Naciones Unidas UNW/2020/5/Rev.1*

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

Distr. general
22 de septiembre de 2020
Español
Original: inglés

Segundo período ordinario de sesiones de 2020
15 y 16 de septiembre de 2020
Tema 6 del programa provisional
Evaluación

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

Resumen

La política de evaluación revisada de ONU-Mujeres se elaboró de conformidad con la decisión 2016/2 de la Junta Ejecutiva y es el resultado de un examen externo que se basó en las recientes evaluaciones de la función de evaluación y en consultas con los interesados. La política se fundamenta en la resolución de la Asamblea General 71/243 sobre la revisión cuadrienal amplia de la política y en el plan estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021, y se ajusta a las normas y los estándares de 2016 del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

En ella se resume el contexto para una política de evaluación actualizada, el propósito de la política, los principios y procedimientos de evaluación; se establecen las funciones y responsabilidades; se presentan los principios de aseguramiento de la calidad; se describe la contribución a la evaluación en todo el sistema de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las disposiciones para el desarrollo de la capacidad de evaluación; se ponen de relieve las necesidades de recursos financieros; y, para concluir, se incluye una nota sobre el futuro examen de la política.

La Junta Ejecutiva tal vez desee hacer suya la política de evaluación revisada.

* Publicado nuevamente por razones ténicas el 19 de noviembre de 2021.

Se ruega reciclar

índice

		Página
I.	Introducción	3
II.	Propósito	3
III.	Principios de evaluación	4
IV.	Proceso de evaluación	6
V.	Funciones y responsabilidades	8
VI.	Aseguramiento y valoración de la calidad	11
VII.	Evaluación en todo el sistema de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres	12
VIII.	Desarrollo de la capacidad de evaluación	12
IX.	Recursos	13
X.	Examen	13

I. Introducción

1. La política que se expone 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 proporcione pruebas creíbles del desempeño de ONU-Mujeres en cuanto a los resultados logrados en materia de igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. También establece el papel que desempeña ONU-Mujeres en la evaluación a nivel de todo el sistema, y en el fomento de evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, incluido el pleno disfrute por las mujeres de sus derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas. La política se aplica a todas las iniciativas apoyadas y los fondos administrados por ONU-Mujeres; entra en vigor el 1 de octubre de 2020 e incluye sistemas para apoyar su aplicación.

2. ONU-Mujeres fue creada por la Asamblea General en 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 lograr más eficacia en la coordinación, la coherencia y la incorporación de la perspectiva de género.

II. Propósito

3. En ONU-Mujeres, la evaluación se utiliza para apoyar el programa de incorporación de la perspectiva de género y las normas y principios esbozados 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 Sostenible, las conclusiones convenidas 1997/2 y la resolución 2011/5 del Consejo Económico y Social, y la política de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y su correspondiente Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0.

4. Más concretamente, la aplicación de la política de evaluación de la Entidad se ajusta a las resoluciones de la revisión cuadrienal amplia de la política sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, la evaluación en todo el sistema y la aplicación del indicador del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema relativo a la evaluación con perspectiva de género.

5. En ONU-Mujeres, la evaluación se lleva a cabo con tres propósitos principales e igualmente importantes que, en su conjunto, apoyan el logro general de los resultados. En primer lugar, la evaluación es un medio para demostrar la responsabilidad a los interesados, incluidas las mujeres que son titulares de derechos y garantes de derechos, en la gestión orientada a los resultados (por ejemplo, en el contexto de los órganos rectores, los Gobiernos donantes y asociados, otros organismos de las Naciones Unidas y beneficiarios de ONU-Mujeres en todo el mundo). En segundo lugar, proporciona pruebas creíbles y fiables para la adopción de decisiones en relación con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres a fin de mejorar los resultados. En tercer lugar, aporta a la base de conocimientos existente enseñanzas extraídas en materia normativa, operacional y de

coordinación en las esferas de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, en particular sobre la forma de aumentar la coherencia entre la labor normativa y operacional en esas esferas.

