



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

Distr.: general
21 de mayo de 2018

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

Período de sesiones anual de 2018

19 y 20 de junio de 2018

Tema 4 del programa provisional

Evaluación

Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2017

Resumen

Este informe resume el desempeño de la función de evaluación de ONU-Mujeres en lo que respecta a las áreas de evaluaciones descentralizadas e institucionales, y proporciona una perspectiva general de las medidas implementadas para reforzar la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas y al desarrollo de la capacidad nacional para llevar a cabo evaluaciones con perspectiva de género. El informe también proporciona información sobre la nueva Estrategia de evaluación global 2018-2021 que aborda la dirección estratégica de la evaluación a fin de respaldar la implementación del Plan Estratégico de ONU-Mujeres. Además, el informe presenta el programa de trabajo y el presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente (SEI) para 2018¹.

La Junta Ejecutiva puede: (i) tomar nota del informe sobre la función de evaluación que desempeña la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en 2017 y el programa de trabajo y presupuesto para 2018 del SEI; (ii) aceptar las medidas adoptadas por ONU-Mujeres para desempeñar una función de evaluación válida y creíble y su contribución a los esfuerzos relativos a una evaluación con perspectiva de género en todo el sistema y al desarrollo de la capacidad nacional de evaluación; (iii) expresar su apoyo constante al fortalecimiento de la función de Evaluación Independiente dentro de ONU-Mujeres; y (iv) solicitar que el SEI busque oportunidades con otras agencias de las Naciones Unidas para evaluar, de forma conjunta, el capítulo común del Plan Estratégico para 2018-2021.

¹ El pasado 1 de enero de 2018, ONU-Mujeres fundó los Servicios de Auditoría Interna y Evaluación Independiente. En este informe, se utilizará la denominación anterior —Oficina de Evaluación Independiente— para hacer referencia a las actividades realizadas en 2017. La nueva denominación —Servicio de Evaluación Independiente— se utilizará para hacer referencia a las actividades organizadas en 2018.

«Debemos asegurarnos de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible contribuyan a la transformación de las vidas de las personas de todo el mundo. Las palabras deben dar paso a soluciones llenas de impacto. Y ello requiere rendición de cuentas, evaluación y aprendizaje». – Amina Mohammed, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas²

I. La evaluación como medio de transformación de la vida de niñas y mujeres

1. En 2017, la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres aprobó el nuevo Plan Estratégico para 2018-2021 de ONU-Mujeres. A fin de contribuir a su correcta implementación, la Oficina de Evaluación Independiente (OEI) de ONU-Mujeres desarrolló su nueva Estrategia de evaluación global para 2018-2021.

2. La Estrategia de evaluación global 2018-2021 indica con claridad la dirección estratégica de la función de evaluación de ONU-Mujeres y sus objetivos para respaldar los esfuerzos de la Entidad para lograr la igualdad de género y el empoderar a mujeres y niñas. Además, resalta cómo ONU-Mujeres potenciará su función de evaluación para aportar indicios evaluativos y tener así una mayor repercusión en la vida de las mujeres y niñas. La estrategia presenta cinco áreas estratégicas de trabajo: (i) implementación de sistemas de evaluación institucional eficaces; (ii) implementación de sistemas de evaluación descentralizada eficaces; (iii) promoción de la coordinación de las Naciones Unidas para la evaluación con perspectiva de género; (iv) refuerzo de las capacidades nacionales de evaluación para los sistemas de evaluación y control con perspectiva de género; y (v) tonificación del uso de evaluaciones. Al mismo tiempo, el Plan de Evaluación Institucional ofrece un marco de duración limitada en el que se generan, de forma sistemática, datos de utilidad para la evaluación del desempeño del trabajo llevado a cabo con el Plan Estratégico para 2018-2021 de ONU-Mujeres.

3. La Estrategia de evaluación destaca las siguientes prioridades clave: (i) mejorar el uso de una evaluación con perspectiva de género por parte de ONU-Mujeres y sus aliados en el aprendizaje y la toma de decisiones estratégicas; (ii) aportar indicios evaluativos relevantes y oportunos sobre la contribución de ONU-Mujeres a los resultados de eficacia y eficiencia organizativas, y al desarrollo; y (iii) aumentar la demanda de evaluaciones con perspectiva de género a fin de respaldar la rendición de cuentas en los compromisos con la igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros. La estrategia identifica la innovación, el centro de conocimientos, y la formación y fortalecimiento de colaboraciones y redes como los promotores clave del cambio hacia una evaluación con perspectiva de género.

Gobernanza de la función de evaluación

Ubicación conjunta de las funciones de auditoría interna y evaluación independiente

4. En enero de 2018 se establecieron los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI) a raíz de la decisión que tomó la Junta Ejecutiva en agosto de 2017 de aprobar la dotación del presupuesto institucional, incluido el presupuesto para el SAEI y su ubicación conjunta en el marco de un servicio de supervisión. Se redactó una nueva carta en la que se indicaba el mandato, el alcance del trabajo, y las funciones y responsabilidades de la nueva oficina.

² Programa de formación en liderazgo ejecutivo (2018). UNITAR – Claremont Graduate University. Disponible en http://www.unitar.org/sites/default/files/uploads/elpe_electronic_19.9.17.pdf

5. En el marco de un servicio de supervisión, las funciones de auditoría interna y evaluación independiente trabajarán conjuntamente para contribuir a la supervisión y seguridad del trabajo y aprendizaje institucional de ONU-Mujeres. A pesar de utilizar distintas metodologías de trabajo, ambas funciones comparten complementariedades y pueden beneficiarse con eficacia de sinergias en ámbitos como la planificación, la ejecución y la notificación. Dentro de esta arquitectura, la función de evaluación seguirá siendo independiente, tanto operacional como funcionalmente. Seguirá rigiéndose por la Política de evaluación de ONU-Mujeres, implementada mediante la Estrategia de Evaluación para 2018-2021 y el Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021.

6. El Comité Asesor de Evaluación Global (CAEG) siguió funcionando como mecanismo asesor institucional ante la Directora Ejecutiva y la OEI en lo que respecta a la independencia y la calidad de la función de evaluación. En 2017, el CAEG consiguió valorar el desempeño de la función de evaluación para los años comprendidos entre 2014 y 2017. El Comité agradeció a la OEI su impresionante desempeño en la evaluación y participación en la función de evaluación, sobre todo, el ingente uso de indicios evaluativos para notificar el Plan Estratégico para 2018-2021.

7. El Comité aconsejó a la administración de ONU-Mujeres que iniciara una estrecha colaboración con la OEI y las divisiones pertinentes para alcanzar todo el potencial de la función de evaluación y capturar historias de cambio e impacto de ONU-Mujeres. En vista de la ubicación conjunta de las funciones de auditoría interna y evaluación independiente, el Comité hizo hincapié en la necesidad de garantizar el equilibrio, la sincronización y la integridad funcional adecuados de ambas funciones. En consonancia con las prioridades del Plan Estratégico, el Comité recomendó a la OEI que iniciara una estrecha colaboración con otras entidades y hallara métodos creativos de alentar el aprendizaje por medio de funciones de evaluación; facilitara el uso de los hallazgos obtenidos en la evaluación; y continuara su liderazgo en los grupos de trabajo del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (GENU) y en EvalGender+ para influir en el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación con perspectiva de género y su práctica en todo el sistema.

II. Implementación de evaluaciones institucionales efectivas

Implementación del Plan de Evaluación Institucional (2017-2018)

8. A nivel institucional, la OEI de ONU-Mujeres garantizó la cobertura de los ámbitos de resultados clave del Plan Estratégico para 2014-2017 de ONU-Mujeres evaluando, de manera exhaustiva, su normativa, la coordinación del sistema de las Naciones Unidas y el trabajo operacional. En esta evaluación se pueden citar siete evaluaciones institucionales del mandato integrado y de las áreas temáticas del Plan Estratégico; cuatro metaanálisis de todas las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres; y dos revisiones conjuntas de las prácticas y políticas de género del sistema de las Naciones Unidas, entre otros.

9. En 2017, la OEI presentó tres informes de evaluación a la Junta Ejecutiva: (i) evaluación institucional de la arquitectura regional de ONU-Mujeres; (ii) evaluación institucional de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y (iii) metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2016. Dichos informes contaron con la respuesta de la Administración. De acuerdo con el programa de trabajo para 2017-2018 del Plan de Evaluación Institucional, se habían iniciado dos evaluaciones temáticas institucionales a fin de presentarlas ante la Junta Ejecutiva tanto en 2018 como en 2019. No obstante, la evaluación del Plan de Acción sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-

SWAP) a nivel de todo el Sistema de las Naciones Unidas, planificada para 2017, se había cancelado con el fin de evitar la duplicación. La Dependencia Común de Inspección (DCI) del sistema de las Naciones Unidas, como parte de su mandato a nivel de sistema, incluyó la evaluación del ONU-SWAP en su programa de trabajo de 2018, a fin de presentarla ante la Asamblea General, tal y como se solicita en la resolución 67/2263.

