



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

Distr. general  
14 de abril de 2014  
Español  
Original: inglés

### **Período de sesiones anual de 2014**

17 a 19 de junio de 2014

Tema 3 del programa provisional

### **Evaluación**

## **Informe sobre las funciones de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres correspondiente a 2013**

### *Resumen*

De conformidad con la política de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el plan estratégico 2011-2013, la Oficina de Evaluación Independiente presenta su informe anual de evaluación correspondiente a 2013.

En el informe se destacan los progresos realizados en la función de evaluación en 2013, se presentan los principales indicadores del desempeño y los sistemas establecidos para fortalecer la función de evaluación interna, así como la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas de la evaluación sobre la igualdad entre los géneros y el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación.

Además, el informe incluye el programa de trabajo propuesto para la Oficina de Evaluación Independiente para 2014, con indicación de su costo.

Habida cuenta de la importancia de informar acerca de los principales resultados y las enseñanzas aprendidas de las evaluaciones descentralizadas, como se reconoció en el plan de evaluación institucional para 2014-2017, el meta-análisis y la correspondiente respuesta de la administración se presentarán en informes independientes durante el segundo período ordinario de sesiones.

La Junta Ejecutiva desee tal vez: a) tomar nota del presente informe y del programa de trabajo de la Oficina de Evaluación Independiente para 2014; b) celebrar los esfuerzos realizados por ONU-Mujeres y los progresos logrados en el fortalecimiento de la función de evaluación a nivel institucional y a nivel descentralizado; c) celebrar los progresos realizados por ONU-Mujeres para dirigir las iniciativas de evaluación de las cuestiones de género en todo el sistema;



d) encomiar los esfuerzos realizados por ONU-Mujeres para promover asociaciones innovadoras de múltiples interesados para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación, en particular mediante alianzas mundiales innovadoras como EvalPartners; e) pedir a ONU-Mujeres que refuerce la capacidad de evaluación y la financiación para ese fin; f) pedir a ONU-Mujeres que aproveche mejor las respuestas de la administración a las evaluaciones y las enseñanzas extraídas de las evaluaciones para la programación futura; y g) pedir a la Oficina de Evaluación Independiente que siga esforzándose por emprender iniciativas de evaluación de las cuestiones de género en todo el sistema y establecer alianzas innovadoras de interesados múltiples para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación.

## I. Introducción

1. El objetivo estratégico de la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) es influir en la capacidad de ONU-Mujeres para lograr resultados normativos, de desarrollo y de coordinación respecto de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, en colaboración con interesados nacionales e internacionales. Para lograr este objetivo, la Oficina de Evaluación Independiente lleva a cabo evaluaciones institucionales independientes, creíbles y útiles, apoya las evaluaciones descentralizadas, dirige el sistema de las Naciones Unidas sobre la evaluación en que se tienen en cuenta las cuestiones de género y fomenta la capacidad nacional de evaluación.

2. El papel singular que desempeña ONU-Mujeres, con su firme mandato de trabajar tanto a nivel normativo como operacional, así como de asegurar una coordinación en todo el sistema, requiere una función de evaluación innovadora que aproveche sus alianzas y sus conocimientos. Para lograr sus objetivos, la función de evaluación aprovecha la sólida red de interesados de la Entidad que abarca desde gobiernos y la sociedad civil hasta el sistema de las Naciones Unidas. Actuando como catalizador, la función de evaluación procura ampliar y multiplicar sus efectos mediante evaluaciones conjuntas, la coordinación de las evaluaciones en todo el sistema y las alianzas innovadoras de interesados múltiples, como EvalPartners.

## II. Función de evaluación de la Entidad

### A. Gobernanza de la función de evaluación

3. La política de evaluación de ONU-Mujeres ([UNW/2012/12](#)) entró en vigor en enero de 2013. La política rige la función de evaluación independiente de ONU-Mujeres y se aplica a todas las iniciativas financiadas por la Entidad y a todos los fondos administrados por ella. Se atiene a las normas y los estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, pero se adapta específicamente al mandato y la función singulares de ONU-Mujeres para llevar a cabo evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad de género y los derechos de la mujer, y para prestar apoyo a la coordinación, la coherencia y la rendición de cuentas en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas.