III. Principios de evaluación

6. ONU-Mujeres suscribe la definición de evaluación del UNEG [1] e incorpora directamente los principios de la igualdad entre los géneros, y el empoderamiento de las mujeres, incluido el pleno disfrute por las mujeres de sus derechos humanos. En la Entidad, la evaluación se define como una valoración sistemática e imparcial que proporciona información creíble y fiable basada en pruebas sobre la medida en que, en una intervención, se han logrado progresos (o no) hacia resultados previstos o no previstos en relación con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. Como proceso en sí, la evaluación es también un medio para aumentar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres mediante la incorporación de las perspectivas de igualdad entre los géneros y derechos humanos en sus enfoques, métodos, procesos y utilización. Por consiguiente, la evaluación no solo actúa como un importante impulsor del cambio positivo hacia la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, sino que, por la forma en que se lleva a cabo el proceso de evaluación propiamente dicho, empodera a las partes interesadas participantes.

7. Más concretamente, en las evaluaciones que tienen en cuenta la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres se valora si las intervenciones:

a) Han seguido las orientaciones establecidas en los marcos normativos internacionales (nacionales y regionales) pertinentes en materia de igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, incluido el pleno disfrute por las mujeres de sus derechos humanos, los mandatos de todo el 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 son víctimas de múltiples formas de exclusión;

c) Han maximizado la participación e inclusividad (por lo que respecta a los titulares de derechos y los garantes de derechos) en sus procesos de planificación, diseño, ejecución y toma de decisiones;

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

[1] Una evaluación es una valoración, lo más sistemática e imparcial posible, de una actividad, proyecto, programa, estrategia, política, asunto, tema, sector, área operativa o desempeño institucional. Analiza el nivel de consecución de los resultados previstos y no previstos examinando la cadena de resultados, procesos, factores contextuales y causalidad usando criterios apropiados como la relevancia, eficacia, la eficiencia, el impacto y la sostenibilidad. Una evaluación debe proporcionar información con base empírica creíble y útil que permita incorporar de manera oportuna sus resultados, recomendaciones y lecciones en los procesos de toma de decisiones de las organizaciones y las partes interesadas. La evaluación tiene como objetivos promover la rendición de cuentas y el aprendizaje. Tiene por objeto comprender por qué y en qué medida se han logrado los resultados previstos y no previstos, y analizar las consecuencias de esos resultados. La evaluación puede servir de base para la planificación, la programación, la presupuestación, la ejecución y la presentación de informes, y puede contribuir a la formulación de políticas con base empírica, a la eficacia del desarrollo, y a la eficacia de la organización.

e) Han contribuido a los objetivos a corto, mediano y largo plazo (o a la falta de ellos) mediante el examen de las cadenas de resultados, los procesos, los factores contextuales y la causalidad mediante un enfoque basado en la igualdad entre los géneros y los derechos humanos.

8. Hay varios principios que orientan la planificación, la realización y el seguimiento de las evaluaciones a fin de asegurar que todos los procesos de evaluación reflejen: a) el mandato normativo, operacional y de coordinación integrado de ONU-Mujeres como entidad del sistema de las Naciones Unidas, b) el compromiso de ONU-Mujeres de que las evaluaciones tengan en cuenta la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, incluido el pleno disfrute por las mujeres de sus derechos humanos, y c) el seguimiento de las normas y estándares y las directrices e instrumentos éticos del UNEG[2]. Las evaluaciones realizadas en ONU-Mujeres deben ajustarse a los siguientes principios:

a) Implicación nacional. Las evaluaciones deben planificarse y llevarse a cabo para fomentar la implicación y el liderazgo nacionales en los procesos de evaluación por parte tanto de los titulares de derechos como de los garantes de derechos. Con ese fin, las evaluaciones deben contribuir a apoyar el desarrollo de la capacidad para realizar evaluaciones que tengan en cuenta el género.