10. En el Cuadro 1 se indica el estado de realización de las evaluaciones institucionales para 2017-2018.

Cuadro 1

Estado de realización de las evaluaciones institucionales previstas (2017-2018)

	Título del estudio evaluativo	Otra información
1.	Evaluación institucional de la arquitectura regional de ONU-Mujeres	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el primer período ordinario de sesiones de 2017
2.	Evaluación institucional de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2017
3.	Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2016	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el primer período ordinario de sesiones de 2017
4.	Evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la participación política y liderazgo de las mujeres	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2018
5.	Evaluación temática institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la gobernanza y planificación nacional que reflejan plenamente la rendición de cuentas para los compromisos y prioridades de la igualdad de género	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2019
6.	Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2017	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2018
7.	Evaluación del ONU-SWAP sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Cancelada (la realizará la DCI en 2018)

11. A fin de proporcionar un marco coherente para evaluar el Plan Estratégico para 2018-2021 de ONU-Mujeres, el SEI ha desarrollado un Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021. El plan abarca diez evaluaciones institucionales, la gestión compartida del 100 % de las evaluaciones de la cartera de proyectos nacionales y regionales, la asistencia técnica de hasta 12 evaluaciones dirigidas por la sede y el 100 % de las evaluaciones a nivel nacional. En septiembre de 2017, la Directora Ejecutiva aprobó el plan y se presentó ante la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres. Todavía quedan por decidir dos temas de la evaluación institucional; su implementación depende de la disponibilidad de fondos. En respuesta a la solicitud de los Estados miembros de evaluar de manera conjunta el capítulo común del Plan Estratégico con PNUD, UNICEF y UNFPA, ONU-Mujeres actualizará su Plan de Evaluación Institucional en 2018.

³ Resolución aprobada por la Asamblea General el 21 de diciembre de 2012: <https://undocs.org/A/RES/67/226>

12. En 2017, la OEI llevó a cabo dos actividades importantes orientadas a la mejora de las metodologías y los enfoques de evaluación. La primera de ellas supuso el desarrollo de un enfoque de evaluación titulado Evaluación inclusiva del sistema para igualdades de género, entornos y voces marginadas (ISE4GEMs), en colaboración con James Cook University (Australia) y University of Hull (Reino Unido). Este enfoque combina la práctica de una innovadora evaluación sistémica con un análisis interseccional, lo que resulta de especial relevancia en la era de los ODS para ONU-Mujeres y asociados. La segunda actividad consistió en la realización de un estudio de viabilidad sobre cómo ONU-Mujeres puede mejorar sus evaluaciones por medio de macrodatos. Tiene por objeto comprender plenamente las oportunidades que pueden ofrecer los métodos con macrodatos para mejorar la calidad, la credibilidad y el alcance de las evaluaciones.

Las evaluaciones institucionales consideradas como un agente de cambio

13. ONU-Mujeres sigue utilizando los hallazgos de la evaluación y las recomendaciones recuperadas de otras evaluaciones institucionales importantes con el fin de notificar los cambios y mejorar las políticas, las estrategias y las prácticas de programación.

Evaluación institucional de la arquitectura regional de ONU-Mujeres

14. La evaluación institucional de la arquitectura regional de ONU-Mujeres, finalizada en 2016 y presentada ante la Junta Ejecutiva (UNW/2017/CPR. 2) en 2017, resultó ser de gran utilidad para ONU-Mujeres en la revisión del diseño organizativo y en la notificación de los procesos de gestión de cambios actual. La evaluación supuso la mejora de la gestión del programa y de las funciones de planificación estratégica a raíz de la reconfiguración de la función del Equipo de gestión de programas regionales. Además, ONU-Mujeres inició un proceso de actualización del análisis funcional de las funciones de la sede central con el fin de mejorar las sinergias y el respaldo programático y analítico al campo, así como atender a la creciente demanda de gestión de riesgos ante desastres, respuesta humanitaria y resiliencia. El Marco de control interno y la Delegación de autoridad también se actualizaron para reflejar dichos cambios, haciendo más hincapié en la descentralización y el empoderamiento del campo.

15. En respuesta a la evaluación, ONU-Mujeres ha desarrollado una herramienta interna que define los objetivos para contribuir a la notificación de las consideraciones para tipificar la presencia de ONU-Mujeres en los distintos países. Como parte de las medidas de eficiencia, esta evaluación concluyó en la conversión de un modelo multinacional a un modelo de oficina exterior en Europa y Asia Central. Existen otros cambios similares en marcha o pendientes de revisión para otras oficinas encargadas de varios países. Siguiendo las recomendaciones de la evaluación, la excepción sería el modelo de oficinas encargadas de varios países en el Caribe y en el Pacífico, de mayor aplicación gracias a su distribución geográfica en pequeñas islas.

16. Por último, la evaluación identificó un importante déficit en la gestión de conocimientos que mina la capacidad de la organización para asociarse y presentarse como autoridad creíble en lo que respecta a la igualdad de género ante asociados, tanto a nivel regional como nacional. ONU-Mujeres respondió creando un grupo de gestión de los conocimientos interno dirigido por los Directores de la política y del programa, así como respaldando el desarrollo de una nueva estrategia de gestión de los conocimientos.

17. Estos cambios reflejan el duro trabajo desempeñado por ONU-Mujeres, conforme a la evaluación, para aclarar las funciones, y mejorar la eficiencia y la eficacia, mientras implementa el Plan Estratégico para 2018-2021.

18. Desde diciembre de 2017, de las ocho acciones formuladas para abordar las ocho recomendaciones incluidas en la evaluación, se han finalizado tres (38 %) y se han iniciado cinco (62 %), cuya finalización se espera para finales de 2018.

Evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación del sistema de las Naciones Unidas en lo referente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres

19. La respuesta de ONU-Mujeres a la evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación del sistema de las Naciones Unidas en lo referente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, presentada ante la Junta Ejecutiva en 2016 (UNW/2016/CRP.7), ha sido igual de positiva. La evaluación generó la oportunidad de profundizar en la comprensión y la implementación del mandato de coordinación de la entidad. En respuesta a una de las principales recomendaciones de la evaluación, ONU-Mujeres ha actualizado su teoría de cambio y estrategia de coordinación en lo que respecta a la implementación de su mandato de coordinación. El proceso supuso la amplia participación de divisiones de toda la entidad. Esto fomentó una mayor propiedad e inversión en esta importante cartera de proyectos de trabajo de la entidad, además de su visibilidad y reconocimiento. Todos aquellos trabajadores involucrados en los mecanismos y las funciones de coordinación de toda la entidad pudieron aclarar y respaldar su función, como respuesta a la evaluación.

20. Además, el nuevo Plan Estratégico para 2018-2021 esclarece la indivisibilidad del mandato compuesto de ONU-Mujeres y su futuro impulso completamente integrado, incluido a través del Plan Estratégico. En este contexto, la actualización del Sistema de gestión de resultados para reflejar mejor los resultados de las funciones de coordinación ha supuesto el desarrollo de un módulo de proyecto que plasmará, de manera gradual, los programas conjuntos implementados sobre el terreno.

21. Desde diciembre de 2017, de las 31 acciones formuladas para abordar las ocho recomendaciones incluidas en la evaluación, se han finalizado 26 (84 %) y se han iniciado cinco (16 %), cuya finalización se espera para finales de 2018.

III. Desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres

22. El Sistema mundial de supervisión de los informes de evaluación (GEOS) proporcionaba periódicamente información a directores de distintos niveles a fin de impulsar y prolongar el progreso en el desempeño de la función de evaluación. Desde 2014, los nueve indicadores del desempeño rastreados en el panel del GEOS han registrado logros encomiables.

Cuadro 1: Tendencias en los indicadores clave del desempeño (2014-2017)

<i>Indicador clave del desempeño</i>	<i>Descripción</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Objetivo (para 2017)</i>
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Gasto en evaluación en relación con el gasto del programa de ONU-Mujeres	2,2	2,0	2,9 ⁴	2,7	3,0
Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación	Oficinas que designaron un centro de coordinación o funcionario encargado del seguimiento y la evaluación	98,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alcance de las evaluaciones	Oficinas que efectuaron al menos una evaluación desde 2011	68,0	71,0	84,0	89,0	100,0
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones que se están realizando	71,0	76,0	84,0	84,0	95,0
Calidad de las evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones con una calificación «satisfactoria y superior»	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Informes de evaluación publicados en el sistema GATE	Porcentaje de informes de evaluación completados que se publicaron en el sistema GATE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
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	86,0	86,0	94,0	100,0	100,0
Ejecución de las respuestas de la Administración	Porcentaje de medidas clave recogidas en las respuestas de la Administración que se están ejecutando	83,0	85,0	94,0	86,0	90,0
Uso de las evaluaciones	Porcentaje de oficinas que afirmaron hacer uso de las evaluaciones	71,0	75,0	- ⁵	86,0	90,0

23. En conjunto, cuatro de los nueve indicadores clave del desempeño alcanzaron los objetivos acordados; los cinco restantes registraron un progreso considerable hacia la consecución de los objetivos definidos. El nivel de informes de evaluación con una calificación «satisfactoria» y «superior» se estabilizó al 100 %. El 100 % de las evaluaciones completadas se hizo público a través del sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones (GATE). Desde 2014, la OEI ha recibido un 100 % de respuestas de la administración en lo que respecta a las evaluaciones institucionales y una media del 92 % de respuestas de la administración para las evaluaciones descentralizadas. La implementación de las acciones acordadas para las evaluaciones finalizadas en 2017 alcanzó el 86 %.

24. La implementación de las evaluaciones planificadas alcanzó el 84 %. Esto se traduce en un aumento del 13 % con respecto al 71 % obtenido en 2014. En 2017, el número de oficinas que contaban con una evaluación, como mínimo, alcanzó el 89 %, 22 puntos de porcentaje más que en 2014. Esta cifra aún dista bastante de la política de evaluación, que exige la realización, como mínimo, de

⁴ Las cifras de 2016 y 2017 se han calculado con la nueva metodología, por ello, no es comparable con la de los años anteriores.