4. La política de evaluación establece los elementos de un sistema claro de gobernanza de la función de evaluación. El Secretario General Adjunto/Director Ejecutivo aporta la voluntad política y el entorno propicio para potenciar la cultura de evaluación. También vela por la independencia de la Oficina de Evaluación asegurando que disponga de la dotación de personal y los recursos necesarios para cumplir su función. Para garantizar la independencia de la función de evaluación con respecto a la administración, el Director de la Oficina de Evaluación depende directamente de la Directora de la Entidad.

5. Para proteger aún más la independencia y la calidad de la función de evaluación, en diciembre de 2013 se estableció un Comité Consultivo de Evaluación. El Comité está integrado por evaluadores externos independientes procedentes de distintas zonas geográficas y pertenecientes a distintas instituciones,

expertos superiores de evaluación de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas y de las instituciones de Bretton Woods, y personal directivo superior de ONU-Mujeres. El Comité es presidido por el Director General del Grupo de Evaluación Independiente del Banco Mundial.

6. El Comité Consultivo de Evaluación presta asesoramiento al Secretario General Adjunto/Director Ejecutivo y a la Oficina de Evaluación Independiente con respecto a la función de evaluación en general. En su primera reunión, celebrada a principios de febrero de 2014, el Comité prestó asesoramiento estratégico sobre los progresos realizados hasta ese momento en la función de evaluación de ONU-Mujeres, así como observaciones detalladas sobre el plan estratégico de la evaluación para 2014-2017 y el plan de evaluación institucional para el período 2014-2017.

7. El Comité Consultivo de Evaluación examinó los progresos realizados en la función de evaluación y encomió a la Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres por su labor de planificación estratégica, en particular a finales de 2013 y principios de 2014, y determinó que la Oficina de Evaluación, conforme a su plan de trabajo, estaba avanzando en la dirección correcta.

8. La política de evaluación prevé un examen por homólogos, que deberá ser realizado por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas en 2014, y una valoración externa, que llevarán a cabo la Dependencia Común de Inspección o la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, en 2015. Sin embargo, habida cuenta de la rápida consolidación de ONU-Mujeres, en particular su arquitectura regional, y el hecho de que la Dependencia Común de Inspección realizó una valoración externa de la función de evaluación de las entidades de las Naciones Unidas a principios de 2014, se propuso utilizar la valoración actual de la Dependencia Común de Inspección como base para la edición de 2014 del examen por homólogos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Las conclusiones de la valoración externa de la Dependencia Común de Inspección y del examen por homólogos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas se presentarán en el período de sesiones de la Junta Ejecutiva en 2015.

## **B. Desempeño de la función de evaluación**

9. Un sistema transparente y riguroso para hacer un seguimiento del desempeño de la función de evaluación es fundamental para asegurar la excelencia de las evaluaciones, especialmente en una función de evaluación descentralizada. Por esta razón, en diciembre de 2013, la Oficina de Evaluación estableció un sistema mundial de supervisión de las evaluaciones. El sistema cuenta con un tablero fácil de usar en que se presentan los indicadores clave del desempeño de la función de evaluación. Los indicadores clave del desempeño se ciñen a la política de evaluación y constituyen una prueba de los progresos realizados, o no, en sus esferas críticas.

### **Indicador clave del desempeño 1: recursos financieros invertidos en la evaluación**

10. La política de evaluación recomienda que se invierta en la evaluación como mínimo el 3% del presupuesto de ONU-Mujeres. Aunque es probable que los recursos invertidos en la evaluación varíen de un año a otro, según la planificación

estratégica de las evaluaciones, este indicador clave del desempeño proporciona una indicación general del compromiso financiero de ONU-Mujeres con la función de evaluación.

11. En el cuadro 1 se presenta un análisis retrospectivo de los gastos efectuados entre 2011 y 2013 por ONU-Mujeres para las actividades de evaluación. En 2013, el 1,3% del total de gastos de ONU-Mujeres se invirtió en la función de evaluación. De este total, el 59% correspondía a los gastos de la Oficina de Evaluación Independiente y el 34% estaba relacionado con evaluaciones descentralizadas (véase el cuadro 1). El 7% restante fue invertido por otras divisiones de la Sede. Sin embargo, la Oficina de Evaluación ha reconocido la necesidad de disponer de orientaciones para poder presentar de manera más sistemática información más exacta sobre el gasto realizado en concepto de evaluación a través del sistema financiero Atlas y está trabajando con la División de Gestión y Administración para resolver esta cuestión.

