



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

Distr. general  
27 de mayo de 2016  
Español  
Original: árabe/chino/español/  
francés/inglés/ruso

### **Período de sesiones anual de 2016**

27 y 28 de junio de 2016

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 correspondiente a 2015**

### *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 la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (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 que incluyan la perspectiva de género. Además, el informe presenta el programa de trabajo y el presupuesto de la Oficina de Evaluación Independiente (OEI) para 2016.

La Junta Ejecutiva tal vez desee: a) tomar nota del presente informe y del programa de trabajo y el presupuesto de la OEI para 2016; 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 que siga mejorando el alcance de las evaluaciones, la tasa de realización de las evaluaciones previstas y la publicación de las respuestas de la Administración; d) solicitar a la OEI que siga esforzándose por emprender iniciativas de evaluación de las cuestiones de género en todo el sistema de las Naciones Unidas y por establecer alianzas innovadoras para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación; y e) solicitar a ONU-Mujeres que examine la política de evaluación en un plazo de 3 a 5 años.



## I. Evaluación para el desarrollo sostenible

1. En 2015 se registraron avances importantes en el reconocimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elemento fundamental del desarrollo sostenible. La inclusión de la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como un objetivo independiente e integrado en todos los demás objetivos eleva la importancia estratégica de las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas subrayó la importancia de la evaluación en el marco de la transformadora Agenda 2030 e instó a a) fundamentar los mecanismos de examen y seguimiento en las evaluaciones dirigidas por los países; y b) brindar apoyo al desarrollo de la capacidad en beneficio de los países en desarrollo, incluido el fortalecimiento de los sistemas de datos y los programas de evaluación nacionales<sup>1</sup>. Se pusieron de relieve los principios de la evaluación con perspectiva de género, incluidos la implicación nacional, la necesidad de disponer de datos desglosados y la aplicación de procesos inclusivos con múltiples interesados. Por ese motivo, la función de evaluación de ONU-Mujeres se guía por la Agenda 2030 e incluye el apoyo al Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y al desarrollo de la capacidad nacional de evaluación.

3. UNEG se sumó a EvalPartners, la alianza mundial de evaluación dirigida conjuntamente por ONU-Mujeres y la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación (IOCE), en la celebración en 2015 del Año Internacional de la Evaluación. Numerosos procesos consultivos en línea y una serie de 90 eventos en todo el mundo culminaron en la primera semana mundial de la evaluación celebrada en un parlamento nacional, donde los ministros, alrededor de 100 parlamentarios y la comunidad mundial de evaluación determinaron las principales prioridades para el futuro a fin de que la evaluación se adapte a los objetivos de la Agenda 2030, con la ambición de promover la realización de evaluaciones en que se tengan en cuenta las cuestiones de género.

4. Gracias a la solidez de su función de evaluación —como se valoró en el examen de la política de evaluación que se presentó en la reunión oficiosa de la Junta de marzo de 2016— y a su presencia destacada en las regiones, la OEI de ONU-Mujeres goza de una posición estratégica para colaborar con los asociados en el sistema de las Naciones Unidas y fuera de él a fin de contribuir activamente a mejorar las capacidades nacionales para la evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) localizados.

## II. La función de evaluación en ONU-Mujeres

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

---

<sup>1</sup> [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=a/res/69/237&referer=/english/&Lang=S](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=a/res/69/237&referer=/english/&Lang=S).

6. El Plan Estratégico de Evaluación para 2014-2017 establece el marco de ejecución de la política de evaluación; por su parte, el Plan de Evaluación Institucional constituye un plan sujeto a un calendario de plazos y presupuestado para la implementación de evaluaciones institucionales conformes con la política de evaluación. El Manual de programas y operaciones de ONU-Mujeres y los planes de seguimiento, investigación y evaluación orientan la planificación estratégica, la gestión, la calidad y el uso de las evaluaciones descentralizadas.

7. El Comité Consultivo de Evaluación Mundial siguió brindando servicio a la Directora Ejecutiva y la OEI como mecanismo de asesoramiento institucional acerca de la independencia y la calidad de la función de evaluación. En diciembre de 2015, el Comité celebró su reunión anual, en la que manifestó su reconocimiento a ONU-Mujeres por su liderazgo firme en materia de evaluación y a la OEI por sus «normas y desempeño excepcionales»<sup>2</sup>. El Comité formuló cinco recomendaciones dirigidas a ONU-Mujeres, principalmente sobre la mejora del uso y los beneficios de las evaluaciones, el hincapié en la naturaleza transformadora de las evaluaciones con perspectiva de género y la intensificación de las medidas dirigidas a incorporar la cuestión de género en los ODS a través de alianzas estratégicas. ONU-Mujeres aceptó tales recomendaciones y las pondrá en práctica.

### **Examen de la política de evaluación de ONU-Mujeres**

8. La Junta Ejecutiva solicitó (en su Decisión 2015/1) a la OEI y a la Oficina de la Directora Ejecutiva que dirijan un examen de la política de evaluación de ONU-Mujeres ([UNW/2012/12](#)) para su consideración por la Junta en el marco de este informe<sup>3</sup>.

9. El examen tuvo lugar entre marzo de 2015 y marzo de 2016 y se basó en a) las conclusiones de 3 evaluaciones externas efectuadas en 2014 y otras 2 de 2015<sup>4</sup>, b) el informe del Comité Consultivo de Evaluación Mundial para el primer período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva de 2015 y la decisión conexas de la Junta, y c) las consultas con el personal directivo superior y la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres<sup>5</sup>. Todos los elementos anteriores valoraron positivamente la función de evaluación de ONU-Mujeres, de manera que se llegó a la conclusión de que la política de evaluación de la Entidad es pertinente y eficaz en su tercer año de implementación y constituye un marco normativo sólido para una función de evaluación firme. A partir de tales conclusiones, y de conformidad con la práctica general en el sistema de las Naciones Unidas, el examen recomendó que la política de evaluación se vuelva a examinar en un plazo de 3 a 5 años<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Carta del Comité Consultivo de Evaluación Mundial a Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, diciembre de 2015.

<sup>3</sup> Decisión 2015/1 acerca del Informe del Comité Consultivo de Evaluación Mundial sobre las evaluaciones externas de la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

<sup>4</sup> Examen profesional entre pares de UNEG sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres; análisis de la Dependencia Común de Inspección sobre la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas; evaluación de ONU-Mujeres por parte de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN); evaluaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la función de evaluación; y evaluación del seguimiento, evaluación y presentación de informes.

<sup>5</sup> Reunión oficiosa de la Junta en marzo de 2016.

<sup>6</sup> Examen de la política de evaluación de ONU-Mujeres de marzo de 2016.

## A. Desempeño de la función de evaluación

10. El sistema mundial de supervisión de las evaluaciones se desarrolló para dotar de mayor supervisión y transparencia al desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres. A los 8 indicadores existentes se sumó en 2015 un nuevo indicador de desempeño relativo al uso de las evaluaciones. Los progresos trimestrales en los indicadores clave del desempeño se pusieron en común con el personal directivo superior de la sede y las oficinas sobre el terreno, y se destacaron los puntos fuertes y las cuestiones que requerían atención.

Cuadro 1  
Tendencias en los indicadores clave del desempeño, 2013-2015

Indicador clave del desempeño	Descripción	2013	2014	2015	Objetivo (para 2017)	Valoración general
		(porcentaje)				
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Gasto en evaluación en relación con el gasto total de ONU-Mujeres	1,3	2,2	2,0	3,0	Bien encaminado/ debe revisarse
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	Logrado
Alcance de las evaluaciones	Oficinas que efectuaron al menos una evaluación desde 2011	67,0	68,0	71,0	100,0	Debe mejorarse
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones que se están realizando <sup>a</sup>	83,0	71,0	76,0	95,0	Debe mejorarse
Calidad de las evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones con una calificación «satisfactoria o superior»	85,0	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	Logrado
Publicación de respuestas de la Administración en el sistema GATE	Porcentaje de informes de evaluación completados y publicados con la respuesta de la Administración en el sistema GATE	85,0	86,0	86,0	100,0	Debe mejorarse
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	90,0	Bien encaminado
Uso de las evaluaciones	Porcentaje de oficinas que afirman hacer uso de las evaluaciones	–	71,0	75,0	90,0	Bien encaminado

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.

<sup>a</sup> Se refiere al número de evaluaciones completadas e iniciadas con respecto al número total de evaluaciones previstas en 2015.