⁵ Debido a algunos errores producidos en los sistemas de administración de resultados de las instituciones, las oficinas no registraron los datos usados para las evaluaciones de 2016 en los informes anuales.

una evaluación durante cada ciclo. Los informes referentes al uso de indicios evaluativos aumentaron a un 86 % en 2017, en comparación con el 71 % registrado en 2014.

25. En líneas generales, este progreso se atribuye a la consolidación de los sistemas de garantía de calidad y supervisión, la presentación de distintas directrices de evaluación, y las iniciativas de desarrollo de grandes destrezas y herramientas. Más importante aún, el respaldo a la garantía de calidad y supervisión por parte de especialistas en evaluación regional ha influido directamente en la calidad e incrementado la cultura de la evaluación a un nivel descentralizado. La activa colaboración entre la OEI, la División de programas y las Oficinas regionales también ha supuesto un incremento de la atención a la evaluación por parte de los directores.

26. A pesar de la mejora registrada en todos los indicadores, los patrones de desempeño entre regiones siguen siendo diversos y es preciso seguir trabajando para la progresión continuada y el avance de la función. Se requieren inversiones continuadas y esfuerzos específicos de regiones para desarrollar destrezas en todos los niveles y promover el progreso de todos los indicadores clave del desempeño dentro del marco de la nueva Estrategia de evaluación global 2018-2021.

Indicador clave del desempeño 1: recursos financieros

Cuadro 2

Gasto en la función de evaluación (2013-2016)

(En dólares de los Estados Unidos)

	2013	2014	2015	2016	2017
Gasto total de ONU-Mujeres	269.660.584	270.537.900	315.101.084	254.413.520	249.447.953
Gasto total en evaluación	3.576.396	5.917.163	6.272.545	7.391.573	6.714.506
OEI	2.123.750	4.499.942	4.621.818	5.377.637	4.208.814
Evaluaciones descentralizadas ⁶	1.226.729	1.417.221	1.650.727	2.013.936	2.505.691
Gasto total en evaluación (porcentaje)	1,3	2,2	2,0	2,9	2,7 ⁷

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

27. El gasto total correspondiente a evaluaciones en 2017 ascendió a los 6,7 millones de dólares (2016: 7,4 millones de dólares), un 2,7 % (2016: 2,9 %) del «gasto de los programas» de ONU-Mujeres. De esta cifra, el 63 % (2016: 73 %) constituía el gasto de la OEI y el 37 % (2016: 27 %) el gasto correspondiente a las evaluaciones descentralizadas. El gasto de la OEI incluye el sueldo de seis especialistas en evaluación regional, que forman parte de la OEI, a pesar de desempeñar su labor en oficinas regionales para respaldar la función de evaluación descentralizada. La disminución del 10 % del gasto total en evaluaciones registrada en 2017 se debe, en amplia medida, al déficit de recursos utilizados en concepto de participación en la financiación de los gastos.

⁶ Los costes estimados de las evaluaciones descentralizadas incluyeron una amplia variedad de categorías, como la realización de la evaluación, el desarrollo de la capacidad de evaluación, el coste del personal para el seguimiento y evaluación; y la comunicación y divulgación de los productos de evaluación.

⁷ Las cifras de 2016 y 2017 se han calculado con la nueva metodología, por ello, no es comparable con la de los años anteriores.

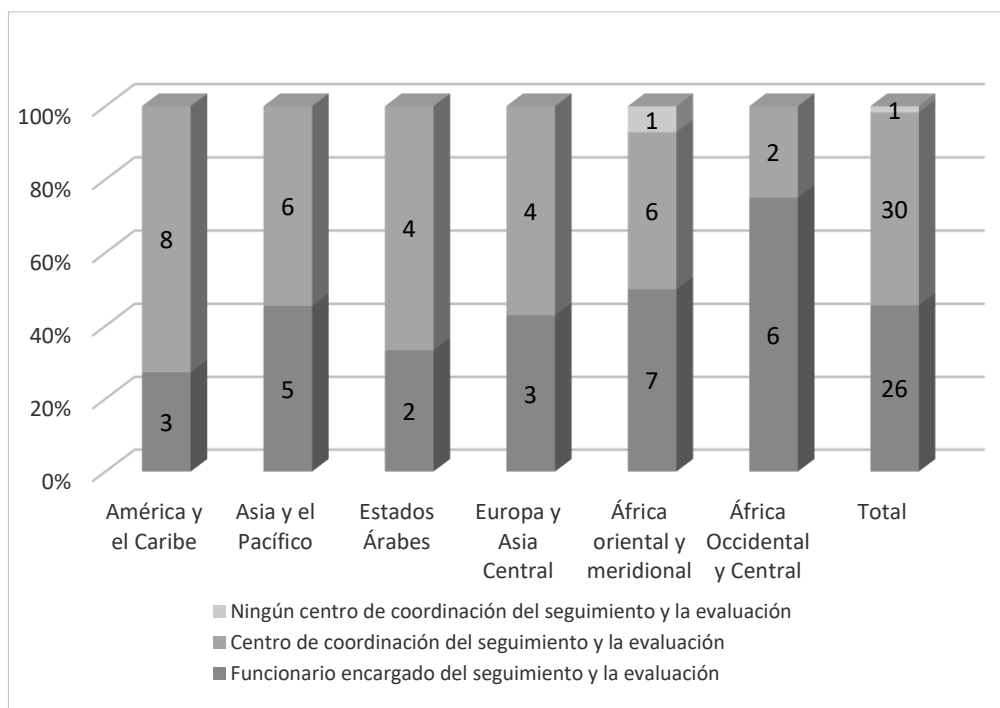
Indicador clave del desempeño 2: recursos humanos

28. En 2017, el trabajo de la OEI de ONU-Mujeres contaba con el apoyo de diez miembros del personal de la sede central y seis especialistas en evaluación ubicados en las oficinas regionales. Se han publicado los cargos de Director para el nuevo SAEI y Jefe para el SEI, cuya contratación se espera que se realice en 2018.

29. Existen numerosos acuerdos institucionales para dotar al personal en el nivel de campo. En 2017, 26 oficinas regionales y nacionales (46 %) notificaron la presencia de un funcionario encargado del seguimiento y la evaluación, como mínimo, en su plantilla. El resto de oficinas habían designado un centro de coordinación del seguimiento y la evaluación. Dada la capacidad limitada, una oficina en África Oriental y Meridional cuenta con el respaldo directo de la Oficina regional. La disponibilidad de los funcionarios encargados del seguimiento y la evaluación era mayor en las regiones de África Oriental y Meridional, y África Occidental y Central. La creciente demanda de evaluaciones de la cartera de proyectos nacional y la necesidad de aportar conocimientos a partir de las evaluaciones requieren intervenciones continuas en el desarrollo de destrezas a un nivel descentralizado.

Gráfico 1

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



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

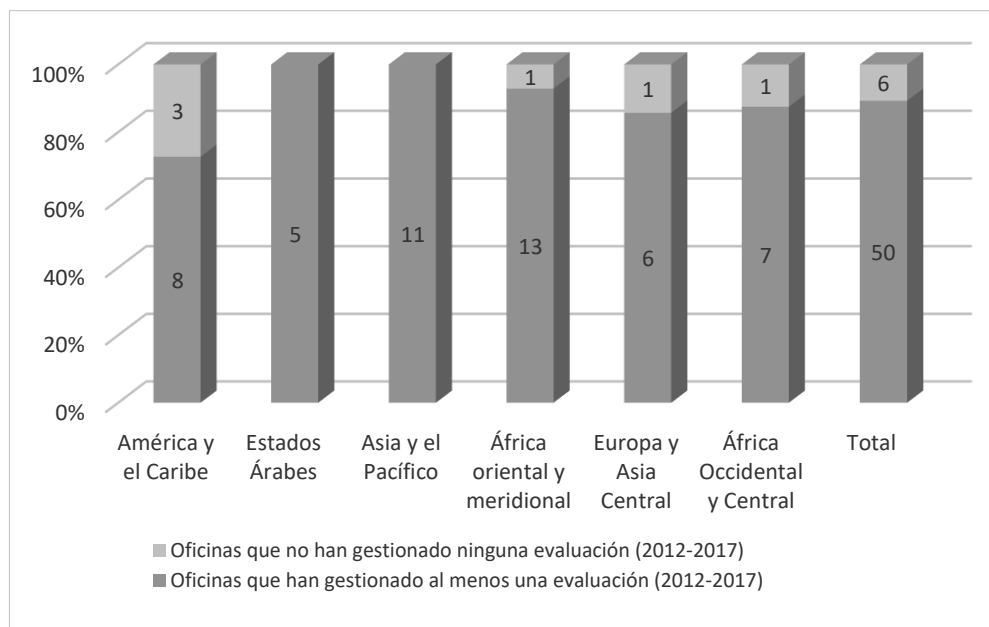
Sigla: M&E (seguimiento y evaluación).

Indicador clave del desempeño 3: alcance de las evaluaciones

30. El alcance de la evaluación no ha parado de mejorar. Entre 2012 y 2017, el 89 % de las oficinas nacionales llevó a cabo, como mínimo, una evaluación. Sin embargo, el hecho de que este indicador clave del desempeño cumpliera todos los requisitos de la Política de evaluación resultó complicado, ya que exige que todas las oficinas realicen, como mínimo, una evaluación durante el ciclo de redacción de documentos estratégico. En especial, cabe mencionar que las regiones de los Estados Árabes, Asia y el Pacífico lograron el 100 % del alcance. A excepción de la región de América y el Caribe, las regiones de Europa y Asia Central, África

Oriental y Meridional, y África Occidental y Central se están acercando, cada vez más, al cumplimiento pleno. Los motivos de incumplimiento se asocian a contextos complejos y recursos limitados.