#### Cuadro 1

##### **Tendencias del gasto en evaluaciones (2011-2013)**

(En dólares de los Estados Unidos)

	2011	2012	2013
Total de gastos	198 315 000	235 886 958	269 660 584
Total de gastos en concepto de evaluación	2 480 052	3 758 397	3 576 396
Oficina de Evaluación <sup>a</sup>	1 792 499	2 480 629	2 123 750
Evaluaciones descentralizadas	687 553	1 277 768	1 226 729
<b>Total de gastos invertidos en evaluaciones (porcentaje)</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>

*Fuente:* Las cifras correspondientes a 2013 fueron generadas por la División de Gestión y Administración mediante el sistema Atlas; las cifras correspondientes a 2011 y 2012 para las evaluaciones descentralizadas fueron recopiladas por la Oficina de Evaluación Independiente a partir de los datos aportados por las oficinas.

<sup>a</sup> Esta cifra incluye recursos básicos, fondos del presupuesto de apoyo bienal y del presupuesto institucional y fondos en concepto de participación en la financiación de los gastos desembolsados por la Oficina de Evaluación Independiente, incluidos los gastos de personal.

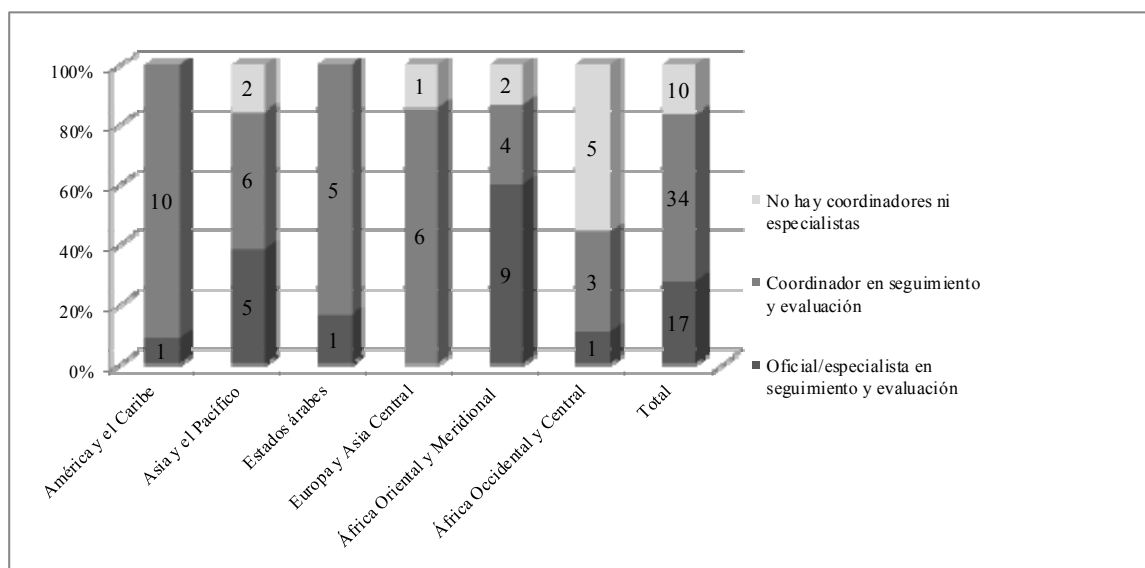
#### **Indicador clave del desempeño 2: recursos humanos**

12. La Oficina de Evaluación siguió fortaleciendo su capacidad en la Sede en Nueva York, hasta llegar a un total de nueve funcionarios: cinco funcionarios del Cuadro Orgánico de nivel medio, dos funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y un consultor. El puesto de Jefe de Evaluación se convirtió en un nuevo puesto de Director de Evaluación (D-1) y se contrataron dos Especialistas en Evaluación (P-3). Se creó un nuevo puesto para un Especialista en Evaluación (P-3), cuya contratación se finalizará en 2014.