11. En conjunto, los resultados generales constatan un progreso positivo y sostenido en 6 de los 9 indicadores clave del desempeño. Aunque se observó una mejoría leve en la realización y el alcance de las evaluaciones con respecto al año anterior, se requieren medidas adicionales que garanticen que el alcance de los programas y las pruebas de las evaluaciones son adecuados a fin de proporcionar una base más completa para la toma de decisiones y contribuir a la rendición de cuentas y el aprendizaje de la organización. A continuación, se facilita un análisis pormenorizado de cada uno de los indicadores clave del desempeño.

### Indicador clave del desempeño 1: recursos financieros

12. La política de evaluación establece que «[e]l nivel mínimo recomendado de inversión en la evaluación es el 3% del presupuesto total del plan o programa». Aunque es probable que los recursos que se destinan a las evaluaciones fluctúen cada año, este indicador clave del desempeño ofrece una imagen general de la evolución a lo largo de los años del compromiso financiero de ONU-Mujeres con la función de evaluación (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

#### Gasto en la función de evaluación, 2013-2015

(En dólares de los Estados Unidos)

	2013	2014	2015
Gasto total de ONU-Mujeres	269 660 584	270 537 900	315 101 084
Gasto total en evaluación	3 576 396	5 917 163	6 272 545
OEI	2 123 750	4 499 942	4 621 818
Evaluaciones descentralizadas	1 226 729	1 417 221	1 650 727
<b>Gasto total en evaluación (porcentaje)</b>	<b>1,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>

*Fuente:* La cifra de gasto correspondiente a la OEI fue generada 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.

13. En 2015, ONU-Mujeres destinó el 2% de su presupuesto a las evaluaciones. Aunque dicha cifra supone una pequeña reducción frente al 2,2% de 2014, en valores reales ONU-Mujeres incrementó en 355.382 dólares el gasto en evaluación con respecto a 2014. Además de los 1,6 millones de dólares que las oficinas sobre el terreno desembolsaron directamente para las evaluaciones descentralizadas, 1,4 millones (el 30%) del presupuesto de la OEI se destinaron a respaldar la función de evaluación descentralizada, principalmente a través de especialistas en evaluación regional que forman parte del personal de la OEI destinado en las regiones. Así pues, el gasto total correspondiente a la evaluación descentralizada ascendió a 3 millones de dólares. En el período objeto del informe, el 14% del presupuesto de la OEI se movilizó a través de contribuciones de los donantes. La tasa de ejecución financiera de la OEI se situó en el 97,7%<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Panel ejecutivo de ONU-Mujeres.

14. Si bien la metodología empleada para calcular las inversiones en la función de evaluación ha servido para comprobar cómo ha evolucionado la asignación de recursos a dicha función de ONU-Mujeres, la Entidad reconoce que la metodología actual presenta limitaciones en cuanto a su fiabilidad para capturar correctamente los gastos en el plano descentralizado. ONU-Mujeres reconoce asimismo que es necesario armonizar mejor la metodología con la política de evaluación, que alude al «presupuesto del programa». ONU-Mujeres considera que el «presupuesto del programa» alude al importe total de 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 la Entidad. 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.

15. El gasto total en evaluación representa el 2,8% del presupuesto total de los programas, según la definición anterior.

#### Cuadro 3

#### **Gasto en la función de evaluación, 2015, comparado con el «presupuesto de los programas», de acuerdo con el marco armonizado de clasificación de costos y financiación**

Gasto total en evaluación	6,3 millones
Gasto total de los programas	225,3 millones
Porcentaje destinado a evaluación	2,8%

*Fuente:* División de Gestión y Administración.

16. Con vistas a mejorar la fiabilidad de los informes relativos a la inversión en la función de evaluación, ONU-Mujeres se compromete a examinar la metodología e informar al respecto en su Informe anual sobre la función de evaluación correspondiente a 2016.

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

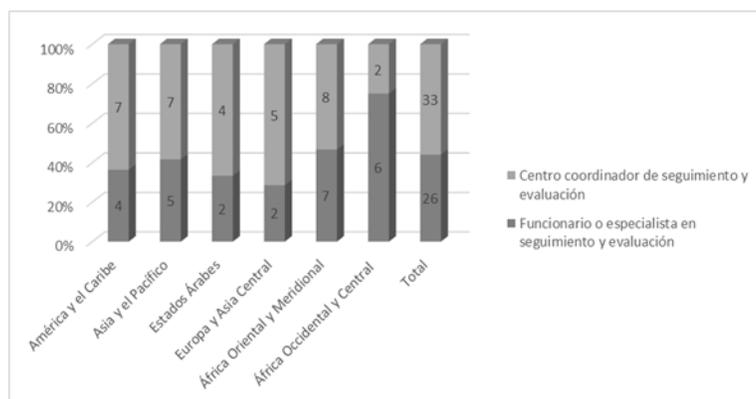
17. El perfil del personal de la OEI apenas ha cambiado con respecto al año anterior. En 2015, la OEI contaba con 16 funcionarios: 10 en la sede, 6 especialistas en evaluación regional en cada una de sus oficinas regionales y 1 funcionario subalterno del Cuadro Orgánico en la región de África Oriental y Meridional. Los especialistas en evaluación regional son funcionarios de la OEI desplegados en sus oficinas regionales que rinden cuentas directamente al Director de la OEI.

18. En el último año, el número de funcionarios dedicados expresamente a tareas de seguimiento y evaluación en las oficinas de ONU-Mujeres aumentó del 29% al 44%. El resto de las oficinas habían designado un centro de coordinación para el seguimiento y la evaluación. En general, la dotación de personal para tareas de

seguimiento y evaluación en los últimos tres años muestra una tendencia positiva en todas las regiones. Concretamente, en torno al 50% de las oficinas de la región africana contaba al menos con un funcionario dedicado a esta función. Dado que la organización aspira a llevar a cabo evaluaciones más pertinentes y fiables, también deben efectuarse inversiones a fin de que el incremento de los recursos humanos dedicados al seguimiento y la evaluación sirva para aumentar el alcance y la realización de las evaluaciones.

Gráfico 1

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



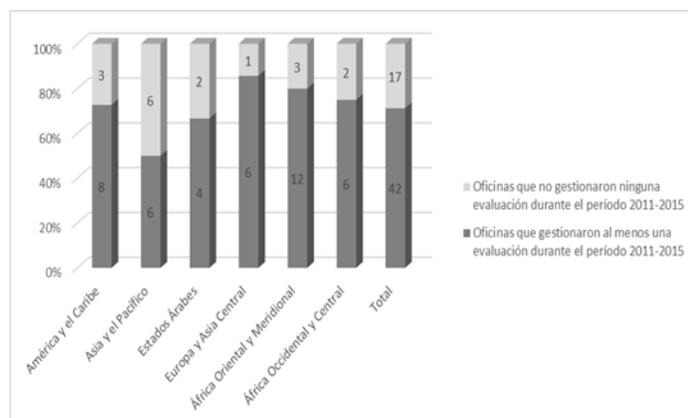
Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación.

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

19. El 71% de las oficinas en los países llevaron a cabo al menos una evaluación en el período 2011-2015. Europa y Asia Central muestran el porcentaje más elevado (86%) de países que completaron al menos una evaluación; el porcentaje más bajo (50%) corresponde a la región de Asia y el Pacífico.

20. A pesar del breve plazo del que se dispuso desde la implantación de la estructura regional y los arreglos institucionales descentralizados, especialmente en determinadas regiones y oficinas en los países, los progresos alcanzados en el alcance de las evaluaciones pueden considerarse por lo general positivos. No obstante, en el futuro se precisa una supervisión y compromiso mayores a fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos de la política de evaluación.

Gráfico 2  
Alcance de las evaluaciones por región, 2011-2015



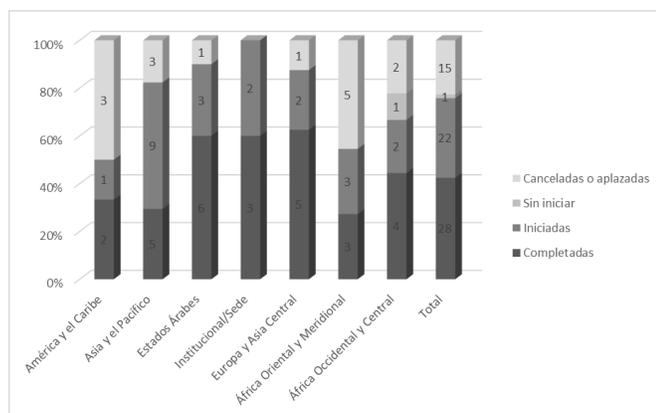
Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación.

