficina responsable</i>
<b>Descentralizada</b>	Evaluación programática	Oficina en el país, oficina regional, división de la Sede
	<p>sea posible<sup>d</sup></p> <p>Para garantizar una cobertura suficiente de la cartera de la oficina<sup>e</sup>, dándose prioridad a la inversión significativa, se recomienda que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evalúen los programas por un valor igual o superior a una tercera parte de la cartera global de la oficina</li> </ul> <p>Cuando no haya un programa por un valor igual o superior a una tercera parte de la cartera global de la oficina, se recomienda que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evalúen (sobre una base individual o colectiva) varios programas cuyo valor conjunto sea igual, al menos, a una tercera parte de la cartera global de la oficina</li> </ul> <p>También se recomienda la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se ha contraído un compromiso con los principales interesados (donantes, Estados Miembros, beneficiarios, etc.)</li> <li>• Para todas las iniciativas experimentales de carácter estratégico que sean concebidas a efectos de duplicación y ampliación</li> </ul> <p>Adecuación con las evaluaciones a nivel de los países:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las evaluaciones programáticas finales y de mitad de período se planificarán de modo que sus resultados estén disponibles y sean pertinentes para su incorporación en la evaluación a nivel de país, incluida la evaluación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo</li> </ul>	

<sup>a</sup> Dado el breve plazo abarcado por el primer plan estratégico de ONU-Mujeres, las evaluaciones del desempeño institucional y del apoyo normativo deberán priorizarse en función de los parámetros de planificación (párr. 27).

<sup>b</sup> Durante el primer ciclo (2012-2013) del plan estratégico de ONU-Mujeres, es posible que no se puedan realizar evaluaciones de todas las esferas temáticas debido a la falta de tiempo disponible para obtener resultados globales.

<sup>c</sup> Este nivel incluye las oficinas encargadas de varios países, que acabarán convirtiéndose en oficinas en los países.

<sup>d</sup> En 2013, la Oficina de Evaluación y las oficinas regionales llevarán a cabo un número limitado de exámenes de evaluabilidad o evaluaciones de las notas estratégicas/planes de trabajo anuales, empezando por los países que cuentan con una total delegación de autoridad.

<sup>e</sup> La cartera de inversión de la oficina se define como la cantidad total de recursos tanto básicos como complementarios.

29. Los planes de evaluación de ONU-Mujeres deben trascender los requisitos de evaluación precedentes cuando haya tanto una necesidad demostrada como una capacidad disponible de evaluación.

30. La asignación de recursos para atender estas necesidades de evaluación se integrarán en el proceso general de planificación y presupuestación. El nivel mínimo recomendado de inversión en la evaluación es el 3% del presupuesto total del plan o programa. Una cantidad adicional de entre el 3% y el 10% del presupuesto total del programa debe asignarse al seguimiento, lo que refleja la importancia de esta tarea no solo para la gestión de los programas sino también para su eficaz evaluación.

### **Gestión de la evaluación**

31. La gestión de las evaluaciones de ONU-Mujeres se lleva a cabo de conformidad con los sistemas y normas de garantía de la calidad establecidos por la Oficina de Evaluación a fin de garantizar la independencia, calidad y credibilidad de las conclusiones, recomendaciones y lecciones de las evaluaciones. La realización y gestión de las evaluaciones institucionales y descentralizadas deben atenerse a esos sistemas y normas, estando sujetas a una revisión de la calidad.