13. Además, la Oficina de Evaluación fortaleció la capacidad de evaluación de las oficinas regionales mediante la contratación de un Especialista en Evaluación Regional (P-4) para los Estados árabes y el establecimiento del puesto de Especialista en Evaluación Regional para África Occidental y Central (P-4), cuya

contratación se finalizará en 2014. En total, a nivel descentralizado, la Oficina de Evaluación cuenta con cuatro especialistas en evaluación regional en las oficinas regionales ubicadas en Bangkok, El Cairo, Nairobi y Panamá. Los Especialistas en Evaluación Regional dependen directamente del Director de la Oficina de Evaluación y rinden cuentas también al Director Regional.

Gráfico 1  
**Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación por región**



Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones de ONU-Mujeres.

14. Se han emprendido varias iniciativas para fortalecer la capacidad de evaluación de las oficinas en los países y las oficinas que se encargan de varios países, pero aún queda mucho por hacer. El 24% de las oficinas descentralizadas cuentan con oficiales y especialistas de seguimiento y evaluación para prestar apoyo a la planificación y aplicación de los planes de evaluación descentralizada<sup>1</sup>. De los 17 oficiales y especialistas de seguimiento y evaluación (véase el gráfico 1), el 24% ocupan plazas que no son de plazo fijo, lo que se traduce en una elevada tasa de rotación que puede obstaculizar los esfuerzos de desarrollo de la capacidad de evaluación y la calidad de las evaluaciones de la oficina. Si bien el 59% de las oficinas en los países y las oficinas encargadas de varios países nombraron coordinadores del seguimiento y la evaluación, estos funcionarios no proporcionan sino un mínimo apoyo a la planificación y aplicación de los planes de evaluación descentralizada. No cuentan necesariamente con conocimientos sustantivos en evaluación o dedican solo una pequeña parte de su tiempo a esa función. A fines de

<sup>1</sup> La Oficina Regional para África Oriental y Meridional, la oficina en Uganda y la oficina en la India que se ocupa de varios países contaban con dos funcionarios encargados del seguimiento y la evaluación. En consecuencia, el número total de oficiales de seguimiento y evaluación y de coordinadores asciende a 51. En 2013, había 58 oficinas descentralizadas (6 oficinas regionales, 6 oficinas encargadas de varios países y 46 oficinas en los países), lo que revela la nueva situación que se originó a raíz de la arquitectura regional.

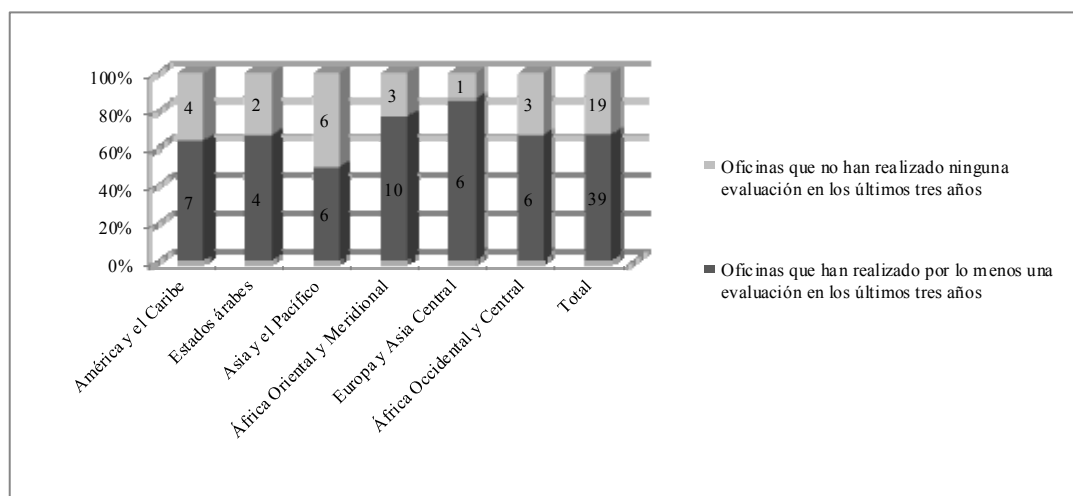
2013, el 17% de las oficinas en los países y las oficinas que se encargan de varios países habían designado a un coordinador del seguimiento y la evaluación.