Gráfico 2

Alcance de las evaluaciones por región (2012-2017)

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

31. Los esfuerzos de la OEI para promover las evaluaciones estratégicas han generado un aumento en el número de evaluaciones de la cartera de proyectos nacional (CPE). Desde su presentación en 2015, el alcance de las CPE ha registrado un 27 %. Solo en 2017, se han completado nueve CPE, en comparación con las dos registradas en 2016. Este cambio sugiere que las oficinas nacionales se están centrando en las evaluaciones estratégicas, esenciales para generar indicios de utilidad para el desarrollo de nuevos documentos estratégicos. Este enfoque facilita un mayor alcance de las carteras de proyectos de ONU-Mujeres a nivel nacional.

32. No obstante, la realización de CPE varía en función de la región. La mayor proporción de CPE realizadas se ha registrado en las regiones de África Oriental y Meridional, Europa y Asia Central, y África Occidental y Central. Hasta la fecha, la región de Asia y el Pacífico no ha realizado ninguna CPE. La explicación de estas variaciones puede hallarse en los distintos factores relacionados con la asignación presupuestaria, la capacidad de las oficinas y el tiempo de los ciclos de redacción de documentos estratégicos.

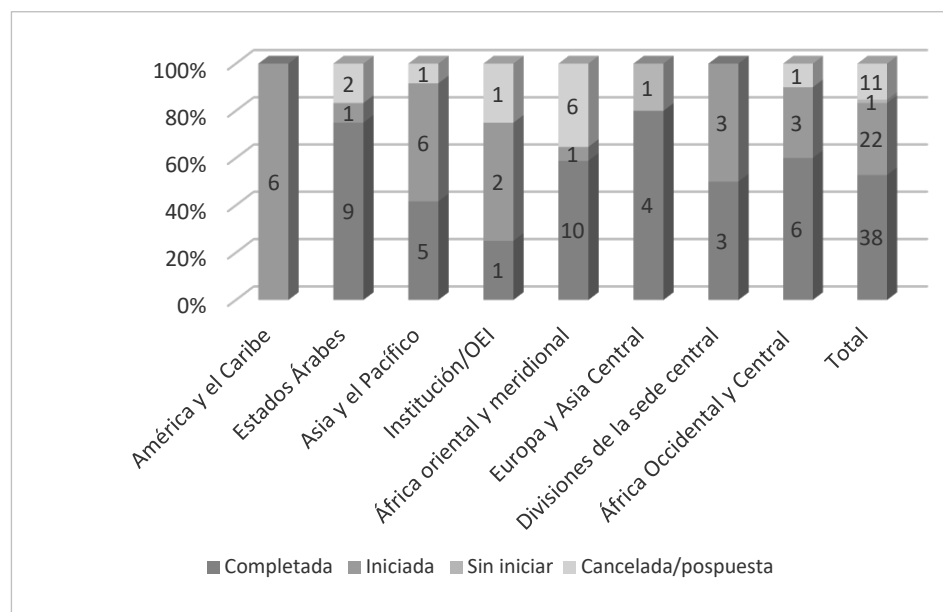
Indicador clave del desempeño 4: tasa de realización de las evaluaciones previstas

33. De las 72 evaluaciones previstas en 2017, el 84 % se estaba llevando a cabo (un 53 % se había completado y un 31 % se había iniciado). No obstante, el 15 % de las evaluaciones se había pospuesto o cancelado. Los motivos de los aplazamientos de las evaluaciones están relacionados, en amplia medida, con la extensión de los documentos estratégicos y los acuerdos programáticos con donantes (70 %); cuestiones relacionadas con la capacidad de consultor (10 %); y contextos de países complejos (10 %). Hubo algunas evaluaciones que se sustituyeron por temática regional u otras evaluaciones (10 %).

34. Desde el punto de vista regional, la mayor proporción de evaluaciones se registró en África Oriental y Meridional (29 %) y en los Estados Árabes (26 %).

Seguidas por África Occidental y Central (18 %), Asia y el Pacífico (15 %), y Europa y Asia Central (12 %). En la región de América y el Caribe no se realizó ninguna evaluación. A pesar del progreso registrado con el paso de los años, aún quedan desafíos que abordar en lo que respecta a la planificación de evaluaciones, incluida una selección más estratégica y realista de evaluaciones, y una mayor rendición de cuentas y capacidad para gestionar y completar las evaluaciones previstas a tiempo.

Gráfico 3

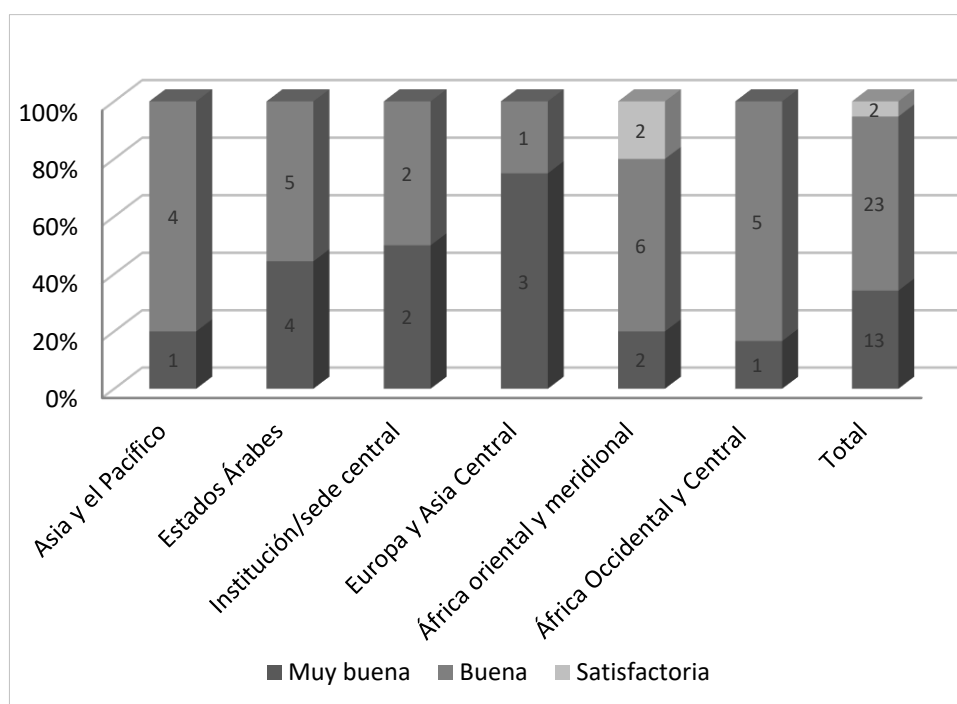
Tasa de realización de evaluaciones (2017)

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

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

35. La OEI de ONU-Mujeres llevó a cabo una metaevaluación externa de todas las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2017. La valoración indica una mejora multidimensional en la calidad de las evaluaciones. Los resultados obtenidos demuestran que, de los 38 informes de evaluación, 13 (34 %) obtuvieron una calificación muy buena, 23 (61 %) obtuvieron calificaciones buenas y dos (5 %) obtuvieron una calificación satisfactoria. Ningún informe fue calificado como insatisfactorio. Estos datos indican que el 95 % de las evaluaciones reunía y superaba los estándares de calidad establecidos. Europa y Asia Central registraron la mayor proporción de evaluaciones calificadas como «muy buenas». Las valoraciones de la calidad de las evaluaciones permiten determinar la adhesión a los estándares requeridos.

Gráfico 4
Calidad de las evaluaciones (2017)



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

Indicador clave del desempeño 6: tasa de publicación de los informes de evaluación completados en GATE

36. La OEI mantiene un repositorio en línea de evaluaciones. Similar al patrón observado en los años anteriores, el 100 % de las evaluaciones completadas se publicó a través del sistema.

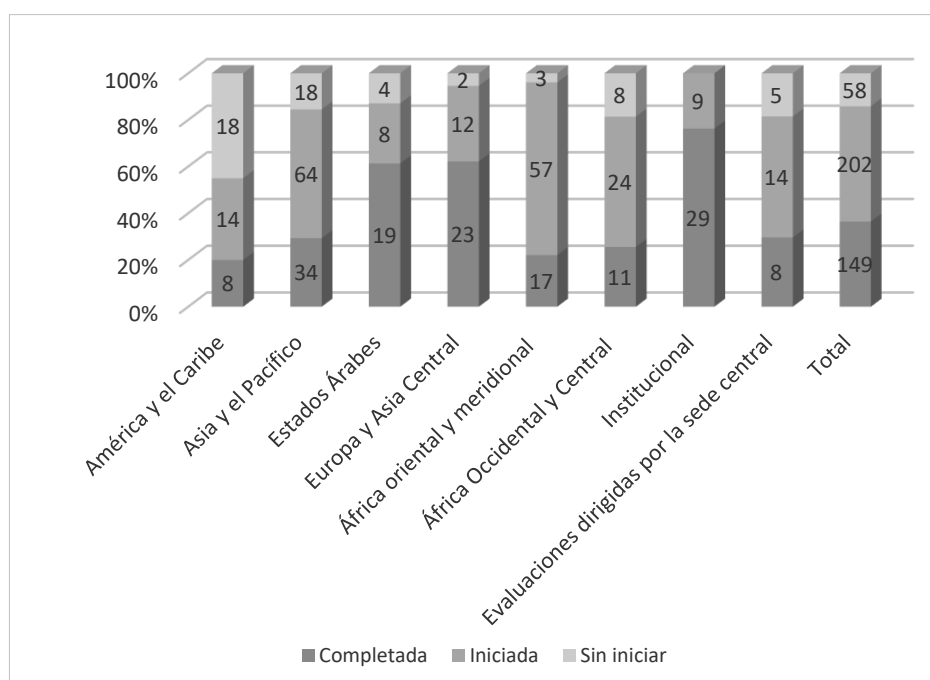
Indicador clave del desempeño 7: publicaciones de la respuesta de la Administración en GATE

37. En 2017, el 100 % de las evaluaciones completadas contaba con una respuesta de la Administración, tal y como requiere la política de evaluación, lo que supuso una mejora sustancial en comparación con los años anteriores. Las respuestas de la Administración al respecto habilitan a ONU-Mujeres a dar respuesta a los hallazgos de las evaluaciones y reflejar cómo abordar las recomendaciones de mejora.