21. Todas las áreas temáticas se cubrieron de forma adecuada en el conjunto de las evaluaciones y con una calidad uniforme. En 2015 se llevaron a cabo 3 evaluaciones de las carteras de proyectos en los países (en El Salvador, Mozambique y Kazajstán). La aplicación del enfoque de evaluación basado en las carteras de proyectos en los países permitirá evaluar la mayoría de los programas o notas estratégicas en un ciclo de programación, requisito importante para la rendición de cuentas y la adopción de decisiones estratégicas de cara a mejorar la programación.

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

22. De las 66 evaluaciones previstas por ONU-Mujeres en 2015, el 76% se estaba llevando a cabo (un 43% se había completado y un 33% se había iniciado). Sin embargo, el 24% de las evaluaciones previstas no se estaba ejecutando (el 1% no se había iniciado y el 23% se había cancelado o aplazado) (véase el gráfico 3). Las evaluaciones se cancelaron o aplazaron —y, en algunos casos, se retrasaron— debido fundamentalmente a dificultades en la identificación de consultores nacionales cualificados, la falta de financiación, una planificación demasiado ambiciosa y, en unos pocos casos, a situaciones de crisis. De todo ello se desprende la necesidad de dedicar más atención al plano descentralizado para garantizar la planificación y realización de evaluaciones de calidad.

**Gráfico 3**  
**Tasa de realización de evaluaciones, 2015**

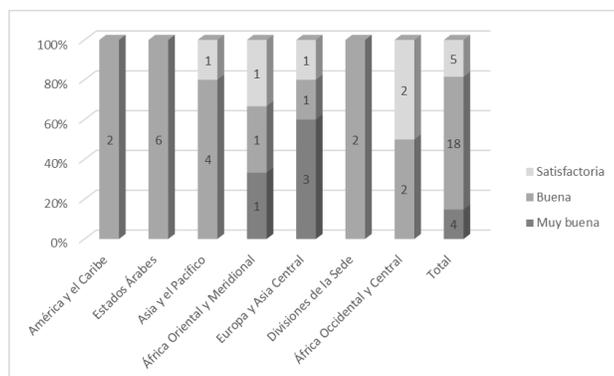


Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de los Informes de Evaluación.

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

23. La metaevaluación efectuada por una empresa externa independiente en el marco del sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación examinó la calidad general de todas las evaluaciones que se completaron en 2015. La evaluación externa determina que la calidad de las evaluaciones ha mejorado con respecto a años anteriores. El porcentaje de evaluaciones que se consideraron «buenas» o «muy buenas» alcanzó el 81% en 2015, lo que supone un incremento del 10% desde el último año. El otro 19% restante se calificó de «satisfactorio».

**Gráfico 4**  
**Calidad de las evaluaciones, 2015**



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**

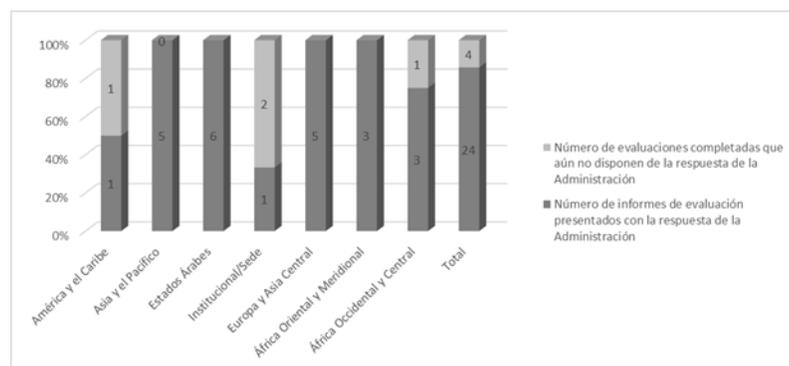
24. En la línea de años anteriores, el 100% de las evaluaciones completadas se divulgó públicamente a través del sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones (GATE).

**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**

25. El 86% de las 28 evaluaciones completadas en el período objeto del informe cuenta con una respuesta de la Administración. A fin de mejorar el cumplimiento en el ámbito institucional, se ha incluido en el panel de evaluación un indicador relativo a la respuesta de la Administración, cuya situación se comunicó y fue objeto de seguimiento en el marco de la herramienta de evaluación de las oficinas en los países. Se espera que tales medidas mejoren el cumplimiento en relación con la publicación de las respuestas completadas en el sistema de seguimiento en línea y con la ejecución de dichas respuestas.

Gráfico 5

**Publicación de las respuestas de la Administración, 2015**

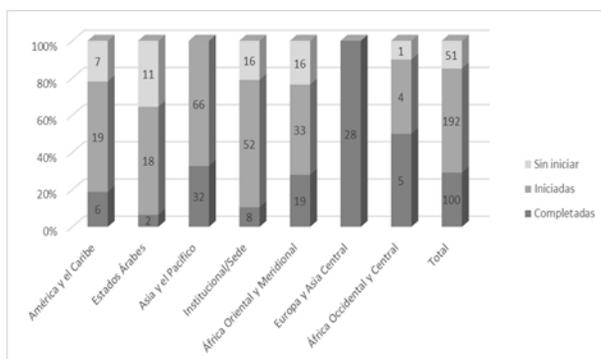


*Fuente:* GATE, sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones.

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

26. De conformidad con las disposiciones de la política de evaluación, la OEI dio continuidad a su trabajo de seguimiento del estado de ejecución de las recomendaciones que se incluyen en las evaluaciones. De las 343 medidas convenidas en las respuestas de la Administración, el 85% se estaba ejecutando —el 29% se había completado y el 56% estaba en curso—. No obstante, el 15% restante no se había iniciado, y en este porcentaje se incluían los casos cuya fecha límite había vencido (véase el gráfico 5).

**Gráfico 6**  
**Ejecución de las respuestas y las medidas clave de la Administración a las evaluaciones, 2014**

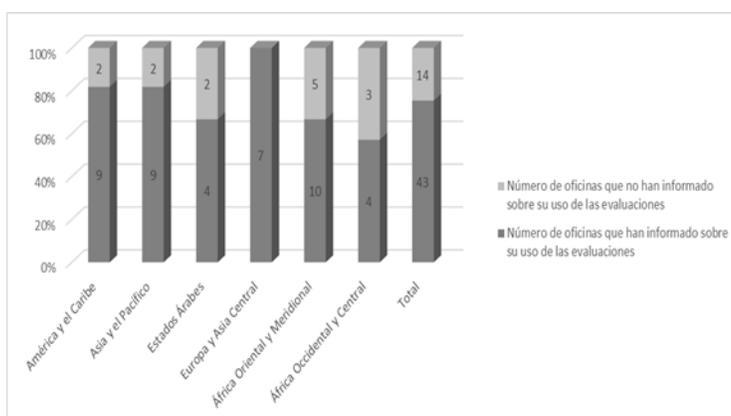


*Fuente:* GATE, sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones.

#### **Indicador clave del desempeño 9: uso de las evaluaciones**

27. Más allá de la vigilancia y el seguimiento de las respuestas oficiales de la Administración, la OEI inició un seguimiento de la información relativa al uso de las evaluaciones. En 2015, el 75% de las oficinas sobre el terreno informó de casos en que se habían servido de las pruebas y lecciones extraídas de las evaluaciones recientes (descentralizadas e institucionales) a fin de fundamentar sus intervenciones y programas.

**Gráfico 7**  
**Uso de las evaluaciones, 2015**



*Fuente:* Sistema de gestión de resultados.

## B. Evaluaciones institucionales

28. En 2015, la OEI dio continuidad a sus medidas en curso encaminadas a garantizar la realización de evaluaciones institucionales oportunas y de calidad. La OEI presentó a la Junta Ejecutiva los informes de 5 estudios evaluativos, incluidas 2 evaluaciones institucionales, sobre a) la contribución de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de las mujeres y b) la labor de apoyo normativo de ONU-Mujeres y sus conexiones operativas.