15. Es esencial contar con más personal de seguimiento y evaluación en las oficinas en los países y las oficinas encargadas de varios países, sobre todo en las oficinas con importantes carteras programáticas y de inversiones, a fin de reforzar la evaluabilidad de los programas, los sistemas de seguimiento y la función de evaluación en los países. La prolongada falta de estos conocimientos especializados repercutirá considerablemente en las actividades de evaluación de ONU-Mujeres y en su capacidad para promover evaluaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género en las evaluaciones conjuntas o en todo el sistema a nivel de los países, especialmente en las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

### Indicador clave del desempeño 3: alcance y tipo de las evaluaciones realizadas

16. De las 58 oficinas descentralizadas, el 67% realizó por lo menos una evaluación en el período comprendido entre 2011 y 2013, mientras que el 33% no realizó ninguna (véase el gráfico 2). Si bien el orden del alcance de las evaluaciones constituye un fenómeno positivo para una entidad de reciente creación como ONU-Mujeres, hace falta realizar un seguimiento y una supervisión sistemáticos para cumplir los requisitos de la política de evaluación.

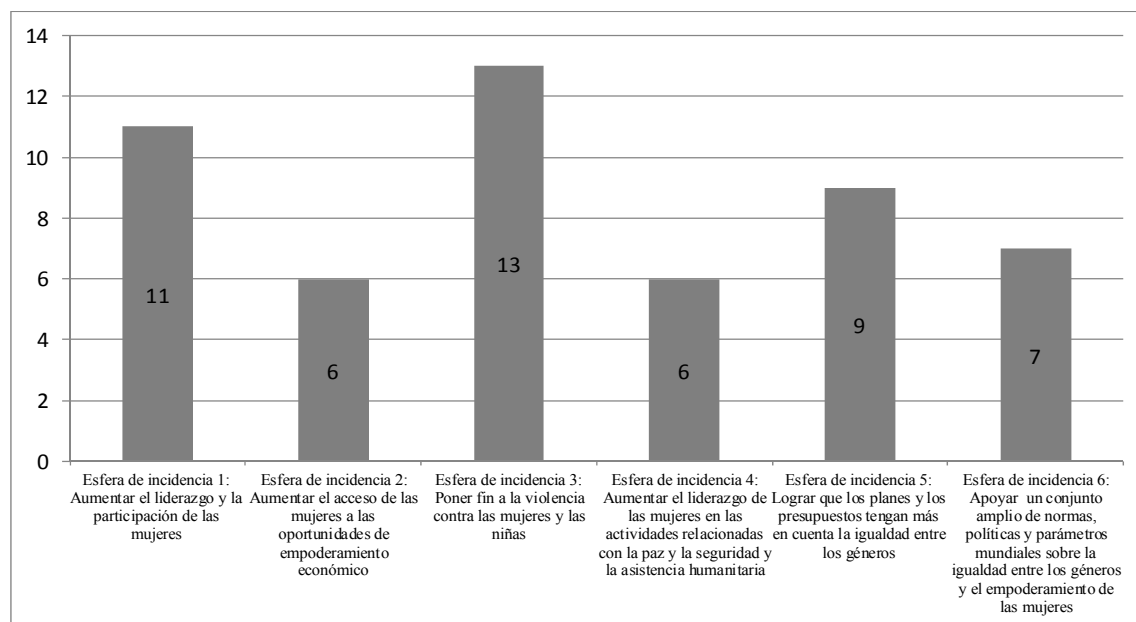
Gráfico 2  
Alcance de las evaluaciones por región (2011-2013)



Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones de ONU-Mujeres.

17. En cuanto al alcance temático, las evaluaciones se refieren a todas las esferas de incidencia del plan estratégico pero prestan mayor atención a la tercera esfera, relativa a poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas (13 informes) y a la primera esfera, a saber, aumentar el liderazgo y la participación de la mujer (11 informes). Cada una de las esferas de incidencia fue examinada en por lo menos seis informes (véase el gráfico 3).

**Gráfico 3**  
**Distribución de los informes según las esferas de incidencia del plan estratégico**



*Fuente:* Sistema mundial de evaluación, valoración y análisis de ONU-Mujeres.