32. Los protocolos de gestión de la evaluación incluyen:

- La realización de exámenes de evaluabilidad, incluidos los elementos de la intervención relacionados con la igualdad de género y los derechos de la mujer
- El análisis de las partes interesadas, incluidos diversos grupos de hombres y mujeres que son tanto titulares como garantes de derechos
- La formulación del mandato de una manera participativa
- La contratación transparente y competitiva de evaluadores y equipos de evaluación con experiencia suficiente en los ámbitos de igualdad de género y derechos de la mujer
- La efectiva participación general de las partes interesadas en el proceso, incluidas la composición y gestión de grupos de referencia con mujeres integrantes que sean tanto titulares como garantes de derechos
- Los procesos de garantía de la calidad establecidos para los productos de las evaluaciones finales e intermedias
- La elaboración y dotación de recursos de planes de difusión que velen por que la información llegue a una gran variedad de interesados
- El apoyo a la formulación de las respuestas de la administración y los planes de acción en consulta con las partes interesadas.

33. La publicación de ONU-Mujeres *A Managers Guide to Gender Equality and Human Rights Responsive Evaluation* ofrece los instrumentos necesarios para la gestión de todas las fases del proceso de evaluación: preparación, realización y seguimiento/utilización. El manual del UNEG *Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación: hacia una guía del UNEG* también es una referencia clave para todas las evaluaciones de ONU-Mujeres.

### **Uso de la evaluación para mejorar el desempeño en los ámbitos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer**

34. Las conclusiones, recomendaciones y lecciones de las evaluaciones se utilizan para mejorar el desempeño institucional y en todo el sistema de las Naciones Unidas en los ámbitos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, así como la coherencia entre la labor normativa y la labor operacional llevadas a cabo en dichos ámbitos. Más concretamente la evaluación aporta insumos clave para:

a) El perfeccionamiento de las normas sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer por los órganos intergubernamentales, como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer;

b) La prestación de apoyo a la función de supervisión y aprobación de la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres;

c) La planificación, formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de:

i) Los planes, políticas, estrategias y programas o proyectos de ONU-Mujeres;

ii) Los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los programas por países de la iniciativa “Unidos en la acción”;

iii) Las políticas, los planes de acción y los programas en todo el sistema de las Naciones Unidas;

iv) Los planes, políticas y objetivos internacionales, regionales y nacionales;

v) El fortalecimiento de los mecanismos de coordinación del sistema para la igualdad de género;

vi) Los procesos de evaluación en todo el sistema;

vii) La formulación de enfoques y metodologías de evaluación que tengan en cuenta la perspectiva de género;

viii) Las iniciativas de investigación y gestión de los conocimientos.

35. El uso de la evaluación se ve facilitado por la elaboración obligatoria de respuestas de la administración y planes de acción para todas las evaluaciones independientes en un plazo de seis semanas a partir de la finalización de los informes de evaluación. En el caso de las evaluaciones conjuntas, las respuestas de la administración y los planes de acción deben formularse conjuntamente <sup>11</sup>.

36. Esta política se complementará con un sistema destinado a la rendición de cuentas y el seguimiento del uso de la evaluación a nivel mundial (sistema GATE), que será utilizado por la Oficina de Evaluación independiente para vigilar y

<sup>11</sup> ONU-Mujeres debe hacer pública una respuesta unilateral cuando el plan de acción o la respuesta de la administración de carácter conjunto no sea viable.

notificar la situación de las respuestas de la administración y los planes de acción al Director Ejecutivo y la Junta Ejecutiva con una periodicidad anual.

37. El uso de la evaluación es responsabilidad de todos los directores y del personal. Es promovido en el seno de ONU-Mujeres mediante un sistema de incentivos institucionales, la inclusión en el sistema de evaluación de la actuación profesional y la inversión en el desarrollo de la capacidad de evaluación. La Junta Ejecutiva también es responsable de considerar y utilizar los resultados de las evaluaciones en sus trabajos.

38. En el sistema de las Naciones Unidas en general y en la comunidad internacional, el uso de la información evaluativa disponible sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer es promovido mediante la creación y el mantenimiento de plataformas de conocimientos relacionados con las evaluaciones sobre igualdad de género.