29. A finales de 2015, la tasa de realización de evaluaciones institucionales en el período 2015-2016 era del 100%. Como se muestra en el cuadro 4, se habían «completado» 5 de los 8 estudios evaluativos previstos y los otros 3 estaban «bien encaminados».

Cuadro 4

### Estado de realización de las evaluaciones institucionales previstas, 2015-2016

<i>Título del estudio evaluativo</i>	<i>Estado</i>	<i>Otra información</i>
1. Examen de las políticas y prácticas que promueven los sistemas de evaluación con perspectiva de género	Completado	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2015
2. Evaluación de la contribución de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de las mujeres	Completada	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2015
3. Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2014	Completado	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2015
4. Evaluación de la labor de apoyo normativo de ONU-Mujeres y sus conexiones operativas	Completada	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2015
5. Examen de las evaluaciones institucionales sobre la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas	Completado	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2015
6. Evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Bien encaminada	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2016
7. Evaluación de la estructura regional de ONU-Mujeres	Bien encaminada	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el primer período ordinario de sesiones de 2017
8. Evaluación de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres	Bien encaminada	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el primer período ordinario de sesiones de 2017

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

30. Desde 2015, la OEI informa a la Junta Ejecutiva no solo sobre la tasa de ejecución de las respuestas de la Administración a las evaluaciones institucionales, sino también, y lo que es más importante, de la contribución de este tipo de evaluaciones a los cambios en las políticas, estrategias y prácticas de ONU-Mujeres.

31. Desde que la evaluación de la labor de ONU-Mujeres en los ámbitos de la paz, la seguridad y la respuesta humanitaria se presentó ante la Junta Ejecutiva ([UNW/2014/CRP.2](#)) en 2014, se ha progresado en todas las esferas sobre las que se emitieron recomendaciones. La evaluación recomendó ampliar de manera continuada la participación intergubernamental proactiva y la coordinación entre organismos. ONU-Mujeres orientó las medidas adoptadas por el sistema de las Naciones Unidas y brindó apoyo a los Estados Miembros en la conmemoración del décimo quinto aniversario de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad. Ese trabajo culminó en un examen de alto nivel en el Consejo de Seguridad y en la aprobación de su resolución 2242 (2015), por la que se establece el Grupo Oficioso de Expertos sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad. De acuerdo con la recomendación de invertir en la generación de conocimientos, ONU-Mujeres se hizo cargo de la Secretaría del estudio mundial sobre la resolución 1325, que consolidó los conocimientos y experiencias adquiridos durante los últimos 15 años con la aplicación de la resolución.

32. A raíz de la recomendación de la evaluación acerca del fortalecimiento de la labor futura de ONU-Mujeres en la acción humanitaria, la Entidad ha desarrollado su capacidad y rendimiento para hacer frente a este mandato. ONU-Mujeres ha adscrito a la Cumbre Humanitaria Mundial a un Asesor Superior de Género que vele por que las cuestiones de género ocupen un lugar prominente en la agenda de las partes interesadas. La Estrategia de respuesta humanitaria de ONU-Mujeres, que se concluyó y presentó ante la Junta Ejecutiva en junio de 2014, facilita un marco institucional con miras a la participación en la acción humanitaria que en este momento acomete el personal de la Entidad en lugares como el Iraq, Sudán del Sur, el Yemen y Nepal.

33. Asimismo, ONU-Mujeres ha contribuido a la elaboración de una política humanitaria (por ejemplo, la resolución [E/CN.6/2014/L.4](#) sobre Igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer en los desastres naturales); ha llevado a cabo una labor de investigación sobre los efectos de la programación para la igualdad de género en los resultados humanitarios; ha liderado una evaluación en profundidad sobre la cuestión de género en las políticas relativas a la acción humanitaria del Comité Permanente entre Organismos de 2008; y ha establecido una alianza oficial con la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios a fin de desarrollar las capacidades para transversalizar la cuestión de género en la acción humanitaria en una serie de contextos humanitarios de alto nivel.

34. En lo que respecta a la recomendación de aumentar la capacidad programática en los contextos frágiles, ONU-Mujeres ha contratado en todas sus oficinas regionales a mujeres de la región correspondiente y a asesores sobre la paz, la seguridad y la acción humanitaria. Las nuevas iniciativas de programación insignia han enunciado teorías del cambio en favor de las mujeres, la paz y la seguridad, la reducción del riesgo de desastres y la respuesta y recuperación en contextos humanitarios. Las oficinas de ONU-Mujeres en los países aplican ahora esas teorías

del cambio para mejorar la planificación estratégica y la obtención de resultados en Estados frágiles y situaciones posteriores a un conflicto.

35. En respuesta a la recomendación de intensificar la colaboración con los Estados Miembros y los organismos regionales, ONU-Mujeres ha brindado apoyo a la Comisión de Consolidación de la Paz en el desarrollo de una estrategia de género cuya primera fase se aprobó en diciembre de 2015. Asimismo, mediante la asistencia técnica y el apoyo a las capacidades, se han fortalecido las alianzas en materia de mujeres, paz y seguridad con la Unión Africana, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, la Liga de los Estados Árabes y la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo, entre otros.

### **C. Sistema de evaluación descentralizada**

36. 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 pruebas pertinentes en su contexto que los encargados de la formulación de políticas utilizarán con toda probabilidad para fundamentar las políticas nacionales en aras de la igualdad de género. Sin embargo, este enfoque plantea también un reto a la hora de garantizar que las evaluaciones nacionales cumplen las normas de evaluación acordadas internacionalmente, tales como las aprobadas por UNEG.

37. Para superar este desafío, ONU-Mujeres aplica un enfoque sistémico dirigido a mejorar la función de evaluación descentralizada en el que la OEI, la División de Programas y las oficinas regionales trabajan conjuntamente para fortalecer un amplio conjunto de aspectos. Entre otros, destacan la planificación estratégica de las evaluaciones, su credibilidad y calidad, el uso de las evaluaciones y las respuestas de la Administración y la capacidad de evaluación interna.

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

38. En todas las regiones se han puesto en práctica y aplicado estrategias de evaluación regional con el propósito de mejorar la cultura de evaluación. Se llevó a cabo un análisis regional trimestral sobre el panel del sistema mundial de supervisión de los informes de evaluación, en el que se proporcionan desgloses de los indicadores del desempeño de la evaluación específicos para cada país cuyos resultados se transmitieron a las oficinas. A fin de mejorar la cultura de evaluación en el conjunto de la organización, la mayoría de las regiones celebraron reuniones de alto nivel en las que debatieron acerca del posicionamiento estratégico y de la contribución de la función de evaluación.

39. En 2015 también se puso en marcha el proceso de garantía de la calidad de la evaluación descentralizada. Este nuevo conjunto de normas exige que las oficinas se adhieran a determinadas normas de evaluación, por ejemplo, una participación mayor de especialistas en evaluación regional a lo largo de todos los procesos evaluativos. Se prevé que la aplicación rigurosa de las normas y la supervisión mejoren la calidad y la credibilidad de las evaluaciones descentralizadas que se acometan a partir de 2016.

40. La OEI llevó a cabo asimismo un conjunto amplio de actividades con el objetivo de contribuir a mejorar la evaluación descentralizada. La calidad de todas las evaluaciones descentralizadas se garantiza mediante el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación y su publicación se efectúa en el sistema GATE, del mismo modo que las respuestas correspondientes de la Administración. En 2015, la OEI preparó una evaluación independiente de la calidad de todos los informes de evaluación completados en 2014 e informó individualmente a 18 oficinas sobre los modos en que podrían mejorar la calidad y la utilidad de las evaluaciones en el futuro.

41. En 2015 se elaboró y presentó a la Junta Ejecutiva un metaanálisis de todas las evaluaciones institucionales y descentralizadas que se habían completado en 2014. El análisis complementó el trabajo de ONU-Mujeres en aras de la generación de conocimientos y del aprendizaje permanente a partir de las evaluaciones. Se prepararon una serie de productos para la gestión del conocimiento derivado de las evaluaciones y metaanálisis específicos para cada región, que se enviaron a las oficinas de África Oriental y Meridional y América y el Caribe. Finalmente, para favorecer la rendición de cuentas de la Administración y la transparencia en los procesos de evaluación, la OEI se encargó del mantenimiento del sistema GATE.