Indicador clave del desempeño 8: ejecución de las medidas clave y respuesta de la Administración (2017)

38. Las 36 evaluaciones completadas en 2016 remitieron a ONU-Mujeres a emprender 411 medidas ante la respuesta de la Administración. En febrero de 2017, se había completado o iniciado el 86 % de las medidas (el 36 % se había completado y el 50 % ya se había iniciado). Todavía sigue sin iniciarse el 14 % de las medidas acordadas; no se ha cumplido con los plazos establecidos en el 7 % de las medidas. Estos datos reflejan el compromiso de la gestión con el aprendizaje organizativo. Sin embargo, la OEI ha hecho frente a situaciones complicadas relacionadas con la recepción de respuesta de la Administración y la ejecución de compromisos con las recomendaciones de las evaluaciones de manera oportuna. Se espera abordar este reto con una colaboración más estrecha con la División de programas y las Oficinas regionales, y una integración constante de GATE en el Sistema de gestión de resultados.

Gráfico 5
Ejecución de las respuestas y las medidas de la Administración a las evaluaciones



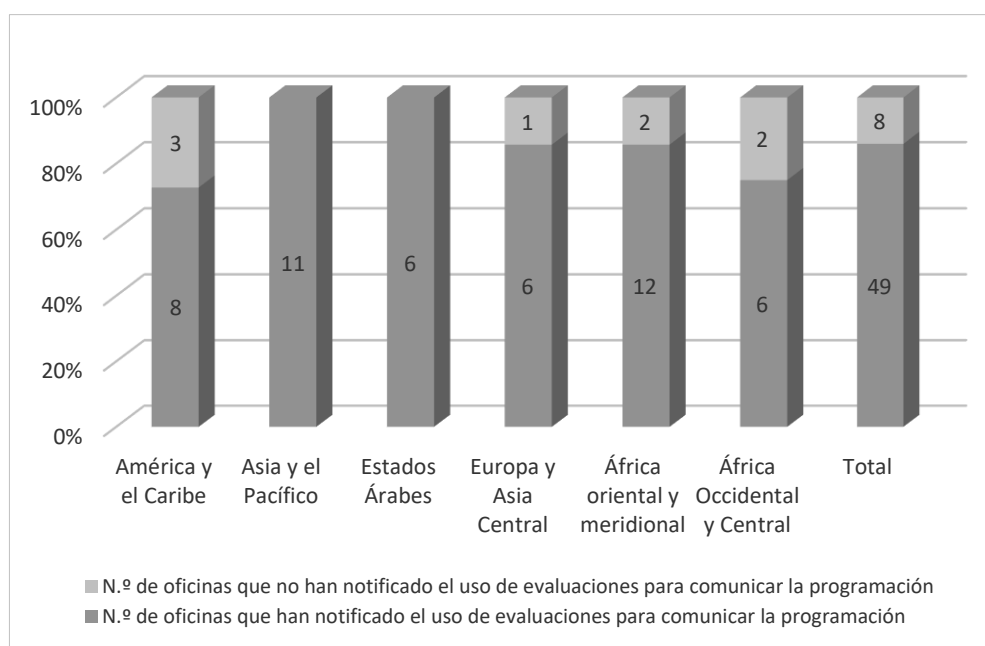
Fuente: Sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones.

Indicador clave del desempeño 9: uso de las evaluaciones

39. Se ha registrado un aumento constante en el compromiso de ONU-Mujeres con el uso de las evaluaciones para incrementar la rendición de cuentas, la toma de decisiones informadas y el aprendizaje. Los informes anuales de las oficinas indicaron que existía un uso administrativo y gradual de lecciones y perspectivas extraídas de las evaluaciones. En 2017, el 86 % de las oficinas sobre el terreno notificó el uso de las evaluaciones. En numerosos ámbitos, las lecciones adquiridas catalizaron las decisiones para desarrollar nuevos documentos estratégicos y acuerdos de alianza. Asimismo, las perspectivas y las lecciones adquiridas a partir de las evaluaciones se utilizaron para garantizar un mayor enfoque y una presencia programática más profunda; reforzar las destrezas del personal en lo que respecta a la gestión basada en los resultados y cuestiones relacionadas; abarcar los déficits de información en las áreas emergentes y en expansión de la labor humanitaria de ONU-Mujeres; y fortalecer las redes y coaliciones existentes.

40. En el contexto de la nueva Estrategia de evaluación global 2018-2021, que representa el uso de las evaluaciones como uno de los pilares fundamentales del trabajo de la función de evaluación, se espera registrar una mayor mejora.

Gráfico 6
Uso de las evaluaciones (2017)



Fuente: Sistema de gestión de resultados.

IV. Sistema de evaluación descentralizada

41. Durante la vigencia del anterior Plan Estratégico (2014-2017), se adoptaron medidas importantes para mejorar la credibilidad, la imparcialidad y la calidad de la función de evaluación descentralizada. Los sistemas de garantía de calidad, desarrollo de capacidades y supervisión se han consolidado y convertido en parte íntegra de programas y estrategias a nivel de campo e institución. Como resultado, se ha registrado un progreso considerable en una serie de indicadores clave del desempeño, además de un aumento del aprendizaje organizativo.

Garantía de calidad y soporte técnico para evaluaciones descentralizadas

42. La OEI fomentó la colaboración en distintas partes de la organización para mejorar el aprendizaje y la rendición de cuentas a través de una función de evaluación eficaz. En 2017, la OEI cogestionó nueve evaluaciones de la cartera de proyectos nacional, gestionó cuatro evaluaciones regionales y proporcionó soporte técnico y garantía de calidad a 21 evaluaciones descentralizadas. La OEI también proporcionó soporte técnico sistemático a tres evaluaciones dirigidas por la sede central.

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

43. A fin de mantener el progreso registrado en años anteriores, la OEI utilizó el Sistema mundial de supervisión de los informes de evaluación (GEOS) para rastrear periódicamente e informar a los directores sobre el progreso de los indicadores clave del desempeño de evaluación. Se siguió utilizando GATE como repositorio en línea de informes de evaluación y como herramienta esencial para rastrear el progreso de las respuestas de la Administración a las recomendaciones de las evaluaciones en ONU-Mujeres. En 2017, el sistema se respaldó con nuevas funcionalidades para aumentar su facilidad de uso.

44. El Sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación (GERAAS) valoró de manera independiente y externa todos los informes de evaluación descentralizada e institucional. En 2017, se evaluó la calidad de las 38 evaluaciones. Las respectivas oficinas recibieron las valoraciones y se generó un informe de la metaevaluación. Se reconocieron aquellas oficinas que habían recibido una calificación muy buena, y los informes se promocionaron y divulgaron por toda la organización. La OEI también preservó una base de datos de asesores para identificar a los asesores por género y experiencia en evaluación.

45. En 2017, la OEI desarrolló un plan de evaluación mundial que abarcaba todas las evaluaciones descentralizadas e institucionales. El plan fomentaba la coherencia y las sinergias, y generaba información para mejorar la eficacia organizativa. A día de hoy, forma parte íntegra de la labor de ONU-Mujeres de respaldar la planificación estratégica de las actividades evaluativas, mientras reafirma los horarios y el alcance geográfico y temático adecuado de las evaluaciones en todas las operaciones de ONU-Mujeres.

Desarrollo de la capacidad de evaluación interna y programa de profesionalización sobre evaluación

46. Dado que el reconocimiento de las necesidades existentes y de un enfoque por fases requería el desarrollo de capacidades internas, la OEI implementó una serie de métodos por medio de formaciones en evaluación, material orientativo y soporte técnico continuo a la función de evaluación descentralizada.

47. La iniciativa de profesionalización para fortalecer la función de evaluación sigue atrayendo la atención del personal de ONU-Mujeres y de las partes interesadas externas a participar en el curso de aprendizaje virtual Cómo gestionar las evaluaciones con perspectiva de género. El 63 % de las oficinas de ONU-Mujeres cuenta, como mínimo, con un centro de coordinación del seguimiento y la evaluación que haya recibido la certificación tras haber completado el curso, lo que se traduce en una mejora del 8 % en comparación con el año anterior. El curso de aprendizaje virtual es público y cuenta con 2078 matriculados, casi 900 personas más que en 2016. El 85 % de las personas que han completado el curso confirmó sentirse capaz de integrar una perspectiva de género en su labor. La iniciativa de profesionalización también incluía el trabajo con recursos humanos para reflejar las competencias de una evaluación con perspectiva de género y las responsabilidades en los perfiles de trabajo pertinentes del diccionario de trabajo que se había publicado recientemente.