### **Divulgación y difusión**

39. ONU-Mujeres demuestra su compromiso con la rendición de cuentas y el intercambio de conocimientos de carácter público revelando todos los planes de evaluación, los mandatos de evaluación independientes, los informes finales y las respuestas de la administración o los planes de acción mediante el Centro de Recursos de Evaluación de ONU-Mujeres centralizado, basado en la web y de dominio público.

40. Los planes de evaluación institucional y las secciones de evaluación de los planes descentralizados de seguimiento, evaluación e investigación son publicados en un plazo de un mes a partir de su aprobación. Los mandatos e informes de evaluación, las respuestas de la administración y los planes de acción se publican en un plazo de seis semanas a partir de su finalización; los informes finales de evaluación deben darse a conocer simultáneamente a las respuestas de la administración y los planes de acción correspondientes. Los productos de difusión de las evaluaciones se publican en cuanto se ultiman.

41. ONU-Mujeres es consciente de que la divulgación por medio del sistema del Centro de Recursos de Evaluación no es suficiente en sí misma para promover el uso de la información de evaluación, ni tampoco es adecuada para garantizar la accesibilidad a una gran variedad de partes interesadas. Por consiguiente, se elaboran y financian estrategias de difusión para todas las evaluaciones independientes. Están orientadas a potenciar el uso y promover la evaluación mediante:

- La obtención de productos adaptados en materia de conocimientos
- Las iniciativas para superar los obstáculos al acceso de los titulares y garantes clave de derechos detectados, en particular las mujeres
- La utilización de métodos de difusión innovadores
- La elaboración de notas metodológicas sobre la realización de evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer.

### **Funciones y responsabilidades en la evaluación**



42. Todo el personal de ONU-Mujeres tiene la responsabilidad de acatar los principios de esta política y promover una cultura de evaluación receptiva a la igualdad de género y los derechos de la mujer en el contexto de sus respectivas funciones, tanto en el marco de la Entidad como en el sistema de las Naciones Unidas en general.

43. Como elemento recién creado en el sistema de las Naciones Unidas, el proceso de establecer la estructura regional de ONU-Mujeres se está llevando a cabo de manera escalonada durante el período del plan estratégico 2011-2013. Las funciones y responsabilidades específicas asignadas a las evaluaciones institucionales y descentralizadas son exponente de este proceso.

44. La Junta Ejecutiva aprobará la política de evaluación y será informada de los planes de evaluación institucional, las evaluaciones institucionales y las correspondientes respuestas de la administración. Tendrá conocimiento de la situación y la aplicación de los planes de evaluación tanto institucional como descentralizada, así como las respuestas de la administración y los planes de acción, mediante el informe de evaluación anual, que es elaborado por la Oficina de Evaluación independiente. La Junta Ejecutiva también puede solicitar ámbitos de evaluación institucional sobre la base de los ocho parámetros definidos en la política, incluidas evaluaciones conjuntas con otros organismos de las Naciones Unidas. Más concretamente, la Junta Ejecutiva:

- Examinará y debatirá el plan de evaluación institucional
- Debatirá los principales resultados de las evaluaciones institucionales y considerará sus repercusiones para la gestión estratégica de ONU-Mujeres
- Será informada de las conclusiones y recomendaciones de evaluación cuando ejerza sus funciones de supervisión y aprobación con respecto a las políticas y estrategias de ONU-Mujeres
- Establecerá grupos de trabajo especiales para deliberar sobre los resultados de evaluación.

Además, los miembros de la Junta Ejecutiva podrán participar en los grupos de referencia para determinadas evaluaciones institucionales.

45. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y otros órganos intergubernamentales pueden considerar las conclusiones, recomendaciones y lecciones extraídas de las evaluaciones de ONU-Mujeres en la promulgación de políticas.