#### **Planificación estratégica de las evaluaciones**

42. Los planes de evaluación descentralizada siguieron constituyendo un componente fundamental de la planificación nacional y regional y de los procesos de aprobación. En 2015, 8 oficinas elaboraron planes de seguimiento, evaluación e investigación, mientras que diversas oficinas revisaron los planes de los que ya disponían de conformidad con las prioridades establecidas en sus notas estratégicas o planes de trabajo anuales. En el marco de la supervisión de la función de evaluación, especialistas en evaluación regional aportaron sus observaciones y asistencia con miras a la priorización de las evaluaciones más importantes. Aunque se trata de un avance positivo, se requiere una supervisión mayor que garantice la pertinencia y la aplicación de los planes de evaluación.

43. Las deficiencias en el diseño de los marcos de resultados, a menudo debidas a objetivos excesivamente ambiciosos, la ausencia o la escasa claridad de las teorías del cambio y la inexistencia de bases de referencia concretas constituyen carencias recurrentes en la mayoría de las evaluaciones institucionales y descentralizadas. Esos factores merman la capacidad de las evaluaciones para captar debidamente los resultados, especialmente en el plano de los efectos. Aunque es demasiado pronto para juzgar de forma concluyente el impacto de las novedades, la puesta en marcha por parte de la División de Programas del sistema de gestión de resultados y sus progresos en toda la organización han generado una oportunidad para afrontar de manera más sistemática los retos de la disponibilidad, la calidad de los datos y el seguimiento con base empírica en las actividades de ONU-Mujeres. Se espera que este avance, junto con la puesta en marcha de los programas insignia que incluyan una teoría del cambio explícita en toda la organización, tenga efectos positivos al facilitar la evaluación del trabajo de ONU-Mujeres, la captura de resultados de alto nivel y evaluaciones más sólidas en todas las regiones.

**Evaluaciones de las carteras de proyectos en los países**

44. En respuesta a la recomendación del Comité Consultivo de Evaluación Mundial de aumentar el número y la calidad de las evaluaciones descentralizadas estratégicas, la OEI redactó una serie de directrices relativas a la gestión de las evaluaciones de las carteras de proyectos en los países. Estas evaluaciones tienen el propósito de examinar en profundidad la contribución de ONU-Mujeres a la eficacia de las actividades de desarrollo desde la perspectiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los países. De ese modo, los recursos limitados pueden destinarse a un número menor de evaluaciones, que, a cambio, serán estratégicas y de mayor calidad. El programa de evaluaciones de las carteras de proyectos en los países se puso a prueba en 3 países en 2015 y se pondrá en marcha en 2016.

**Desarrollo de la capacidad de evaluación interna**

45. En 2015, en colaboración con el departamento de recursos humanos y el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres, la OEI inició un programa de profesionalización de la evaluación que comprende: un manual de evaluación elaborado recientemente por ONU-Mujeres, en el que se explica cómo gestionar las evaluaciones con perspectiva de género; un curso de aprendizaje en línea; y un programa de orientación que garantiza un aprendizaje práctico. El manual está disponible en el portal sobre la evaluación de la igualdad de género de ONU-Mujeres. Después de su presentación, el sitio web recibió 652 visitas únicas en un día.

46. El curso de aprendizaje en línea también está a disposición del público y en diciembre de 2015 se habían inscrito 515 personas. De los 80 funcionarios de ONU-Mujeres que se matricularon en el curso, 41 habían obtenido su certificado a finales de 2015. Los módulos del curso de aprendizaje en línea son presentados por funcionarios de la OEI y la sección «voces sobre el terreno» permite que el personal de las oficinas sobre el terreno de ONU-Mujeres que ha gestionado procesos de evaluación comparta sus experiencias. La iniciativa de profesionalización constituye un incentivo para que el personal adquiera conocimientos y los aplique en la gestión de las evaluaciones con perspectiva de género, lo que en última instancia redundará en beneficio de la calidad y la utilidad de las evaluaciones de ONU-Mujeres y favorecerá la creación de una base empírica más completa sobre las medidas que dan resultados en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

47. Los especialistas en evaluación regional hicieron esfuerzos notables a fin de aumentar las capacidades de evaluación a través de actividades de aprendizaje en las regiones y los países, comunidades de intercambio de prácticas, seminarios en línea y la prestación de apoyo técnico y supervisión a las oficinas sobre el terreno. La OEI organizó también sesiones periódicas sobre la evaluación dirigidas a los nuevos funcionarios de la organización. La prestación constante de apoyo técnico y de garantía de la calidad por parte de los especialistas en evaluación regional ayudó a resolver brechas o problemas relacionados con los términos de referencia, el diseño de las evaluaciones (metodología), la recopilación de datos y los análisis e informes. De ese modo, se contribuyó a mejorar la calidad de los informes de evaluación en el plano descentralizado.

48. En respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité Consultivo de Evaluación Mundial a finales de 2014 en relación con la necesidad de mejorar la

comunicación y divulgación de los resultados de las evaluaciones, la OEI presentó *Transform*, una revista sobre la evaluación con perspectiva de género. *Transform* persigue facilitar el acceso a la información sobre las buenas prácticas y experiencias adquiridas acerca de las medidas que, según las evaluaciones institucionales, dan resultado en beneficio de la igualdad de género. En 2015 se publicaron 5 números de *Transform* que contenían los resultados de las evaluaciones, los metaanálisis y los exámenes conjuntos institucionales. Con miras a intensificar esa labor, la OEI desarrollará en 2016 una estrategia de comunicación que impulse el uso de otros canales como Twitter, la sinopsis de las conclusiones principales de las evaluaciones, los seminarios en línea y los informes de la Administración como medios eficaces para transmitir las pruebas y los conocimientos extraídos de las evaluaciones.

49. Asimismo, se dio continuidad a las medidas en curso encaminadas a mejorar la gestión del conocimiento. La comunidad mundial en línea de intercambio de prácticas sobre evaluación siguió funcionando como plataforma para la puesta en común de información entre los funcionarios de ONU-Mujeres. La red alcanzó la cifra de 207 miembros en todo el mundo, lo que supone un incremento del 16% con respecto al año anterior. El boletín informativo electrónico de ONU-Mujeres mantuvo al personal al tanto de las últimas noticias en el ámbito de la evaluación. El año pasado se publicaron seis boletines.

#### **Lecciones y uso de las evaluaciones descentralizadas**

50. Además de efectuar un seguimiento de las respuestas oficiales de la Administración, ONU-Mujeres ha desplegado esfuerzos coordinados con el objetivo de promover la extracción de lecciones y el uso de las evaluaciones descentralizadas. El grupo de examen entre pares instituido por la División de Programas sigue constituyendo una plataforma estratégica para garantizar la integración sistemática de las lecciones extraídas de las evaluaciones en los nuevos programas.

51. El nuevo sistema de gestión de los resultados estableció la obligatoriedad de elaborar informes anuales sobre el uso de las evaluaciones en las oficinas sobre el terreno. Según los datos generados por este sistema, 3 de cada 4 oficinas sobre el terreno afirmaron que se sirvieron de las lecciones y conclusiones extraídas de las evaluaciones con el objetivo de mejorar el diseño de los programas, garantizar que estos se centran en el tema y la zona pertinentes, ampliar las intervenciones satisfactorias, forjar alianzas estratégicas y aumentar la eficiencia y la eficacia de los proyectos y programas.

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

52. En 2015, ONU-Mujeres intensificó su respaldo a la coordinación de la evaluación con perspectiva de género en todo el sistema, principalmente a través de su liderazgo y de su apoyo a UNEG, del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP) sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, de la evaluación independiente del sistema, de las evaluaciones conjuntas y de los sistemas de gestión del conocimiento.

## **A. Grupos de evaluación de las Naciones Unidas**

53. En calidad de presidente de UNEG desde marzo de 2015, ONU-Mujeres lidera las iniciativas encaminadas a mejorar los sistemas de evaluación tanto dentro como fuera de las Naciones Unidas, así como a promover el fortalecimiento de un entorno propicio para la evaluación. En 2015, UNEG y sus miembros organizaron una serie de eventos para celebrar el Año Internacional de la Evaluación y defender y promover la evaluación y el diseño de políticas con base empírica en los ámbitos internacional, regional y nacional. Con el respaldo de sus asociados, UNEG defendió con éxito la inclusión de la evaluación en el mecanismo de seguimiento y examen de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La OEI apoyó asimismo la labor en torno a todos los objetivos estratégicos del plan de trabajo de UNEG que promueven e integran la igualdad de género.