18. Las evaluaciones realizadas en 2013 valoraron la efectividad de los resultados en distintos ámbitos: el 50% de los informes los evaluó en lo que se refiere a los resultados, el 31% en lo que se refiere a los productos y el otro 19% (en su mayoría evaluaciones institucionales y evaluaciones de programas conjuntos) se propuso examinar la contribución a los resultados a más largo plazo, teniendo en cuenta en general la labor de ONU-Mujeres y las actividades anteriores del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). El objeto de la gran mayoría de las evaluaciones (69%) refleja la importancia de valorar resultados de mayor nivel, lo que constituye un fenómeno positivo para la gestión basada en los resultados.

19. Una cuarta parte de las 27 evaluaciones realizadas en 2013 fueron evaluaciones conjuntas. La importante participación de las oficinas de ONU-Mujeres en las evaluaciones conjuntas constituye un paso adelante hacia la coherencia de las Naciones Unidas. Sin embargo, la mayoría de los informes de evaluación considerados de “muy buena” calidad fueron gestionados directamente por ONU-Mujeres. Ello refleja la complejidad de las evaluaciones conjuntas.

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

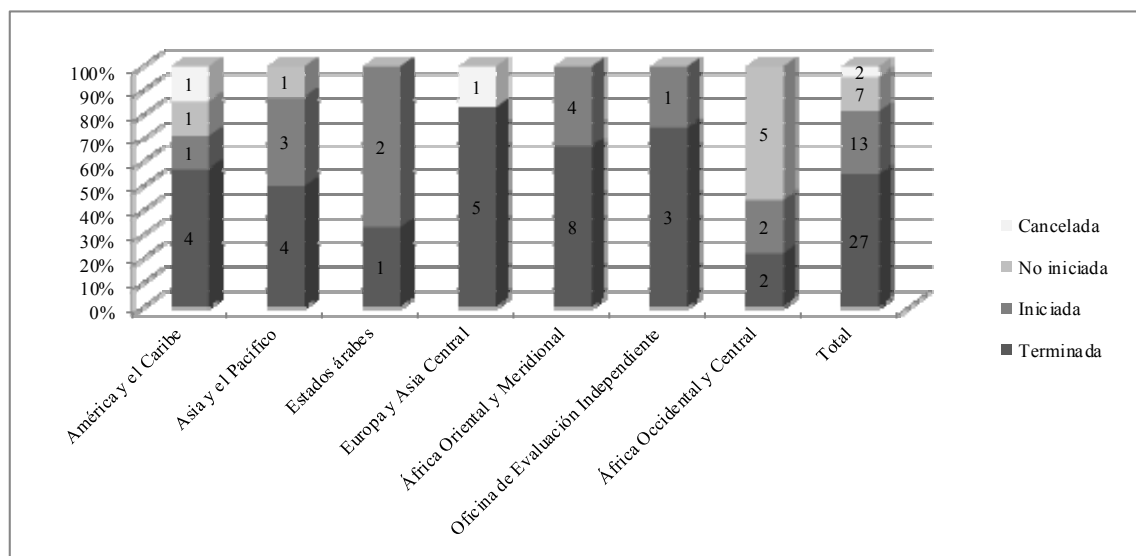
20. La tasa de realización de las evaluaciones previstas en 2013 fue del 82% (el 55% de ellas se completaron y el 27% están en vías de realización). La mayor parte (30%) de las evaluaciones realizadas o en vías de realización eran en África Oriental y Meridional. Tras ellas venían las de Asia y el Pacífico (17,5%), Europa y Asia Central y América Latina y el Caribe (12,5% cada uno), África Occidental y



Central (10%), y los Estados árabes (7,5%). Las evaluaciones institucionales constituían un 10%<sup>2</sup>.

21. En total, el 18% de las evaluaciones previstas no se realizaron, el 14% porque nunca se iniciaron y el 4% porque se cancelaron (véase el gráfico 4). El 55% de todas las evaluaciones previstas pero no iniciadas en 2013 eran en África Occidental y Central. Esto es comprensible dado que el puesto de Especialista en Evaluación Regional no fue creado y que en 2013 la oficina regional y las oficinas en los países estaban en vías de consolidación.