b) Coordinación y coherencia del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. En la medida de lo posible, las evaluaciones deben realizarse a nivel de todo el sistema y junto con los otros organismos del sistema de las Naciones Unidas como medio de promover la coordinación y la coherencia en lo que respecta a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. En las evaluaciones se debe estudiar sistemáticamente la forma de aumentar la coordinación y la coherencia en lo que respecta a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, en particular en lo relativo a la labor normativa y operacional en esas esferas.

c) Innovación. En las evaluaciones se debe tratar de determinar e ilustrar las innovaciones en la labor de ONU-Mujeres con respecto a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. Al hacerlas, también se deben aplicar enfoques y métodos de evaluación innovadores con los que potencialmente se llegue a entender con mayor precisión la naturaleza compleja y a largo plazo del logro de resultados en esas esferas.

d) Justicia en las relaciones de poder y empoderamiento. Las evaluaciones deben realizarse con una comprensión del poder y las relaciones contextuales que afectan a la igualdad entre los géneros. En el proceso se debe tratar de empoderar a las mujeres y a aquellos a quienes se ha dejado más atrás, incluidas las mujeres con discapacidad y las mujeres que sufren marginación.

e) Participación e inclusión. Los procesos de evaluación deben garantizar una participación de los interesados que sea a la vez pertinente e inclusiva, habida cuenta del tema de evaluación de que se trate. En particular, el análisis de los interesados debe realizarse y planificarse teniendo en cuenta el tiempo y los recursos adicionales necesarios para permitir la participación de todos los interesados pertinentes, especialmente las mujeres que tienen dificultades para participar.

[2] Entre ellos la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – orientación, análisis y buenas prácticas del ONU-SWAP (titulado *Integrating Gender Equality and Human Rights in Evaluation – UN-SWAP Guidance, Analysis and Good Practices),* y Directrices sobre la Evaluación de la Incorporación Institucional de la Perspectiva de Género (titulado *Guidance on Evaluating Institutional Gender Mainstreaming).*

f) Independencia e imparcialidad. Las evaluaciones se llevan a cabo independientemente de las funciones de gestión a fin de garantizar que sus procesos y resultados sean creíbles y evitar influencias indebidas. El personal encargado debe demostrar imparcialidad, estar libre de cualquier conflicto de intereses o sesgo y tener pleno acceso a la información relativa a los temas que están evaluando.

g) Transparencia. Las evaluaciones deben realizarse de manera transparente y en consulta con los principales interesados. Los planes, el mandato y los informes de las evaluaciones deben ponerse a disposición del público a fin de aumentar la transparencia de ONU-Mujeres en lo que respecta a la eficiencia y el compromiso con la gestión orientada a los resultados.

h) Calidad y credibilidad. Las evaluaciones deben realizarse de manera sistemática, aplicando enfoques y métodos sólidos para garantizar la calidad y la credibilidad de las conclusiones, las recomendaciones y las enseñanzas obtenidas. Los informes deben ser completos y equilibrados. En este sentido, el personal que realice y gestione las evaluaciones contará con el apoyo de un mecanismo de aseguramiento de la calidad.

i) Intencionalidad y uso de las evaluaciones. La planificación de las evaluaciones debe demostrar claras intenciones respecto al propósito y la utilización de las conclusiones (hechos comprobados) y los resultados de las evaluaciones para mejorar la labor de ONU-Mujeres sobre la base de las necesidades estratégicas o programáticas detectadas en ONU-Mujeres o en el sistema de las Naciones Unidas en las esferas de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres.

j) Ética. La evaluación debe realizarse con integridad profesional y ajustarse a las directrices éticas y profesionales del UNEG para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas. Es preciso tener en cuenta las diferencias culturales y prestar especial atención a los protocolos, códigos y recomendaciones que puedan ser pertinentes para las interacciones con las mujeres.