48. También en 2017, la OEI organizó distintos eventos de aprendizaje por medio de sus especialistas en evaluación regional que llegaron a cientos de empleados de ONU-Mujeres. A un nivel descentralizado se proporcionaron asistencia técnica y orientación directa, además de la revisión de los términos de referencia de las evaluaciones, los informes, y los planes de evaluación y supervisión; la evaluabilidad de los documentos estratégicos; y la facilitación del uso de los indicios obtenidos en las evaluaciones. Dado el constante cambio de los centros de coordinación de seguimiento y evaluación, se requieren unas intervenciones continuas y específicas para el desarrollo de destrezas. Lo que requiere, a su vez, trabajo y recursos adicionales por parte de ONU-Mujeres.

49. La OEI siguió estando presente en los períodos de sesiones de revisión por pares dirigidos tanto por la sede central como por las regiones para los nuevos documentos estratégicos. Esta plataforma mantuvo su valor para garantizar la preparación de los planes de evaluación presupuestados, la evaluabilidad de los programas y la integración sistemática de lecciones en la nueva programación.

V. Comunicación para facilitar el uso de evaluaciones

Implementación de la estrategia de comunicación

50. Las comunicaciones y la gestión de conocimientos siguieron siendo focos clave de la actividad de la OEI en 2017. La OEI ha desarrollado e implementado una Estrategia de uso de evaluaciones y comunicaciones, y ha calculado su divulgación al público pertinente por medio de distintos canales de comunicación. Fabricó un paquete de comunicaciones mínimo para cada evaluación institucional, en el que se incluía un informe de evaluación, un resumen, una revista, anuncios, seminarios web, la presentación a la Junta Ejecutiva y redes sociales.

51. La OEI siguió produciendo *Transform*, la revista sobre evaluaciones con perspectiva de género. Los datos sobre el compromiso del lector virtual indican que *Transform* registra una media de 2000 accesos por número anual, lo que supera con creces los datos sobre el acceso a los propios informes de evaluación (400). En 2017, se publicaron tres números de *Transform*: (i) Arquitectura regional de ONU-Mujeres; (ii) Alianzas estratégicas de ONU-Mujeres; y (iii) el cuarto metaanálisis de las evaluaciones descentralizadas gestionadas por ONU-Mujeres en 2016.

Innovación en comunicación y gestión de los conocimientos

52. A fin de convertir la OEI en un «centro de conocimientos» para evaluaciones con perspectiva de género, en 2017 se siguieron utilizando los sistemas de gestión de los conocimientos y otras actividades de comunicación. GATE se actualizó con el fin de ofrecer un soporte oportuno al personal de ONU-Mujeres. En consonancia con su creciente presencia en línea, la OEI actualizó su intranet y sitio web con una función de búsqueda mejorada. En 2017, el número de personas que han vuelto a visitar el sitio web alcanzó el 67,2 %, en comparación con el 46,5 % registrado en 2015, lo que demuestra un mayor compromiso del público hacia el contenido del sitio web de evaluación.

53. La OEI ha aprovechado su participación en conferencias y seminarios web para captar a un amplio público externo por medio de interacciones en vivo en las redes sociales. Las grandes cuentas, como la cuenta de la sede central de ONU-Mujeres, solían ser las encargadas de recopilar los mensajes de las redes sociales, lo que permitía llegar a un público diferente al que suele tener la OEI. El portal web sobre evaluaciones de la igualdad de género siguió siendo un recurso clave para discernir entre lo que funciona y lo que no en lo referente a la igualdad de género.

54. De manera similar, las regiones buscaban un enfoque sistemático del que poder servirse mejor y facilitar indicios evaluativos. Por ejemplo, la Oficina regional de los Estados Árabes ha progresado en lo que respecta al establecimiento de una página SharePoint de evaluación regional para poder consolidar los recursos de evaluación e incrementar el uso de las evaluaciones. La Oficina regional de Asia y el Pacífico elaboró un exhaustivo informe de metaanálisis en el que se recogían conclusiones de informes de evaluación. Asimismo, las regiones de América y el Caribe, África Oriental y Meridional, Europa y Asia Central, y África Occidental y Central elaboraron numerosos videos, metarresúmenes específicos para cada región y productos de conocimiento.

55. La OEI se alió con la División de coordinación de las Naciones Unidas a fin de respaldar el proyecto de Promoción de gestión de los conocimientos de los ODS de ONU-Mujeres. El proyecto aspira a catalizar todo el conocimiento presente en los ODS a través de dos componentes: (i) una plataforma que cuente con una pestaña específica para la evaluación que presente los productos y recursos de la OEI sobre la evaluación con perspectiva de género y los ODS, y (ii) una comunidad de práctica que envíe actualizaciones mensuales a los socios,

con noticias y recursos sobre los ODS procedentes de distintas partes de ONU-Mujeres, ya sea desde la sede central o desde el terreno.

VI. Coordinación de las evaluaciones con perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas

56. En 2017, ONU-Mujeres respaldó la coordinación de las evaluaciones con perspectiva de género en todo el sistema: (i) colaborando con el UNEG; (ii) controlando el progreso en el indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP; y (iii) participando y coordinando redes interinstitucionales y grupos de evaluación regionales.

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

57. ONU-Mujeres mantuvo su función en el UNEG fomentando la integración de la igualdad de género y las dimensiones de los derechos humanos en la evaluación, y contribuyendo a los objetivos estratégicos del UNEG mediante su participación en grupos de trabajo. En 2017, la OEI codirigió las revisiones por profesionales del UNEG de la función de evaluación de las organizaciones de las Naciones Unidas y los grupos de trabajo orientados hacia la igualdad de género y los derechos humanos, y avanzó la integración de las dimensiones de género en los sistemas de evaluación. Durante el intercambio de prácticas de evaluaciones y la reunión general anual del UNEG de 2017, la OEI desempeñó una función fundamental en la organización de la reunión y en la garantía de la integración de la perspectiva de género en distintas deliberaciones y talleres. La OEI también ha colaborado con el UNEG y ha participado en debates sobre «evaluación a nivel de sistema a favor de la reforma de las Naciones Unidas hacia el aprendizaje y la rendición de cuentas del colectivo».

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

58. En 2017, la OEI respaldó a las entidades de las Naciones Unidas liderando conjuntamente el grupo de tareas para la igualdad de género y los derechos humanos del UNEG. En lo que respecta al liderazgo de ONU-Mujeres, el grupo de trabajo generó: (i) una síntesis narrativa de las tendencias en la publicación de informes entre las entidades de las Naciones Unidas; (ii) un documento técnico revisado sobre el indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP y conforme a la nueva generación de ONU-SWAP 2.0; y (iii) directrices sobre la evaluación de la integración del género en las instituciones. Dado que el marco del ONU-SWAP 2.0 exige la elaboración de informes sobre la integración del género y los resultados de la igualdad de género, estas directrices servirán como recurso para aquellas entidades de las Naciones Unidas que deseen evaluar la integración del género en los niveles de programación e institución.

59. Las entidades que elaboran informes con respecto al indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP han registrado un gran progreso en cuanto a la integración de la igualdad de género en las evaluaciones. En términos generales, las calificaciones han aumentado y cada vez hay más entidades que buscan perspectivas externas en su valoración. De las 42 entidades que notificaron que el indicador de evaluación resultó de aplicación en 2017, el 26 % afirmó que se habían «superado los requisitos», el 50 % que había «cumplido con los requisitos», y el 24 % que «se estaba acercando a los

requisitos». Casi el 75 % de los usuarios del cuadro de mando (N = 24/33) ha alcanzado este punto de referencia en lo que respecta a las evaluaciones con perspectiva de género. Por primera vez, ninguna entidad comunicó no haber cumplido con los requisitos.

60. La metaevaluación de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2017 concluyó con un sorprendente incremento del rendimiento del indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP, el más alto registrado en ONU-Mujeres desde que se inició el seguimiento de este indicador (10,4 de una puntuación máxima de 12). En otras palabras: ONU-Mujeres ha cumplido con el plazo acordado para alcanzar los estándares del indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP. El nuevo enfoque hacia unas evaluaciones mucho más estratégicas, el constante respaldo a la garantía de la calidad por parte de especialistas en evaluación regional, la investigación y contratación de consultores rigurosas, y las iniciativas continuadas para el desarrollo de capacidades favoreció el cambio positivo.

61. No obstante, para superar el indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP, es necesario implementar mejoras en los métodos y dar prioridad a las recomendaciones. La eliminación sistemática de estos déficits y el mantenimiento del impulso pueden garantizar que las futuras evaluaciones superen los nuevos estándares del ONU-SWAP 2.0.

C. Apoyo a las evaluaciones conjuntas y al Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo

62. Gracias a sus especialistas en evaluación regional, la OEI siguió siendo un miembro activo en las plataformas y redes regionales de evaluación de las Naciones Unidas para fomentar la evaluación con perspectiva de género.

63. A fin de proporcionar una mayor coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres apoyó la integración de la igualdad de género en todas las tareas de evaluación interinstitucionales de las Naciones Unidas, incluidos los programas y evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) conjuntos. Dentro del marco de los grupos de evaluación regionales, ONU-Mujeres proporcionó asesoramiento y apoyo técnico a 12 evaluaciones del MANUD y colaboró en la gestión de cuatro evaluaciones conjuntas.