54. Por medio de sus especialistas en evaluación regional, la OEI sigue siendo un miembro activo de las redes y plataformas de evaluación regional de las Naciones Unidas, en las que promueven las evaluaciones con perspectiva de género, la coherencia en todo el sistema en materia de evaluación y el fortalecimiento de los conocimientos especializados del personal de las oficinas sobre el terreno. Concretamente, la OEI siguió desempeñando un papel destacado en los grupos de evaluación de las Naciones Unidas en las regiones de Asia y el Pacífico, América y el Caribe, y África Oriental y Meridional.

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

55. El indicador relativo al desempeño de la evaluación del ONU-SWAP sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ha constituido una gran oportunidad para que ONU-Mujeres colabore de forma activa con las entidades de las Naciones Unidas en el ámbito de la evaluación con perspectiva de género y proporcione un mecanismo que permite efectuar un seguimiento de los progresos de cara a la integración de la igualdad de género en la práctica de las evaluaciones.

56. En 2015, la OEI asistió a las entidades de las Naciones Unidas al coliderar el grupo de tareas para la igualdad de género y los derechos humanos de UNEG que: a) elaboró un análisis del indicador relativo al desempeño de la evaluación en el que se identificaron buenas prácticas y experiencias adquiridas que fundamentarán acciones futuras; b) divulgó las lecciones extraídas de la transversalización de la igualdad de género en la evaluación, por ejemplo a través de seminarios en línea; c) facilitó asesoramiento técnico bilateral; y d) puso en marcha un nuevo proceso de aprendizaje entre pares. Asimismo, la OEI llevó a cabo un análisis exhaustivo sobre la atención que se presta a las cuestiones de género en el sistema de evaluación de las Naciones Unidas, el cual se divulgó ampliamente y se presentó a la Junta en 2015.

57. En 2015, 18 de las 64 entidades de las Naciones Unidas que presentaron un informe (es decir, el 28%) señalaron que no podían aplicar el indicador, o bien porque la entidad no había llevado a cabo ninguna evaluación, o bien porque no contaban con una función de evaluación. De las 46 entidades que informaron sobre el indicador, el 46% afirmó «cumplir los requisitos», y el 9%, «superar los requisitos». Por el contrario, casi la mitad todavía no cumple los requisitos (el 33%

«se aproxima a los requisitos» y el 13% «no cumple los requisitos»). No obstante, es preciso ser cautos a la hora de hacer comparaciones debido a las diferencias en los procesos de elaboración de informes para el indicador relativo al desempeño de la evaluación del ONU-SWAP.

58. A partir de la evaluación independiente externa en relación con el indicador del desempeño de la evaluación del ONU-SWAP, las evaluaciones de ONU-Mujeres recibieron en 2015 una calificación de 6,6 (en el extremo superior de las entidades que «se aproximan a los requisitos»). Se espera que la puesta marcha de la iniciativa de profesionalización, la base de datos de consultores para la evaluación con perspectiva de género, las evaluaciones de las carteras de proyectos en los países y las normas relativas al proceso de garantía de la calidad de las evaluaciones descentralizadas permitan mejorar los resultados para finales de 2016.

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

59. La política de evaluación independiente para todo el sistema establece un acuerdo de asociación entre la Dependencia Común de Inspección (DCI) y las entidades del sistema de las Naciones Unidas con miras a la realización de evaluaciones que abarquen el conjunto del sistema. En 2015, ONU-Mujeres participó activamente como miembro de los grupos de gestión de la evaluación en dos evaluaciones para todo el sistema que se estaban efectuando: a) la evaluación de la contribución del sistema de las Naciones Unidas al fortalecimiento de las capacidades nacionales en el ámbito estadístico, y b) la metaevaluación y síntesis de las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Así, esta ocasión constituyó una buena oportunidad para incorporar el enfoque de evaluación que incluye la perspectiva de género en el diseño de ambas evaluaciones.

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

60. En 2015, la OEI finalizó dos exámenes (presentados en ambos casos a la Junta) que resultan importantes para la coordinación de las Naciones Unidas y que se llevaron a cabo de manera conjunta y en consulta estrecha con asociados tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas. Estos exámenes, que la OEI elaboraba por primera vez, contribuyeron al debate colectivo acerca de las experiencias adquiridas, las buenas prácticas, los retos y las oportunidades en torno a dos ámbitos estratégicos clave para la coordinación de las Naciones Unidas: la evaluación con perspectiva de género y la transversalización de la cuestión de género.

61. El examen de las políticas y prácticas empleadas para promover la evaluación con perspectiva de género analiza el grado de inclusión de la cuestión de género en las políticas y prácticas de evaluación tanto de las Naciones Unidas como de los gobiernos nacionales. El examen se llevó a cabo en colaboración con UNEG, EvalPartners, EvalGender+<sup>8</sup> y la Organización Internacional para la Cooperación en

<sup>8</sup> EvalGender+ es una alianza mundial de múltiples partes interesadas concebida para fortalecer las capacidades nacionales para las evaluaciones con perspectiva de género.

Materia de Evaluación, y se concluyó que existían numerosas oportunidades para la colaboración y el aprendizaje cruzados con vistas a mejorar los sistemas y las prácticas de evaluación que tienen en cuenta las cuestiones de género. Aunque todas las partes interesadas debieron sumarse a las alianzas para acelerar sus progresos, ONU-Mujeres desempeñó un papel específico en la promoción y la defensa de la evaluación con perspectiva de género dentro del sistema de las Naciones Unidas y en los sistemas de evaluación nacionales. La revisión de las evaluaciones institucionales sobre igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas se llevó a cabo en colaboración con UNEG, EvalPartners y EvalGender+. En ella se analizaron 17 evaluaciones institucionales sobre la igualdad de género con el propósito de identificar las experiencias adquiridas, los aspectos susceptibles de mejora y los retos colectivos con miras a impulsar la transversalización de la cuestión de género en el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, se plantearon una serie de perspectivas, conclusiones y maneras de avanzar en cada una de las esferas relativas a las políticas del ONU-SWAP.

62. En el marco de los grupos de evaluación regional, ONU-Mujeres prestó servicios técnicos y de asesoramiento, por ejemplo, mediante un examen del proyecto de mandato y los informes de evaluación de 12 evaluaciones del MANUD en Asia y el Pacífico, América y el Caribe, y África Oriental y Meridional.

## **E. Sistemas de gestión del conocimiento**

63. En 2015, el portal web sobre la evaluación de la igualdad de género recibió 3.574 visitantes únicos, un 70% más que en 2014. El portal ofrece acceso a 464 informes de evaluación de entidades de las Naciones Unidas y de otro tipo, y los enlaza con los ámbitos de preocupación fundamentales establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing. Asimismo, el sitio web ofrece información pertinente sobre las iniciativas que funcionan y las que no en la promoción de la igualdad de género. Con miras a facilitar la aplicación de los conocimientos recogidos en el informe y publicados en la base de datos, la OEI elaboró y difundió ampliamente un examen mediante el que se extrajeron experiencias y buenas prácticas para la transversalización de la cuestión de género en las entidades de las Naciones Unidas.

64. En respuesta a numerosas solicitudes de consultores especializados en género y evaluación, en 2015 se mejoró la base de datos interna de los consultores en dichos ámbitos para ponerla a disposición del público. Así, la base de datos de consultores para la evaluación con perspectiva de género relaciona ahora a los posibles consultores con las instituciones que buscan evaluadores especializados en la igualdad de género. En la actualidad, la base de datos cuenta con 70 consultores y admite búsquedas por palabras clave, incluidos la región, el idioma y el tema de especialización.

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

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

65. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible insta a crear un marco de seguimiento y evaluación eficaz, inclusivo y transparente en los planos nacional, regional y mundial que ayude a los países a maximizar sus progresos en la aplicación de la Agenda 2030 y a promover la rendición de cuentas a los ciudadanos. La resolución [69/237](#) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, titulada «Fomento de la capacidad para la evaluación de las actividades de desarrollo en los países», reitera la importancia de construir la capacidad nacional de evaluación.