IV. Proceso de evaluación

Planificación

9. ONU-Mujeres planifica y presupuesta sistemáticamente las evaluaciones mediante un proceso cuadrienal que incluye un plan de evaluación institucional. El plan de evaluación institucional se revisará y actualizará periódicamente para reflejar las nuevas prioridades, contextos y necesidades de aprendizaje institucional de la organización. Los planes de evaluación descentralizada se elaboran en el contexto de la preparación de notas estratégicas regionales y específicas para cada país, así como durante los procesos de elaboración de los planes de trabajo anuales y de diseño de proyectos. La planificación de la evaluación se guiará por las normas de cobertura establecidas por separado del presente documento de política.

Puesta en práctica

10. En las evaluaciones se analiza la labor operacional de ONU-Mujeres realizada en los planos mundial, regional y nacional, la labor de apoyo normativo realizada por la Entidad y su función de coordinación dentro del sistema de las Naciones Unidas. En todas las evaluaciones se debe analizar la coherencia de la labor normativa y operacional.

11. Las evaluaciones de ONU-Mujeres aportan pruebas de los procesos empleados y los resultados obtenidos en cuanto a productos, efectos e impactos; ilustran los vínculos implícitos en el papel singular de ONU-Mujeres respecto de la labor

operacional, de apoyo normativo y de coordinación; y manifiestan los factores y modalidades que facilitan u obstaculizan el logro de resultados. Utilizan enfoques innovadores y métodos mixtos para poner de relieve los caminos a seguir en el proceso, a menudo complejo, no lineal y a largo plazo, de lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en los planos mundial, regional y nacional.

12. Las evaluaciones de ONU-Mujeres se dividen en dos categorías principales:

a) *Evaluaciones independientes*: son evaluaciones institucionales y estratégicas (como las evaluaciones de carteras de proyectos nacionales y regionales), que son evaluaciones estratégicas independientes realizadas por el Servicio de Evaluación Independiente con el apoyo de personal de evaluación externo según proceda. Se utilizan para evaluar cuestiones de importancia institucional y estratégica relativas a la eficacia del desarrollo, el desempeño de la organización y la coherencia normativa y operacional;

b) *Evaluaciones descentralizadas:* son las realizadas por personal de evaluación externo independiente, pero están gestionadas por oficinas programáticas. En la medida de lo posible, se llevan a cabo en consulta o en asociación con los interesados nacionales y los organismos de las Naciones Unidas. Las evaluaciones descentralizadas se utilizan para evaluar cuestiones de importancia a nivel programático y desempeñan un papel crucial en la gestión orientada a los resultados. Son aportaciones fundamentales para las evaluaciones institucionales y las evaluaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

13. Las evaluaciones independientes y descentralizadas de ONU-Mujeres valoran la labor operacional, de apoyo normativo y de coordinación de la Entidad mediante la evaluación de estrategias y políticas, organizativa, temática, regional, de los países y de los programas. También se promueve la evaluación conjunta.

14. Las evaluaciones independientes y descentralizadas de ONU-Mujeres se llevan a cabo en distintas etapas del ciclo de vida del programa e incluyen el estudio de evaluabilidad, la evaluación de mitad de período, la evaluación final y la metaevaluación.

Utilización

15. Las conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas de la evaluación se utilizan para mejorar el desempeño de la organización y de todo el sistema de las Naciones Unidas en las esferas de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, así como para aumentar la coherencia entre la labor normativa y operacional que se lleva a cabo en esas esferas. Más concretamente, la evaluación ofrece aportaciones clave para:

a) El perfeccionamiento de las normas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres por parte de 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, el diseño, la aplicación, el seguimiento y evaluación de:

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

ii) Los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible;

iii) Las iniciativas para apoyar la aplicación de la reforma de las Naciones Unidas y su estrategia de paridad de género;

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

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

vi) El fortalecimiento de los mecanismos de coordinación de todo el sistema para la igualdad entre los géneros;

vii) Los procesos de evaluación de todo el sistema;

viii) La elaboración de enfoques y metodologías de evaluación con perspectiva de género;

ix) Las iniciativas de gestión del conocimiento e investigación.