Gráfico 4  
Tasa de realización de evaluaciones en 2013



Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones de ONU-Mujeres.

22. La labor de preparación y aprobación sistemáticas de planes de seguimiento, evaluación e investigación en el marco del proceso de elaboración de la nota estratégica y el plan de trabajo anual, iniciado en el cuarto trimestre de 2013, llevó a la creación de nuevos mecanismos que aseguran la viabilidad de las evaluaciones previstas aumentando la capacidad de evaluación de las oficinas y evitando que se planifiquen demasiadas evaluaciones para 2014. Además, en la región de Asia y el Pacífico se llevaron a cabo dos ejercicios de gran alcance para determinar la posibilidad de realizar evaluaciones, a fin de prepararse para el futuro.

#### Indicador clave del desempeño 5: tasa de presentación de informes de evaluación finalizados al sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento de las evaluaciones

23. Todas las oficinas de ONU-Mujeres tienen que cargar los informes de evaluación finalizados en el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento de las evaluaciones (que puede consultarse en [gate.unwomen.org](http://gate.unwomen.org)) dentro de las seis

<sup>2</sup> El número de oficinas en los países en cada región tiene una incidencia considerable a la hora de determinar el número de evaluaciones en cada región.

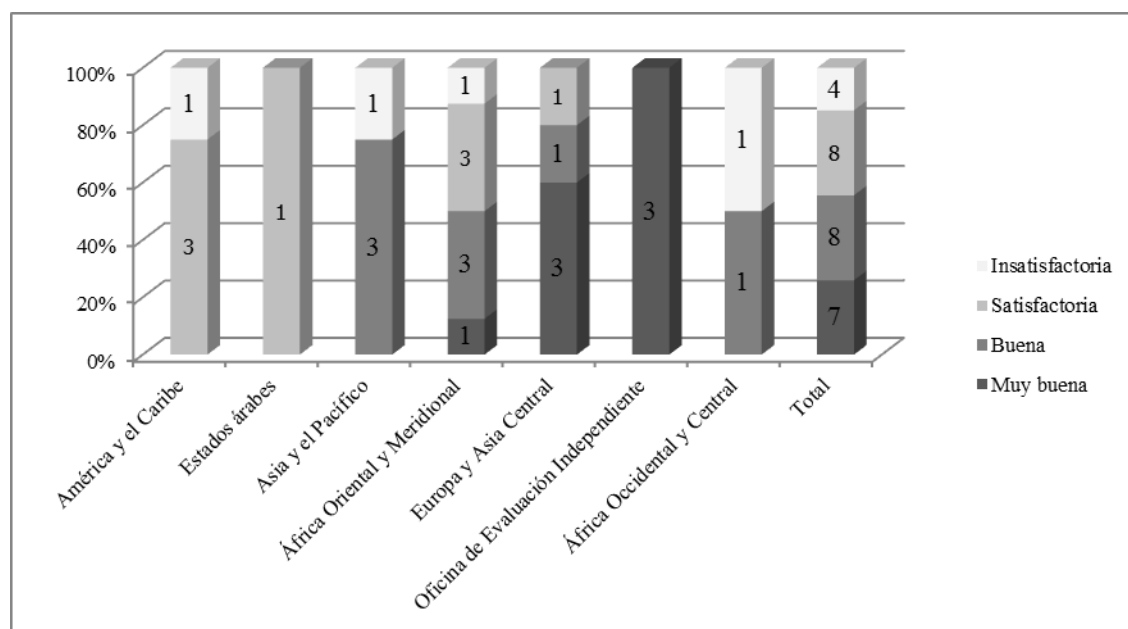
semanas siguientes a su finalización, de conformidad con los requisitos de divulgación y difusión de la política de evaluación. En 2013, el 100% de los informes terminados se cargó y puso a disposición del público mediante el sistema. No se dispone de datos de años anteriores, ya que el sistema se estableció en 2012.