46. El Director Ejecutivo es responsable por los resultados de ONU-Mujeres y es el principal adalid de la evaluación dentro de la Entidad. Él o ella aportará la voluntad política y el entorno propicio para potenciar la cultura de evaluación. Él o ella será responsable de salvaguardar la independencia de la Oficina de Evaluación nombrando a un Jefe/Director de Evaluación competente y garantizando la dotación suficiente de personal y recursos para cumplir su función en la evaluación y coordinación por ONU-Mujeres de las evaluaciones en todo el sistema con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Él o ella aprobará el plan de evaluación institucional y será responsable de garantizar la elaboración y aplicación de las respuestas de la administración y los planes de acción correspondientes a las evaluaciones institucionales, así como de su presentación ante la Oficina Ejecutiva. Por medio de los directores ejecutivos adjuntos, él o ella será responsable en última instancia de la ejecución de todos los planes descentralizados de seguimiento, evaluación e investigación y de la utilización de

las conclusiones, recomendaciones y lecciones de evaluación por medio de las respuestas de la administración y los planes de acción. Además, él o ella presidirá el Comité de Evaluación.

47. La Oficina de Evaluación es el guardián de la función de evaluación de ONU-Mujeres. Responde directamente ante el Director Ejecutivo para salvaguardar su independencia de la administración, permitiéndole así llevar a cabo su labor con imparcialidad. Sus principales responsabilidades son las siguientes:

- a) Establecer eficaces sistemas de evaluación institucional:
  - i) Formular una política y estrategia de evaluación y el plan de trabajo anual de la Oficina de Evaluación;
  - ii) Formular un plan de evaluación institucional y realizar evaluaciones institucionales independientes. A la vez que mantiene su proceso independiente de adopción de decisiones, en la elaboración del plan de evaluación institucional la Oficina tendrá en cuenta los intereses de las diversas partes interesadas (por ejemplo, la Junta Ejecutiva, los países en que se ejecutan programas y las oficinas de ONU-Mujeres);
  - iii) Elaborar un informe de evaluación anual para la Junta Ejecutiva;
  - iv) Presentar los resultados de las evaluaciones estratégicas a la Junta Ejecutiva;
  - v) Advertir a los directivos superiores sobre los problemas resultantes de las evaluaciones;
  - vi) Desarrollar sistemas de evaluación, entre otras cosas para la garantía de la calidad, la planificación, la divulgación, las respuestas de la administración y los planes de acción o la gestión de los conocimientos;
  - vii) Promover el uso de la evaluación mediante la obtención de productos sobre conocimientos evaluativos;
- b) Fortalecer los sistemas de evaluación descentralizada:
  - i) Elaborar orientaciones sobre una evaluación que tenga en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer, incluidas orientaciones sobre los criterios de evaluación;
  - ii) Fortalecer los sistemas de evaluación descentralizada, llevar a cabo evaluaciones estratégicas regionales y prestar un apoyo directo a la planificación, realización, seguimiento y utilización de la evaluación descentralizada;
  - iii) Prestar asesoramiento técnico sobre la evaluabilidad de los programas;
  - iv) Elaborar y mantener una lista de expertos de evaluación en el ámbito de la igualdad de género;
- c) Dirigir la coordinación de las Naciones Unidas en la evaluación receptiva a la perspectiva de género:
  - i) Apoyar la aplicación y notificación con respecto al indicador de evaluación del plan de acción en todo el sistema mediante la elaboración de orientaciones y apoyo técnico;
  - ii) Liderar el UNEG y participar en él;

- iii) Promover y dirigir las evaluaciones conjuntas y las evaluaciones en todo el sistema con respecto a la igualdad de género;
- d) Promover la innovación y la generación de conocimientos sobre las medidas efectivas para promover la igualdad de género, mediante la creación de capacidad de evaluación nacional:
  - i) Fomentar la capacidad de evaluación nacional, de ONU-Mujeres y del sistema de las Naciones Unidas para llevar a cabo evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer, prestando apoyo a las asociaciones de evaluación y los sistemas nacionales de seguimiento y evaluación;
  - ii) Crear y mantener un depósito de evaluaciones relativas a la igualdad de género.