Difusión y divulgación

16. ONU-Mujeres demuestra su compromiso con la responsabilidad pública y el intercambio de conocimientos divulgando todos los planes de evaluación, los mandatos de las evaluaciones independientes, los informes finales y las respuestas/planes de acción de la administración a través del Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento del Uso de las Evaluaciones (GATE), que es un sistema centralizado, basado en la web y de acceso público.

17. Los planes de evaluación se publican en el plazo de un mes a partir de su aprobación. También se publican el mandato de la evaluación, los informes, las respuestas de la administración y los planes de acción; los informes de evaluación final deben publicarse simultáneamente con las respuestas de la administración y los planes de acción correspondientes. Los productos para difundir las evaluaciones se publican una vez finalizados.

18. ONU-Mujeres entiende que la divulgación a través del sistema GATE 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 amplia gama de interesados. Por lo tanto, se elaboran estrategias de difusión y se asignan recursos para todas las evaluaciones independientes. Esas evaluaciones están encaminadas a hacer frente a las barreras que dificultan el acceso, en particular a las mujeres, y a mejorar el uso y a promover los datos de las evaluaciones a través de:

a) La utilización de los resultados de la evaluación en la gobernanza institucional, incluso por parte de la dirección ejecutiva y el personal directivo superior;

b) La creación de productos del conocimiento adaptados;

c) El uso de métodos de difusión innovadores.

V. Funciones y responsabilidades

19. Es responsabilidad de todo el personal de ONU-Mujeres adherirse a los principios de esta política y promover una cultura de evaluación que tenga en cuenta la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, incluido el pleno disfrute por las mujeres de sus derechos humanos en el contexto de sus respectivas funciones, tanto dentro de la Entidad como en el sistema de las Naciones Unidas en general.

20. La Junta Ejecutiva aprueba la política de evaluación y está informada de los planes de evaluación institucional, las evaluaciones institucionales y las correspondientes respuestas de la administración. Se mantiene al corriente de la situación y la aplicación de los planes de evaluación institucionales y descentralizados y las respuestas y planes de acción de la administración mediante el informe anual de evaluación que prepara el Servicio de Evaluación Independiente. La Junta Ejecutiva también puede solicitar una evaluación institucional, incluidas evaluaciones conjuntas con otros organismos de las Naciones Unidas. Más específicamente, la Junta Ejecutiva:

a) Revisa y examina el plan de evaluación institucional;

b) Debate los principales resultados de las evaluaciones institucionales y considera sus consecuencias para la gestión estratégica de ONU-Mujeres;

c) Recibe información acerca de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones estratégicas al ejercer sus funciones de supervisión y aprobación con respecto a las políticas y estrategias de ONU-Mujeres.

21. Además, la Junta Ejecutiva puede establecer grupos de trabajo especiales para examinar los resultados de la evaluación. Asimismo, los miembros de la Junta Ejecutiva pueden participar en grupos de referencia para las evaluaciones independientes pertinentes.

22. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y otros órganos intergubernamentales pueden tener en cuenta las conclusiones, recomendaciones y enseñanzas extraídas de las evaluaciones de ONU-Mujeres en la promulgación de políticas.