66. Estos marcos generales mundiales y la declaración de 2015 como Año Internacional de la Evaluación, junto con los 90 actos con que se celebró en todo el mundo, estimularon un movimiento global en favor del fortalecimiento de un entorno propicio para la evaluación. La confluencia de esos eventos culminó en la celebración de un foro mundial histórico sobre la evaluación en el Parlamento de Nepal y en la adopción de la Agenda Mundial de Evaluación para el período 2016-2020. En colaboración con EvalPartners, UNEG y otros agentes, ONU-Mujeres aportó su liderazgo, por ejemplo al seguir codirigiendo EvalPartners, y defendió activamente la integración de las perspectivas de género en la agenda mundial y los sistemas nacionales de evaluación.

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

67. En el marco de EvalPartners, ONU-Mujeres dio continuidad a su alianza estratégica con diversos asociados y asociaciones de evaluación a fin de reforzar las evaluaciones impulsadas y percibidas como propias por los países con el objetivo de incrementar la igualdad entre los géneros. En ese contexto, se emprendieron varias iniciativas para aumentar la participación de los parlamentarios en la demanda y el uso de las evaluaciones en los Estados Árabes y las regiones de Asia y el Pacífico, África, y América Latina y el Caribe. Además, a través de su programa entre pares, EvalPartners facilitó la puesta en común de buenas prácticas en la comunidad mundial de evaluación; organizó y facilitó conferencias nacionales, regionales y mundiales; y utilizó con eficacia las nuevas tecnologías, entre otras las redes sociales, los seminarios en línea y las comunidades de intercambio de prácticas para promover el aprendizaje y la puesta en común de conocimientos acerca de la evaluación del desarrollo.

68. A nivel regional, la oficina de ONU-Mujeres en África Oriental y Meridional elaboró un programa de capacitación sobre la capacidad nacional de evaluación con perspectiva de género dirigido a los responsables de la formulación de políticas y la adopción de decisiones. Por su parte, la oficina regional de ONU-Mujeres en Asia y el Pacífico produjo una serie de publicaciones relativas al género y la evaluación. La oficina regional de América Latina y el Caribe ayudó al Ministerio de Justicia del Ecuador a desarrollar el sistema de seguimiento y evaluación del Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género y elaboró material de capacitación y

manuales de asistencia técnica con miras a su posible emulación en otros países de la región. En los Estados Árabes, ONU-Mujeres organizó un taller sobre el diseño y la gestión de las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género que se celebró antes de la Asamblea General de la red de evaluadores de la Región del Oriente Medio y Norte de África.

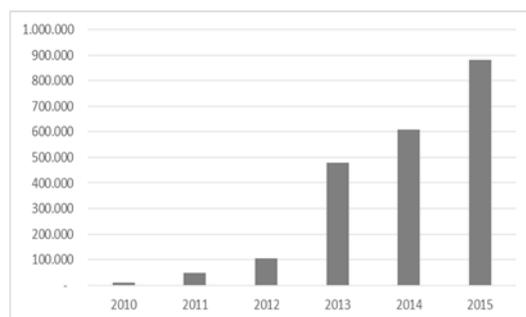
### C. Fortalecimiento de las capacidades individuales de los evaluadores en aras de la credibilidad y utilidad de las evaluaciones con perspectiva de género

69. La adopción de tecnologías rentables ha seguido impulsando la mejora de las capacidades técnicas de una masa crítica de evaluadores individuales. El portal web de EvalPartners «My M&E» —que se desarrolló bajo la dirección de la OEI— ha atraído un número total acumulado de 800.706 visitas y 3.129.298 descargas de páginas desde su puesta en marcha en 2010.

70. El curso en línea masivo y abierto sobre la evaluación del desarrollo sigue siendo fundamental para atraer a visitantes al portal. El curso alcanzó una cifra total acumulada de 27.513 participantes registrados procedentes de 178 países, lo que supone un incremento del 24% con respecto al año anterior. En el curso sobre la evaluación centrada en la equidad y con perspectiva de género se inscribieron 2920 participantes, lo que lo convierte en el curso más popular del portal web.

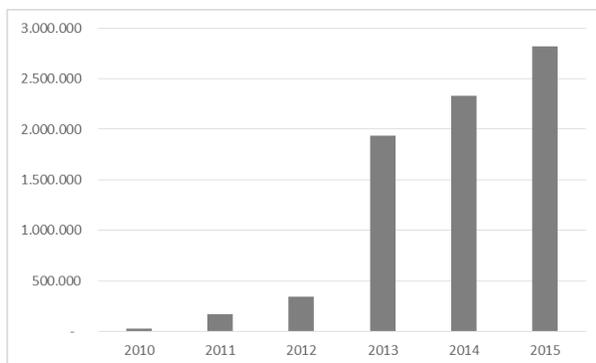
71. Al igual que en años anteriores, hubo una amplia mayoría de participantes (el 69%) que procedían de países en desarrollo, mientras que el 31% provenían de regiones desarrolladas. En términos de afiliación institucional, el 30% formaba parte de organizaciones de la sociedad civil, el 17% de administraciones públicas, el 19% de entidades de las Naciones Unidas, el 14% del sector privado, el 10% de universidades y el 10% restante de otras instituciones.

Gráfico 8  
Número total acumulado de visitantes de la plataforma «MyM&E» de EvalPartners



Fuente: Estadísticas de MyM&E, diciembre de 2015.

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



*Fuente:* Estadísticas de MyM&E, diciembre de 2015.

#### **D. EvalGender+, una nueva alianza que impulsa la demanda, el suministro y el uso de evaluaciones con perspectiva género**

72. En respuesta al principio de los ODS de «no excluir a nadie», la OEI, dentro del marco de EvalPartners, tomó la iniciativa en la creación de EvalGender+. EvalGender+ es una alianza mundial de partes interesadas múltiples concebida para fortalecer las capacidades nacionales para las evaluaciones con perspectiva de género. En la actualidad, la alianza cuenta ya entre sus miembros con 35 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, bancos multilaterales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones voluntarias para la evaluación profesional. EvalGender+ apoyará las iniciativas internacionales encaminadas a crear un marco que permita evaluar los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la perspectiva del género y promover sistemas nacionales de evaluación que tengan en cuenta las cuestiones de género. EvalGender+ se presentó durante la Semana Mundial de la Evaluación celebrada en el Parlamento de Nepal en noviembre de 2015 y está codirigida por la OEI de ONU-Mujeres.

#### **V. El programa de trabajo para 2016 de la Oficina de Evaluación Independiente**

73. En 2016, la OEI, de conformidad con su plan estratégico de evaluación para 2014-2017, seguirá trabajando en los 4 ámbitos de resultados clave que se enumeran a continuación, con especial énfasis en contribuir a la Agenda 2030.

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

74. En 2016, la OEI presentará las conclusiones de la evaluación acerca de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y pondrá en marcha otras dos evaluaciones institucionales de gran importancia sobre a) la estructura regional de ONU-Mujeres

y b) las alianzas estratégicas de la Entidad en favor de la igualdad de género. Asimismo, la OEI llevará a cabo y presentará un metaanálisis de las evaluaciones institucionales y descentralizadas que ONU-Mujeres gestionó en 2015. Con el propósito de aumentar la utilidad de las evaluaciones institucionales, seguirá considerándose prioritaria la comunicación eficaz e innovadora de sus conclusiones. La revista *Transform* seguirá constituyendo un medio importante de divulgación de las conclusiones de las evaluaciones. Además, se estudiarán otras formas de comunicación, tales como videos breves, tuits, informes de la Administración e infográficos, y la OEI seguirá analizando y desarrollando métodos de evaluación innovadores y con perspectiva de género.

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

75. La OEI seguirá fortaleciendo una cultura y práctica de la evaluación descentralizada por medio de a) la iniciativa de profesionalización y b) los mecanismos de garantía de la calidad, incluidos el sistema mundial de supervisión de los informes de evaluación, el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación y la lista de preselección de evaluadores con perspectiva de género. Los sistemas de gestión del conocimiento, por ejemplo la comunidad de intercambio de prácticas de evaluación de ONU-Mujeres, el sistema GATE y el sitio web sobre la evaluación de la igualdad de género, tendrán continuidad con el objetivo de llegar a un público más amplio.

76. En 2016 no solo se mantendrán y fortalecerán los sistemas de evaluación descentralizada existentes, sino que también se pondrán en marcha evaluaciones de las carteras de proyectos en los países para toda la organización. Tales evaluaciones proporcionarán un análisis estratégico sobre la contribución de ONU-Mujeres a la eficacia de las actividades de desarrollo desde la perspectiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los países.