48. Se nombrará a un Jefe o Director competente para dirigir la Oficina de Evaluación, con atribuciones para presentar directamente informes al Director Ejecutivo y el informe de evaluación nacional a la Junta Ejecutiva. Él o ella será responsable en última instancia de que la Oficina mantenga un alto nivel profesional en la aplicación de su plan de trabajo y el plan de evaluación institucional. Él o ella también será responsable de gestionar el presupuesto de la Oficina y del nombramiento de su personal. Él o ella deberá satisfacer las competencias básicas del UNEG para los evaluadores y acatar sus normas y estándares, así como las directrices éticas del UNEG para la evaluación y el código de conducta del UNEG para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas.

49. El Jefe o Director de la Oficina de Evaluación contará en la ejecución del plan de trabajo de la Oficina con la asistencia de especialistas de evaluación, analistas de evaluación, especialistas regionales de evaluación y adjuntos de evaluación, que le presentarán informes directamente, satisfarán las competencias básicas del UNEG para los evaluadores y acatarán sus normas y estándares, así como las directrices éticas y el código de conducta del UNEG.

50. En particular, los especialistas regionales de evaluación, radicados en las oficinas regionales, realizarán y gestionarán evaluaciones descentralizadas estratégicas a nivel regional y de país, reforzando la independencia de los procesos. Posibilitarán asimismo un intercambio más simbiótico entre los sistemas de evaluación institucional y descentralizada apoyando la ejecución de las políticas y estrategias de evaluación en sus respectivas regiones mediante la formulación de estrategias regionales. Además, apoyarán el desarrollo de la capacidad del personal de ONU-Mujeres con el fin de gestionar las evaluaciones descentralizadas, las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros procesos de evaluación conjunta desde una perspectiva de género.

51. El Comité de Evaluación está integrado por miembros del equipo directivo superior, directores regionales y expertos superiores de evaluación externos de organismos afines de las Naciones Unidas. El Comité actúa como foro consultivo para el Director Ejecutivo y la Oficina de Evaluación a fin de garantizar la independencia y calidad de la función de evaluación y promover el uso de todas las evaluaciones de ONU-Mujeres. El Comité de Evaluación se reúne con periodicidad bianual para examinar el plan de evaluación institucional, los informes de evaluación institucional y los correspondientes planes de acción y respuestas de la administración, así como el informe de evaluación anual a la Junta Ejecutiva, así como para considerar otras cuestiones de importancia relacionadas con la

evaluación. También aporta una supervisión de la planificación y aplicación de las evaluaciones descentralizadas.

52. El personal directivo superior (directores ejecutivos adjuntos, directores de división, directores regionales y representantes en los países) propugna el uso de todas las evaluaciones dentro de ONU-Mujeres y garantiza la disponibilidad de una capacidad financiera y humana suficiente para las evaluaciones descentralizadas a fin de que la función de evaluación sea totalmente eficaz y efectiva. Tienen la responsabilidad de crear un entorno propicio para reforzar la cultura de evaluación en los ámbitos de su incumbencia. Disponen los factores y recursos necesarios para garantizar la evaluabilidad de las intervenciones, incluidos los sistemas de formulación y seguimiento de la calidad, de presentación de informes y de documentación. Son responsables en última instancia de la utilización de las conclusiones, recomendaciones y lecciones extraídas de las evaluaciones encargadas por sus respectivas oficinas y de otras evaluaciones institucionales o pertinentes. El uso de la evaluación con miras a un mejor rendimiento se incluirá como elemento clave en las evaluaciones de la actuación profesional de los directivos superiores. Más concretamente:

- El equipo directivo superior designará centros de coordinación en materia de seguimiento y evaluación y directores de tareas de evaluación con antelación a la fase de preparación de todas las evaluaciones descentralizadas
- El personal directivo superior es responsable de la elaboración, aplicación y seguimiento de las respuestas de la administración y los planes de acción correspondientes a las evaluaciones descentralizadas encargadas por sus oficinas, así como de dar cuenta de su situación por medio del sistema GATE
- Los directores regionales desempeñan una función de supervisión con respecto a las evaluaciones descentralizadas en su región y tienen la responsabilidad de garantizar suficientes competencias y dotaciones de personal para el cumplimiento de las funciones de evaluación, incluida la contratación obligatoria de especialistas en materia de seguimiento y evaluación o el nombramiento de los encargados de coordinar el seguimiento y la evaluación
- La División de programas aprobará los planes descentralizados de seguimiento, evaluación e investigación y apoyará las evaluaciones descentralizadas, garantizando la evaluabilidad de los programas mediante la asignación de recursos, apoyo técnico y orientación adecuados sobre la formulación de teorías del cambio, marcos de seguimiento del desempeño y su aplicación, y el establecimiento de sistemas de documentación de programas.

53. A fin de poner en práctica los planes de evaluación y gestionar las evaluaciones, los coordinadores/especialistas en seguimiento y evaluación coordinan, apoyan y comunican toda la labor de la oficina programática relacionada con las evaluaciones a fin de promover el cumplimiento con la política de evaluación. Además, los directores de tareas de evaluación son responsables de apoyar la gestión general de los procesos de evaluación individuales, entre otras cosas garantizando la participación general de las partes interesadas.

54. La Sección de Recursos Humanos y la Sección de Adquisiciones velarán por que todos los contratos individuales o institucionales con evaluadores externos incluyan copias firmadas del código de conducta del UNEG para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas.

55. Las funciones y responsabilidades antes descritas se reforzarán mediante un sistema de incentivos y la inclusión en los planes de trabajo individuales y de las oficinas y, oficialmente, mediante el sistema de evaluación de la actuación profesional.

**Evaluación externa**

56. En 2015 se llevará a cabo una revisión externa de la ejecución de la política de evaluación. En 2014 se realizará un examen por homólogos de la función de evaluación a fin de servir de base a la revisión de la política.

57. La evaluación independiente externa de ONU-Mujeres puede ser llevada a cabo por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Dependencia Común de Inspección, dados sus respectivos mandatos.

## Anexo

### **Tipos de evaluación que se llevan a cabo en la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres<sup>12</sup>**

En la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) se llevan a cabo dos tipos principales de evaluación:

- *Evaluaciones institucionales*, que son evaluaciones independientes realizadas por la Oficina de Evaluación Independiente con la asistencia de evaluadores externos. Se utilizan para evaluar cuestiones de importancia estratégica institucional con respecto a la efectividad del desarrollo, el desempeño institucional y la coherencia normativa y operacional;
- *Evaluaciones descentralizadas*, que son realizadas por evaluadores externos independientes pero gestionadas por las oficinas programáticas. Se llevan a cabo en plena consulta o en asociación con las partes interesadas nacionales y los organismos de las Naciones Unidas, en la medida de lo posible. Se utilizan para evaluar cuestiones de importancia a nivel programático y desempeñan una función decisiva en la obtención de resultados. Representan insumos fundamentales para las evaluaciones institucionales y las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

La evaluación se realiza a los siguientes niveles:

- *Evaluación estratégica/normativa*, que es una evaluación de la aplicación y el cumplimiento de una estrategia o política. Analiza la formulación, la coherencia y la repercusión a largo plazo de un conjunto de programas dentro de un marco específico;
- *Evaluación de apoyo normativo*, que es una evaluación de la labor realizada por ONU-Mujeres en apoyo de la elaboración de normas y estándares en las convenciones, declaraciones, resoluciones, marcos normativos, acuerdos, directrices, códigos de práctica y demás instrumentos de fijación de normas, a nivel mundial, regional y nacional. El apoyo normativo de la Entidad también incluye el apoyo a la aplicación de estos instrumentos a nivel normativo, a saber, su integración en la legislación, las políticas y los planes de desarrollo, así como su aplicación a nivel programático;
- *Evaluación del desempeño institucional*, que es una evaluación de la capacidad de una organización para gestionar con eficacia sus activos con miras a la obtención de resultados, así como su capacidad de innovación y cambio. Implica un examen de sus procesos de adopción de decisiones y sus estructuras y capacidades institucionales;
- *Evaluación temática*, que es una evaluación de la esfera temática de trabajo. Analiza los múltiples programas que abordan un tema a fin de entender los resultados conjuntos en un ámbito determinado y comprender mejor las oportunidades, los retos y las lagunas en la programación y los resultados. Se puede llevar a cabo a nivel mundial, regional o nacional;

---

<sup>12</sup> Hay otros tipos de evaluación que puede llevar a cabo ONU-Mujeres. Estos serán totalmente explicados y enumerados en las orientaciones elaboradas por la Oficina de Evaluación de la Entidad.

- *Evaluación colectiva/regional*, que es una evaluación de la labor de la Entidad a nivel regional. Implica evaluar las contribuciones realizadas por ONU-Mujeres a los resultados en una región determinada, bien analizando múltiples programas en una región sobre un tema determinado o centrándose en otros elementos de la programación, como el desarrollo de la capacidad, la innovación, las estrategias de asociación y los resultados a nivel regional;
- *Evaluación a nivel de país*, que es una evaluación sistemática de la contribución aportada por ONU-Mujeres a los resultados de desarrollo en lo que respecta a la igualdad de género a nivel de país. Se centra en un conjunto de intervenciones y su éxito general en el fomento de la igualdad de género en el país;
- *Evaluación programática*, que es una evaluación de un programa concreto de ONU-Mujeres y sus resultados.

La evaluación de una intervención a cualquier nivel se puede llevar a cabo en distintos momentos:

- *Examen de evaluabilidad*, que es un proceso sistemático que contribuye a determinar si una intervención está en condiciones de ser evaluada y si una evaluación está justificada, es viable y tiene probabilidades de aportar información de utilidad. Su propósito no solo es determinar si la evaluación se ha de llevar a cabo, sino también preparar el programa para crear todas las condiciones necesarias para una evaluación.
- *Evaluación de mitad de período*, que se lleva a cabo en el punto medio del ciclo de vida de una intervención. Es fundamentalmente de carácter formativo y hace hincapié en el proceso. También puede aportar una indicación temprana del logro de los resultados en relación con los productos. Es útil como un estudio más detenido y creíble que un examen de mitad de período para introducir ajustes en una intervención.
- *Evaluación final*, que se lleva a cabo al término del ciclo de vida de una intervención. Suele ser de carácter acumulativo, centrándose en la valoración de los resultados conseguidos, aunque las evaluaciones finales también captan las lecciones extraídas de la aplicación de la intervención.
- *Metaevaluación*, que es la evaluación de una evaluación. Es la evaluación realizada por un evaluador de uno o varios informes de evaluación que han sido ultimados por otros evaluadores. Se utiliza fundamentalmente para evaluar la calidad general de las evaluaciones con respecto a determinados criterios o estándares establecidos. Se puede combinar con un metaanálisis, que sintetiza la información de varias evaluaciones para detectar pautas y tendencias perceptibles.

ONU-Mujeres también promueve y dirige las evaluaciones conjuntas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

- *Evaluación conjunta*, que se define como una evaluación que es encargada y gestionada por ONU-Mujeres y, al menos, otra organización, teniendo cada organización participante poder decisorio con respecto al proceso de evaluación. Las evaluaciones conjuntas se suelen realizar para los programas conjuntos. Ejemplos fundamentales de evaluaciones conjuntas son las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y las evaluaciones de la iniciativa “Unidos en la Acción”.