23. La Dirección Ejecutiva es responsable de los resultados logrados por ONU-Mujeres y es la principal defensora de la evaluación en el seno de la Entidad. Su titular debe procurar la voluntad política y el entorno propicio para mejorar la cultura de evaluación. Se encarga de salvaguardar la independencia del Servicio de Evaluación Independiente nombrando a una persona competente para la Jefatura/Dirección de Evaluación y velando por que la Oficina cuente con el personal y los recursos adecuados para cumplir su papel en la evaluación y coordinación por ONU-Mujeres de las evaluaciones de todo el sistema en lo que respecta a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. Aprueba el plan de evaluación institucional y se encarga de asegurar que se elaboren y apliquen las respuestas de la administración y los planes de acción correspondientes a las evaluaciones institucionales y de presentarlos a la Junta Ejecutiva. Por conducto de distintas Direcciones Ejecutivas Adjuntas, es responsable en última instancia de la aplicación y la dotación de recursos de los planes de evaluación descentralizados y de la utilización de las conclusiones, recomendaciones y enseñanzas de las evaluaciones mediante respuestas de la administración y planes de acción.

24. El Servicio de Evaluación Independiente es el custodio de la función de evaluación de ONU-Mujeres. Depende directamente de la Dirección Ejecutiva y se encarga de presentarle el informe anual sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres. Sus principales responsabilidades son:

a) Establecer y aplicar sistemas eficaces de evaluación institucional;

b) Reforzar los sistemas de evaluación descentralizada;

c) Dirigir la coordinación de las Naciones Unidas en la evaluación con perspectiva de género;

d) Promover la innovación y la generación de conocimientos sobre lo que funciona para promover la igualdad entre los géneros, mediante el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación;

e) Trabajar para asegurar que las conclusiones de la evaluación se utilicen en los procesos de gobernanza de ONU-Mujeres y se presenten a las directoras y directores de programas y que estos las utilicen en su labor.

25. La persona competente nombrada para dirigir del Servicio de Evaluación Independiente está facultada para informar directamente a la Dirección Ejecutiva y presentar el informe de evaluación anual a la Junta Ejecutiva. Esa persona es responsable en última instancia de velar por que el Servicio de Evaluación Independiente cumpla con altos estándares profesionales en el establecimiento y la ejecución de su plan de trabajo y el plan de evaluación institucional. Además, se encarga de nombrar a la persona responsable de la Jefatura de Evaluación, que administra el Servicio de Evaluación Independiente, incluidos el presupuesto y el nombramiento de su personal, bajo la supervisión general de la Dirección. Esta y la Jefatura de Evaluación deben cumplir las competencias básicas del UNEG para el personal de la evaluación y ajustarse a las normas y estándares del UNEG, las directrices éticas para la evaluación del UNEG y el código de conducta del UNEG para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas. La Dirección y la Jefatura de Evaluación dirigen la coordinación de las Naciones Unidas sobre la evaluación con perspectiva de género.

26. En la ejecución del plan de trabajo del Servicio de Evaluación Independiente, la Jefatura de Evaluación recibe apoyo de especialistas en evaluación, analistas de evaluación y especialistas en evaluación regional, que dependen directamente de ella, cumplen las competencias básicas del UNEG para la evaluación y se atienen a las normas y estándares, las directrices éticas y el código de conducta del Grupo.

27. En particular, especialistas en evaluación regional, que dependen de la Jefatura de Evaluación desde el punto de vista funcional y administrativo y se encuentran en las oficinas regionales, realizarán evaluaciones independientes y gestionarán las evaluaciones estratégicas descentralizadas a nivel regional y nacional para aumentar la independencia de los procesos. También permitirán un intercambio más simbiótico entre los sistemas de evaluación institucionales y descentralizados al apoyar la aplicación 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 miras a gestionar las evaluaciones descentralizadas, las evaluaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y otros procesos de evaluación conjunta con una perspectiva de género.

28. El Comité Asesor de Supervisión examina y asesora a la Dirección Ejecutiva sobre: i) la Política de Evaluación de ONU-Mujeres en general; ii) la estrategia, el plan de evaluación y el plan de trabajo anual relacionados con la Política de Evaluación de ONU-Mujeres; iii) las cuestiones pertinentes de los informes de evaluación a fin de que la administración les dedique más atención; iv) el sistema de aseguramiento de la calidad de la función de evaluación, incluidas las evaluaciones internas y externas; y v) el estado de la aplicación de las recomendaciones de la evaluación por parte de la administración. El Comité Asesor de Supervisión informa anualmente a la Junta Ejecutiva sobre su labor y el asesoramiento prestado en materia de evaluación.