VII. Aprovechamiento de la alianza para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación y la evaluación para los ODS

A. Mejora de las destrezas de evaluación con perspectiva de género en el marco de los ODS

64. ONU-Mujeres continuó su labor respaldando las evaluaciones con perspectiva de género en el contexto de los ODS. Por medio de formación, intercambio y generación de conocimientos, se desempeñó un trabajo continuo para mejorar las destrezas de evaluación nacionales.

65. Durante 2017, ONU-Mujeres continuó respaldando las capacidades de evaluación con perspectiva de género tanto regionales como nacionales. Específicamente, codirigió EvalGender+, una alianza a nivel mundial de múltiples partes interesadas orientada al desarrollo de conocimientos y capacidades de evaluación con perspectiva de género dentro del marco de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Como parte de su campaña para atraer a un gran abanico de evaluadores, EvalGender+ amplió su comunidad de práctica. En 2017, se registraron 3123 afiliados. La red sirvió como

plataforma clave para compartir prácticas recomendables y lecciones adquiridas sobre temas relacionados con género y evaluación.

66. En la quinta Conferencia sobre capacidades nacionales de evaluación (CNE), organizada por PNUD y otros aliados en Estambul, la OEI participó como ponente en una sesión sobre «No dejar a nadie atrás: desde compromisos globales a experiencias nacional para definir un marco de evaluación para ODS». También organizó un curso de formación previo a la conferencia sobre «Evaluación de los ODS a través de evaluaciones con perspectiva de género y enfocadas hacia la equidad». Ambas sesiones sirvieron eficazmente para orientar a las personas en la integración de un enfoque hacia la igualdad de género en los sistemas nacionales de evaluación y promover el uso de evaluaciones con perspectiva de género para notificar las revisiones nacionales de los ODS.

67. ONU-Mujeres dirigió un curso de formación sobre «Evaluación de los ODS desde una perspectiva de género y equidad» en la conferencia de la Asociación africana de evaluación de 2017 que contó con la presencia de 687 participantes procedentes de 71 países. El capítulo sobre una evaluación enfocada hacia la equidad y la igualdad de género registró el segundo número más alto de artículos, paneles, pósters y talleres aceptados durante la conferencia. De igual modo, en la sexta conferencia de la Red de evaluadores del norte de África y Oriente Medio, ONU-Mujeres fomentó el intercambio interregional de conocimientos sobre la evaluación con perspectiva de género en el marco de los ODS.

68. A fin de potenciar la acción local y global en una evaluación con perspectiva de género y evaluar los ODS desde una perspectiva de género, ONU-Mujeres se benefició y desempeñó un papel decisivo durante el tercer Foro global sobre evaluación celebrado en Bishkek, Kirguistán, la Asociación Internacional de Evaluación del Desarrollo y la conferencia sobre Redes de sistematización, evaluación y control del Caribe y América Latina, celebrada en México. En África Occidental, ONU-Mujeres fomentó la creación del trabajo de grupo de la Asociación senegalesa de evaluación (*Association Sénégalaise d'Évaluation*) sobre equidad y evaluación con perspectiva de género. Asimismo, llevó a cabo múltiples talleres para abordar la creciente demanda de capacidades de evaluación con perspectiva de género.

69. La organización de estas conferencias y sesiones de formación atrajo a más de mil participantes en representación de gobiernos, organizaciones voluntarias de evaluadores profesionales, investigadores y académicos, y profesionales e inspectores de evaluación a que compartieran sus experiencias y perspectivas sobre la evaluación.

Fomento de los sistemas nacionales de seguimiento y evaluación con perspectiva de género en determinados países

70. En el marco de la Agenda 2030 y en el contexto de una alianza, ONU-Mujeres aportó asesoramiento técnico específico y facilitó el desarrollo de la capacidad de evaluación con perspectiva de género a fin de respaldar la rendición de cuentas a la hora de cumplir con los compromisos hacia la igualdad de género para la implementación de los ODS.

71. Durante 2017, la OEI de ONU-Mujeres siguió un planteamiento a dos bandas para respaldar la evaluación y la supervisión, y crear alianzas con gobiernos nacionales e instituciones internacionales en América Latina, los Estados Árabes y la región de África. La OEI fomentó el diseño y la implementación de la evaluación de la política nacional de género de Costa Rica; la evaluación del Plan nacional de género con el Ministerio de Asuntos de la Mujer de la República Dominicana; y el desarrollo de un sistema de indicadores de género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

72. En la región de los Estados Árabes, ONU-Mujeres encargó casos prácticos sobre los sistemas y políticas nacionales de evaluación en Egipto, Líbano, Marruecos y Túnez. Gracias a la documentación existente y la identificación de los impulsores clave del establecimiento de un sistema de evaluación y supervisión con perspectiva de género,

se instauraron las bases de las futuras labores orientadas hacia la capacidad nacional de evaluación. Esto fue posible gracias a la amplia colaboración y alianza con otras agencias de las Naciones Unidas y organismos regionales, incluida la Red interinstitucional de evaluación de los Estados Árabes y el Grupo interinstitucional de ayuda mutua. Las consultas con las partes interesadas a nivel nacional han mejorado la propiedad nacional de los posibles trabajos actuales y futuros. La oficina de ONU-Mujeres en Zimbabwe respaldó al gobierno en el desarrollo de unas directrices nacionales de evaluación y supervisión con perspectiva de género, en las que se pondrá en práctica la Política nacional de evaluación y supervisión.

73. En 2017, las Directrices de evaluación de los ODS, consideradas desde una perspectiva de «no excluir a nadie», se tradujeron a cuatro idiomas (árabe, francés, ruso y español).

VIII. El programa de trabajo para 2018 del Servicio de Evaluación Independiente

74. 2018 será el primer año en el que se implementará la nueva Estrategia de evaluación desarrollada por el SEI para 2018-2021, junto con su Plan de Evaluación Institucional 2018-2021. Los siguientes cinco ámbitos de resultados clave destacan el programa de trabajo del SEI haciendo hincapié en la reforma de las Naciones Unidas y la contribución a los ODS.

A. Puesta en marcha de evaluaciones institucionales eficaces

75. En 2018, el SEI presentará ante la Junta Ejecutiva los hallazgos de las dos evaluaciones institucionales realizadas sobre: (i) la participación política y liderazgo de las mujeres; y (ii) un metaanálisis de las evaluaciones institucionales y descentralizadas que ONU-Mujeres gestionó en 2017. El SEI evaluará la gobernanza y planificación nacional, y la presentará ante la Junta Ejecutiva en 2019. También iniciará una evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la respuesta humanitaria y una revisión de la Política de evaluación de ONU-Mujeres. A fin de determinar el alcance al que se pueda medir, de manera sencilla y fiable, el progreso hacia los objetivos del Plan Estratégico para 2018-2021 de ONU-Mujeres, el SEI valorará la evaluabilidad del Plan Estratégico actual de ONU-Mujeres. Asimismo, el SEI seguirá explorando y desarrollando metodologías innovadoras con perspectiva de género para las evaluaciones. También colaborará con PNUD, UNFPA, UNICEF y otras agencias de las Naciones Unidas en la evaluación conjunta del capítulo común del Plan Estratégico para 2018-2021.

B. Aplicación de sistemas eficaces de evaluación descentralizada

76. El SEI fortalecerá en mayor medida sus prácticas y sistemas descentralizados gestionando las evaluaciones de la cartera de proyectos nacionales y regionales, e implementando el programa de profesionalización. Se enfatizará la tutorización de los coordinadores de evaluaciones. Además, el SEI actualizará sus estrategias regionales de evaluación, así como su supervisión continua y apoyo técnico a los mecanismos de garantía de calidad de las evaluaciones descentralizadas, entre ellos, 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 evaluadores con perspectiva de género.

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

77. El SEI seguirá desempeñando un papel destacado y participando activamente en el UNEG y en los grupos de evaluación regionales de las Naciones Unidas. Asimismo, el SEI participará en los grupos de trabajo del UNEG para garantizar la integración de la igualdad de género en las tareas de evaluación interinstitucionales. Entre ellas, podemos citar la contribución a las entidades de las Naciones Unidas en lo que respecta al indicador del desempeño de la evaluación del ONU-SWAP por medio de orientación técnica, formación y facilitación de intercambio entre las distintas entidades de las Naciones Unidas. Con respecto al cambio de dirección del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, el SEI se comprometerá con el UNEG en respaldar mejor el mecanismo de evaluación previsto para todo el sistema y propuesto por la Secretaría General.

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

78. El SEI continuará celebrando alianzas para fomentar el apoyo al aumento de las evaluaciones con perspectiva de género para los ODS. El SEI fomentará el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación con perspectiva de género y utilizará estratégicamente su papel como copresidente de EvalGender+ para defender los sistemas de evaluación nacionales con perspectiva de género. Además, el SEI ofrecerá asistencia técnica tanto a nivel nacional como regional en el desarrollo de evaluaciones con perspectiva de género.

E. Fortalecimiento del uso de evaluaciones con perspectiva de género

79. Considerando el «uso de evaluaciones» como un nuevo e independiente ámbito de resultados clave, el SEI profundizará su compromiso con partes interesadas internas y externas hacia el enfoque, elección y el seguimiento de las evaluaciones a fin de habilitar una mayor propiedad de las recomendaciones y la incorporación de lecciones. El SEI invertirá en importantes mecanismos para compartir conocimientos a través de alianzas de aprendizaje y conocimientos, además de la publicación de nuevas directrices que respalden las necesidades de aprendizaje.