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

77. ONU-Mujeres seguirá asumiendo el liderazgo y participando de manera activa en UNEG y en los grupos de evaluación regional de las Naciones Unidas. El Director de la OEI seguirá ocupando la presidencia de UNEG a fin de promover la evaluación que tiene en cuenta las cuestiones de género en las entidades de las Naciones Unidas y, en un plano más amplio, a través de las alianzas relacionadas con los ODS. La OEI seguirá participando en los grupos de tareas de UNEG para garantizar la integración de la igualdad de género en el trabajo de evaluación interinstitucional; por ejemplo, brindará apoyo a las entidades de las Naciones Unidas en relación con el indicador de desempeño de la evaluación del ONU-SWAP, proporcionando asesoramiento técnico y capacitación y facilitando el intercambio de información entre las entidades de las Naciones Unidas. Asimismo, seguirá siendo un miembro activo del mecanismo de evaluación para todo el sistema.

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

78. ONU-Mujeres seguirá respaldando el desarrollo de las capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género a través de EvalGender+ y EvalPartners. La OEI aprovechará estratégicamente su copresidencia de EvalGender+ para defender los sistemas de evaluación nacionales que tienen en cuenta las cuestiones de género, tomará la iniciativa en la redacción de un documento de orientación sobre esta cuestión y brindará asistencia técnica a una serie de países seleccionados con miras a la evaluación de los ODS localizados desde una perspectiva de género.

#### **E. Presupuesto aprobado para el programa de trabajo de 2016 de la Oficina de Evaluación Independiente**

79. El presupuesto total de la OEI para 2016 asciende a 5.336.534 dólares de los Estados Unidos y se divide en tres categorías de financiación: presupuesto institucional, recursos básicos para programas y recursos complementarios.

80. En el presupuesto institucional de 3.165.412 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 2016; 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 1.100.000 dólares de recursos básicos cubre los sueldos de 5 especialistas en evaluación regional.

81. La OEI también recibió 1.071.122 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 2015**

	<i>Oficina o división</i>	<i>Título del programa evaluado</i>	<i>Calificación</i>
América y el Caribe	El Salvador	Programa País de ONU-Mujeres en El Salvador	Buena
	Ecuador	Clasificador de Orientación del Gasto en Políticas de Igualdad de Género	Buena
Asia y el Pacífico	Afganistán	Elimination of Violence Against Women (EVAW) Special Fund 2008-14	Buena
	India, Nepal, Sri Lanka	Empowerment of Widows and their Coalitions	Buena
	Nepal	Strengthening Implementation of the Women, Peace and Security Agenda	Buena
	Nepal	Gender-Responsive Recovery for Sustainable Peace (GRRSP) Project in Kavre, Ramechhap and Sindhuli Districts	Buena
Estados Árabes	India	Expanding the Scope of Gender-Responsive Budgeting	Satisfactoria
	Jordania	Expanding Syrian Women Refugees' Access to Economic Recovery Opportunities and Meaningful Engagement in Community Life	Buena
	Jordania	Achieving E-Quality in the ICT Sector	Buena
	Marruecos	Appui à une planification locale sensible au genre et intégrant la réduction des risques et désastres climatiques	Buena
	Marruecos	Accès aux services judiciaires pour des femmes et des enfants victimes de la traite humaine	Buena
	Marruecos	Observatoire genre et gouvernance démocratique	Buena
Europa y Asia Central	Palestina	Socially Responsible Women-Run School Canteens	Buena
	Oficina plurinacional en Kazajstán	Multi-Country Office for Central Asia Strategic Note 2014-15	Buena
	Georgia	Innovative Action for Gender Equality	Buena
	Georgia	Women For Equality, Peace and Development	Muy buena
	Georgia	UN Joint Programme to Enhance Gender Equality	Satisfactoria
África Oriental y Meridional	Serbia	National Action Plan for the Implementation of the National Strategy for Improving the Position of Women and Promoting Gender Equality	Muy buena
	Mozambique	Strategic Note of Mozambique 2012-15	Buena

	<i>Oficina o división</i>	<i>Título del programa evaluado</i>	<i>Calificación</i>
	Malawi	Gender and Agriculture Programme	Satisfactoria
	Uganda	Joint Programme for Gender Equality	Muy buena
África Occidental y Central	Malí	Programme d'assistance aux femmes/filles affectées par le conflit et participation des femmes au processus de consolidation de la paix	Buena
	Malí	Appui à l'autonomisation économique des femmes rurales dans le contexte de l'insécurité alimentaire et du changement climatique	Satisfactoria
	Sierra Leona	National Action Plan Implementation of UN Security Council Resolutions <a href="#">1325 (2000)</a> & <a href="#">1820 (2008)</a>	Satisfactoria
	Camerún	Plan Stratégique 2012-2013 du Bureau Pays ONU Femmes	Buena
División de la sede	División de Políticas	From Communities to Global Security Institutions (FC2GSI) Programme	Buena
		Gender and democratic governance in development: Delivering services to women programme	Buena

## Anexo II

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

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

1. 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.
2. 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.
3. Cinco especialistas en seguimiento y presentación de informes desplegados sobre el terreno brindaron asistencia técnica y apoyo a los beneficiarios que estaban llevado a cabo procesos de evaluación. En 2015, el Fondo desarrolló las capacidades de los beneficiarios mediante asistencia técnica y apoyo a lo largo de los procesos de evaluación.
4. En 2015 se completaron 17 evaluaciones finales de programas con un presupuesto total de 245.300 dólares, entre ellas 12 cogestionadas por los especialistas en seguimiento y presentación de informes del Fondo. Asimismo, se concluyeron un examen de mitad de período y dos autoevaluaciones de programas.
5. En 2015, el Fondo inició un ejercicio mundial de metaevaluación y metaanálisis destinado a examinar los informes de evaluación elaborados en 5 regiones entre 2009 y 2015. En el informe de la metaevaluación se valoró el grado de conformidad de los informes de evaluación de los beneficiarios con las normas de UNEG y de ONU-Mujeres y con el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación. Se concluyó que el 92% de los informes del Fondo cumplía las normas de dicho sistema y el 50% obtuvo una calificación «buena» o «muy buena». El 75% de las evaluaciones fue cogestionado por especialistas en seguimiento y presentación de informes del Fondo, en colaboración con el beneficiario correspondiente. El propósito del metaanálisis era facilitar información con base empírica y perspectivas sobre las iniciativas que funcionan, y a quién benefician, en relación con el empoderamiento político y económico de las mujeres y los procesos y el enfoque del Fondo. Para ello se extrajeron, analizaron y comunicaron pruebas de 22 informes de evaluación de calidad elevada que abarcaban 24 países.

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

6. El Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer (en adelante, el Fondo Fiduciario) es un mecanismo multilateral de concesión de subvenciones que se puso en marcha en 1996 en virtud de la resolución 50/166 de la Asamblea General. ONU-Mujeres administra el Fondo Fiduciario en representación del sistema de las Naciones Unidas. El Fondo Fiduciario apoya en este momento más de 100 iniciativas en 76 países y territorios con subvenciones por valor de más de 56 millones de dólares.

7. En 2015, los beneficiarios del Fondo Fiduciario planificaron 20 evaluaciones que completaron en su totalidad con un costo de 379.642 dólares. Se espera que los beneficiarios del Fondo Fiduciario gestionen sus propias evaluaciones externas, bajo la supervisión de la Secretaría del Fondo Fiduciario y de las oficinas regionales y en los países de ONU-Mujeres, que también facilitarán asistencia técnica, previa solicitud.

8. En 2015, el Fondo Fiduciario siguió contando con un funcionario especializado en seguimiento y evaluación cuyas funciones fueron: 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.

9. Con vistas a mejorar las capacidades de los beneficiarios financiados recientemente en los ámbitos de la programación con base empírica y el seguimiento y la evaluación, el Fondo Fiduciario organizó un taller de desarrollo de capacidades dirigido a 33 organizaciones beneficiarias.

10. El Fondo Fiduciario ha construido un acervo exhaustivo de conocimientos acerca de las soluciones que pueden repercutir positivamente en la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas extraídos de sus evaluaciones. No obstante, todavía se plantea el reto que supone captar de forma efectiva ese conocimiento y ponerlo a disposición de la comunidad global. Por ello, el nuevo Plan Estratégico del Fondo Fiduciario para 2015-2020 prevé obtener fondos para la puesta en marcha de un depósito de pruebas en línea.