29. El personal directivo superior (titulares de Direcciones Ejecutivas Adjuntas, Direcciones de División, Direcciones Regionales y representantes de los países) defiende la utilización de todas las evaluaciones en el marco de ONU-Mujeres y vela

por que se disponga de una capacidad financiera y humana adecuada para la evaluación descentralizada, a fin de garantizar una función de evaluación eficaz y eficiente. Se encarga de crear un entorno propicio para el fortalecimiento de la cultura de la evaluación en la esfera de su competencia. Establece las condiciones y los recursos necesarios para garantizar la evaluabilidad de las intervenciones, incluidos el diseño y la supervisión, la presentación de informes y los sistemas de documentación de calidad. Se encarga de la utilización de las conclusiones, recomendaciones y enseñanzas extraídas de las evaluaciones encargadas por sus respectivas oficinas y de otras evaluaciones institucionales o pertinentes. Más específicamente:

a) El personal directivo superior asignará puntos focales de seguimiento y evaluación y directores de proyectos de evaluación antes de la etapa de preparación de todas las evaluaciones descentralizadas.

b) El personal directivo superior se encarga de elaborar, aplicar y vigilar las respuestas de la administración y los planes de acción correspondientes a las evaluaciones descentralizadas encargadas por sus oficinas, así como de informar sobre su situación a través del sistema GATE.

c) Las Direcciones Regionales desempeñan una función de supervisión en lo que respecta a las evaluaciones descentralizadas en su región, y se encargan de asegurar una dotación de personal y competencias adecuadas para el cumplimiento de las funciones de evaluación, incluida la contratación obligatoria de especialistas en seguimiento y evaluación o el nombramiento de puntos focales para esos mismos ámbitos.

30. A fin de aplicar los planes de evaluación y gestionar las evaluaciones, especialistas o puntos focales de seguimiento y evaluación coordinan y apoyan toda la labor de la oficina programática relacionada con la evaluación y comunican información sobre esa labor. Además, el personal que dirige proyectos de evaluación se encarga de apoyar la gestión general de los distintos procesos de evaluación, lo que incluye garantizar la participación general de los interesados.

31. La Sección de Recursos Humanos y la Sección de Adquisiciones prestarán apoyo para garantizar que los contratos individuales o institucionales con el personal de evaluación externo incluyan copias firmadas del código de conducta del UNEG para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas.

32. Las funciones y responsabilidades descritas anteriormente se reforzarán mediante un sistema de inclusión en los planes de trabajo individuales y de oficina y, oficialmente, mediante el sistema de evaluación de la actuación profesional.

VI. Aseguramiento y valoración de la calidad

33. El Servicio de Evaluación Independiente elabora y mantiene mecanismos de aseguramiento de la calidad de las evaluaciones a fin de mejorar y aumentar continuamente la calidad y la credibilidad de los productos y procesos de las evaluaciones institucionales y descentralizadas de la Entidad. El sistema de aseguramiento de la calidad de ONU-Mujeres se basa en las normas y estándares del UNEG, las directrices éticas para la evaluación del UNEG, el código de conducta del UNEG para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas, y todos los documentos de orientación pertinentes del Grupo.