F. Presupuesto aprobado para el programa de trabajo de 2018 del Servicio de Evaluación Independiente

80. El presupuesto total del SEI para el 2018 es de 3 980 078 dólares. El presupuesto se divide en dos categorías de financiación: presupuesto institucional y programas básicos.

81. El presupuesto institucional de 2 817 937 dólares cubre el sueldo de 11 empleados, incluidos el puesto de Director y dos empleados del personal de apoyo de los nuevos Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente. También cubre las actividades principales del plan de trabajo: los contratos con empresas para los estudios de evaluación de 2018; 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 de evaluación con perspectiva de género. Al margen del presupuesto institucional, una partida de 1 162 141 dólares de recursos básicos cubre los sueldos de cinco especialistas en evaluación regional.

Anexo I

Evaluaciones completadas en 2017

Región	Oficina o división	Título de la evaluación	Calificación de la calidad
África Occidental y Central	Camerún	Mainstreaming Gender into Humanitarian Response	Buena
	Camerún	Country Portfolio Evaluation	Buena
	Costa de Marfil	Country Portfolio Evaluation	Buena
	Costa de Marfil	Anticipating and Preventing Women and Young Girls' Vulnerability to Terrorism through Their Empowerment, Community Dialogue and Education in the Northern Part of Côte d'Ivoire	Buena
	República Democrática del Congo	Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Oficina Regional para el África Occidental y Central (Senegal)	Action Humanitaire Sensible au Genre et Aide aux Femmes et Filles Touchées par le Terrorisme de Boko Haram à Diffa - Niger	Buena
África oriental y meridional	Etiopía	Joint Programme on Gender Equality and Women's Empowerment	Buena
	Kenia	Midterm Country Portfolio Evaluation	Buena
		Engaging Women in Preventing and Countering Extremist Violence	Buena
		Integrating Gender in Peace Support Operations	Buena
	Malawi	Gender-based Governance	Buena
		Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Oficina Regional para el África Oriental y Meridional (Kenia)	Regional Evaluation on Capacity Development initiatives during Strategic Note period	Buena
	Sudán	Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Tanzania	Wanawake-Wanaweza Project on Women Leadership and Political Participation	Satisfactoria
	Ruanda	The National Scale Up of the ISANGE One Stop Center Model	Satisfactoria
Asia y el Pacífico	China	Promote Efforts for National Legislation on Domestic Violence and Upscale the Multi-sector Model in China	Buena
	Papúa Nueva Guinea	Equality for Progress and Planim Save Kamap Strongpela (Plant Knowledge, Grow Strong)	Buena
	Timor Oriental	Institutional Strengthening for Gender Equality and Women's Empowerment	Buena
	Vietnam	Strengthening Women's Capacity in Disaster Risk Reduction to Cope with Climate Change	Muy buena

	Afganistán	Eliminación de la violencia contra las mujeres	Buena
Estados Árabes	Jordania	Promoting Rural Women's Food Security	Muy buena
	Oficina regional para los Estados Árabes (Egipto)	Thematic Evaluation of UN-Women's Humanitarian Action in the Arab States Region	Muy buena
	Palestina	Syrian Women Economic Empowerment Regional Project	Buena
		One Stop Shop for Sustainable Development Joint Programme	Buena
	Marruecos	Country Portfolio Evaluation	Muy buena
		Evaluation du Degré d'intégration du Genre dans Les Plans Communaux de Développement	Buena
	Egipto (Oficina nacional)	Projet «Appui aux Femmes Semencières pour un Développement Egalitaire, Solidaire et Durable au Maroc»	Buena
		Securing Rights and Improving Livelihoods of Women Programme	Buena
Europa y Asia Central	Oficina regional para Europa y Asia Central (Turquía)	Thematic Evaluation of UN-Women's Contribution to Women's Leadership and Political Participation	Muy buena
		UN-Women's Contribution to Gender- Responsive Budgeting in Europe and Central Asia Region	Muy buena
	Kirguistán	Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Moldavia	Enhancing Women's Political Representation Through Improved Capacity and Enhanced Support	Muy buena
	Moldavia	Country Portfolio Evaluation	Buena
Institucional	OEI	UN-Women Strategic Partnerships on Gender Equality and Women's Empowerment	Muy buena
Divisiones de la sede central	División de Políticas	Preventing and Addressing Violence Against Women and Girls in Albania, Mexico and Timor Leste	Muy buena
		Women's Economic Empowerment and Integration into the Value Chain of the Coca-Cola Company in Brazil, Egypt and South Africa	Buena
	División de Programas	Promoting and Protecting Women Migrant Workers' Labour and Human Rights: Engaging with International, National Human Rights Mechanisms to Enhance Accountability	Buena

Anexo II

Evaluación en los fondos administrados por ONU-Mujeres

A. Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas

82. El Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas (UNTF), establecido por la Asamblea General en 1996 (resolución 50/166), está administrado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en nombre del sistema de las Naciones Unidas. En 2017, el Fondo Fiduciario respaldó 120 proyectos destinados a prevenir y abordar cuestiones relacionadas con la violencia contra las mujeres y las niñas en 80 países y territorios.

83. En 2017, 21 proyectos del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas implementados por los beneficiarios se evaluaron de manera externa, lo cual supuso un coste aproximado de 231 281 dólares. Los presupuestos de las evaluaciones externas se incluyen en la subvención concedida. La organización beneficiaria gestiona la planificación de la evaluación gracias a la garantía de calidad y la supervisión del UNTF. El Fondo cuenta con un especialista encargado del control y evaluación para proveer soporte técnico a los beneficiarios en la preparación y gestión de las evaluaciones de sus proyectos. Al 91 % (21 de las 23 evaluaciones previstas), la tasa de terminación de los beneficiarios del UNTF para la evaluación prevista es alta. Quedaron pendientes dos evaluaciones por completar a raíz de cuestiones de programas, y retos institucionales y políticos.

84. En 2017, el UNTF rastreó e implementó las recomendaciones obtenidas en metaanálisis y metaevaluación independientes realizados en 2016 de las evaluaciones del proyecto del UNTF, a fin de mejorar la práctica de evaluación y garantizar el desarrollo de evaluaciones de alta calidad que demuestren la finalización de la violencia contra las mujeres. A fin de amparar la calidad y la credibilidad de los indicios evaluativos, el UNTF estableció procesos rigurosos de revisión y verificación de la calidad de los términos de referencia de la evaluación, los informes iniciales y de proyectos, y de aumento del presupuesto para evaluaciones de beneficiarios. En su sitio web, y ante el centro de indicios, se resumieron 23 evaluaciones de proyectos de buena calidad para su posterior publicación.

85. Al igual que en años anteriores y a fin de mejorar las capacidades de los nuevos beneficiarios del fondo en los ámbitos de evaluación, supervisión y programación basados en indicios, el UNTF dirigió un taller de cuatro días sobre el desarrollo de capacidades a 18 participantes procedentes de nueve pequeñas organizaciones no gubernamentales de Nueva York. El taller se centraba en orientar a los beneficiarios hacia la evaluación, la supervisión y la planificación de sus proyectos basadas en los resultados. El taller incluía sesiones de formación para participantes en la dirección del diseño de evaluaciones y preparación de evaluaciones de proyectos.

B. Fondo para la Igualdad entre los Géneros

86. El Fondo para la Igualdad entre los Géneros (FGE) se publicó en 2009. Se trata del 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 dirigidas por mujeres en el ámbito del empoderamiento político y económico de las mujeres. El FGE sostiene, fomenta y fortalece las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil. Las organizaciones de la sociedad civil ejecutan 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.

87. En 2017, el FGE de ONU-Mujeres encargó su primera evaluación independiente para evaluar los 64 millones de dólares invertidos en acelerar la ejecución de compromisos con la igualdad de género por medio de 121 subvenciones a organizaciones de la sociedad civil dirigidas por mujeres en 80 países desde su publicación en 2009. Los hallazgos preliminares de la evaluación indican que el FGE ha trabajado directamente con más de 535 800 mujeres a fin de incrementar la conciencia y la visibilidad de los derechos humanos de las mujeres, crear redes de organizaciones de sociedad civil más sólidas para la igualdad de género y entablar alianzas locales para el empoderamiento de las mujeres. Como resultado, la sociedad civil de las mujeres ve el FGE como un importante y necesario mecanismo para el impulso de la igualdad de género. Los primeros hallazgos también concluyen que el FGE ha garantizado una optimización de recursos sólida, constante y multidimensional durante toda su existencia. Su ventaja colaborativa dentro del sistema de las Naciones Unidas consiste en abordar la desigualdad existente entre organizaciones de sociedad civil para lograr el principio de «no dejar a nadie atrás» y, así, ocupar un único nicho en la financiación del universo de la igualdad de género. Su ventaja comparativa ha consistido en abordar las normas sociales para fomentar la igualdad de género. El informe de evaluación finalizará en abril de 2018.

88. 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. Se ha aplicado a la evaluación un enfoque descentralizado por el que los socios beneficiarios, según las directrices del personal del FGE, acometen fundamentalmente evaluaciones estratégicas acordes con las normas de ONU-Mujeres y UNEG. En 2017 solo se completó una evaluación del programa final de subvenciones (Egipto). El resto de proyectos de la cartera del FGE siguen estando activos y la finalización de todos los programas se prevé para 2018-2019.