34. Entre los elementos clave del mecanismo de aseguramiento de la calidad figuran: a) el seguimiento de los procesos de evaluación; b) el apoyo al personal directivo superior en la elaboración de respuestas de la administración a las

evaluaciones; c) el apoyo en el seguimiento de los planes de acción que forman parte de las respuestas de la administración a las evaluaciones; d) la provisión de directrices y herramientas para llevar a cabo y gestionar las evaluaciones; e) la aprobación del mandato para las evaluaciones de las carteras de proyectos regionales y nacionales; d) el establecimiento de criterios de calidad en toda la organización para valorar los informes de evaluación; e) la valoración externa de la calidad de los informes de evaluación encargados por el Servicio de Evaluación Independiente. Los resultados de las principales medidas para el aseguramiento de la calidad se describen anualmente en el informe anual sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres.

VII. Evaluación en todo el sistema de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres

35. La creación y el mandato de ONU-Mujeres fue una respuesta directa de los Estados Miembros para impulsar el programa de reforma de las Naciones Unidas para promover la coherencia de todo el sistema en la esfera de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. ONU-Mujeres desempeña un papel esencial en el apoyo a la evaluación de los progresos realizados en el cumplimiento de los compromisos del sistema de las Naciones Unidas con respecto a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, concretamente la aplicación de la política de la JJE para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y el Plan de Acción para Todo el Sistema conexo. ONU-Mujeres apoyará el cumplimiento del indicador del desempeño del plan en relación con la evaluación con perspectiva de género y la presentación de informes al respecto.

36. ONU-Mujeres promoverá la coherencia, la coordinación y la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres a través de la evaluación a nivel de todo el sistema y la evaluación conjunta mediante:

a) La contribución activa al UNEG y a los grupos de evaluación regionales y nacionales;

b) La promoción de iniciativas de evaluación conjunta en relación con la igualdad entre los géneros y la rendición de cuentas a nivel de todo el sistema en los planos mundial, regional y nacional;

c) El apoyo de la capacidad de evaluación con perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas;

d) La generación de conocimientos basados en datos empíricos sobre la igualdad entre los géneros.

37. Más concretamente, en el plano mundial, la evaluación a nivel de todo el sistema se utilizará para analizar los problemas detectados en el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas; así como para apoyar la reforma de las Naciones Unidas y el logro de la Agenda 2030. Además, las oficinas regionales y nacionales promoverán la coordinación en las esferas de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres dentro del sistema de las Naciones Unidas mediante la participación en evaluaciones conjuntas, evaluaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, evaluaciones para apoyar la reforma de las Naciones Unidas y sus esferas prioritarias de cambio, así como cualquier ejercicio de evaluación pertinente a nivel de todo el sistema en el plano regional o nacional.

VIII. Desarrollo de la capacidad de evaluación

38. El Servicio de Evaluación Independiente apoyará el fortalecimiento de la capacidad de evaluación en ONU-Mujeres. También promoverá la capacidad de evaluación en la esfera de las evaluaciones con perspectiva de género en todas las organizaciones de las Naciones Unidas.

39. El desarrollo de la capacidad de evaluación nacional es un vehículo de ayuda importante para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. La Entidad tratará de apoyar el desarrollo de la capacidad nacional en los procesos de evaluación pertinentes. Se pueden promover las alianzas para el desarrollo de la capacidad de evaluación a fin de apoyar la capacidad de los Gobiernos, las asociaciones y redes de evaluación nacionales y regionales con respecto a las evaluaciones con perspectiva de género.

40. La Estrategia de Evaluación Global incorpora principios para fortalecer las capacidades nacionales de evaluación para sistemas de seguimiento y evaluación con perspectiva de género.

IX. Recursos

41. Para garantizar un sistema de evaluaciones de alta calidad, la función de evaluación debe estar dotada de recursos de forma previsible y suficiente. ONU-Mujeres asignará entre el 2 % y el 3 % del total de sus gastos de programa a la función de evaluación. En las oficinas nacionales y regionales, las decisiones de asignación de recursos para las evaluaciones se basan en el plan de evaluación presupuestado nacional y regional.

X. Examen

42. Cada 5 años como mínimo, se realizará un examen externo e independiente de la aplicación de la política de evaluación.