**Indicador clave del desempeño 6: calidad de los informes de evaluación**

24. La Oficina de Evaluación está aplicando una serie de medidas para garantizar la calidad de las evaluaciones. En el cuarto trimestre de 2013, la Oficina presentó el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación. El nuevo sistema está en plena consonancia con las normas para los informes de evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y con metodologías similares de evaluación de la calidad utilizadas por otras entidades de las Naciones Unidas. El sistema de valoración y análisis también incluye indicadores del desempeño y una valoración de las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género, conforme a lo dispuesto por el plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas. A diferencia de lo ocurrido en años anteriores, el nuevo sistema utiliza un enfoque cualitativo para evaluar la calidad de los informes. El empleo de este conjunto de parámetros y sistema de calificación nuevos, junto con los requisitos establecidos por la nueva política de evaluación, hicieron más difícil comparar la calidad de las evaluaciones de 2013 con la de años anteriores. Por consiguiente, los resultados que figuran a continuación abarcan solamente los resultados de las evaluaciones de la calidad de 2013.

25. La metaevaluación realizada por un órgano independiente de examen externo evaluó la calidad general de todas las evaluaciones realizadas en 2013 (véase el gráfico 5). La evaluación consideró que el 85% de los informes de evaluación eran por lo menos “satisfactorios”; el 26% eran “muy buenos” ya que superaban las normas de calidad con respecto a varios parámetros. Esto implica que los informes de evaluación pueden ser utilizados por las oficinas con un grado razonable de confianza para la planificación y la programación con base empírica, y para promover el aprendizaje. Sin embargo, cuatro informes (15%) fueron considerados insatisfactorios. Esto significa que es necesario desarrollar la capacidad de evaluación permanente y sistemáticamente, sobre todo a nivel descentralizado.

Gráfico 5  
Calidad de las evaluaciones de 2013

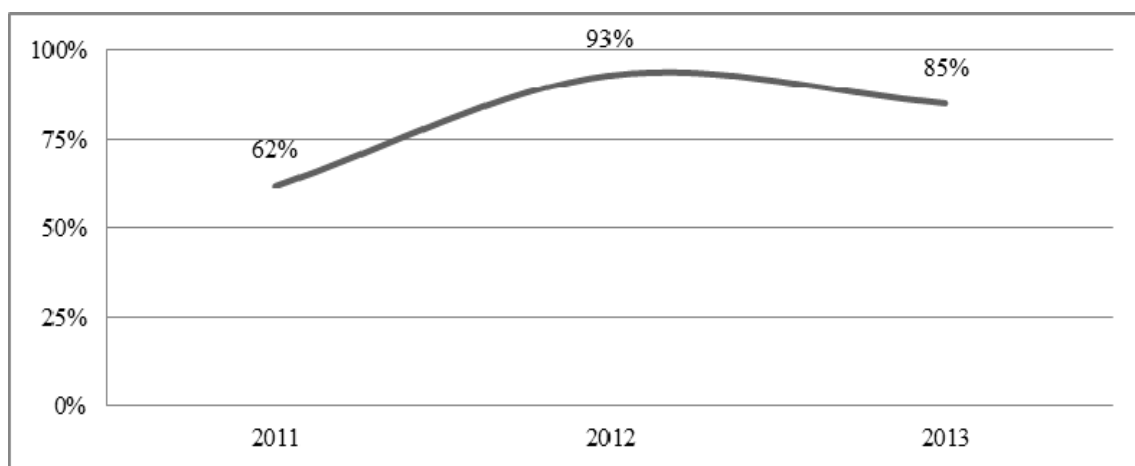


Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones de ONU-Mujeres.

#### Indicador clave del desempeño 7: empleo de la evaluación, incluidas las respuestas de la administración

26. ONU-Mujeres promueve el uso de las evaluaciones exigiendo que la administración responda a cada una de ellas. La respuesta de la administración se carga y se pone a disposición del público en el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento de las evaluaciones. En 2013, el porcentaje de evaluaciones terminadas a las que la administración había presentado una respuesta fue del 85%, lo que representa una disminución respecto de 2012 (93%) (véase el gráfico 6). De las cuatro evaluaciones a las que la administración aún no ha respondido, dos eran evaluaciones de programas conjuntos. El retraso en la preparación y la carga de la respuesta de la administración se debe en parte a la complejidad que supone preparar una respuesta conjunta de la administración.

Gráfico 6  
Tendencia en la presentación de las respuestas de la administración



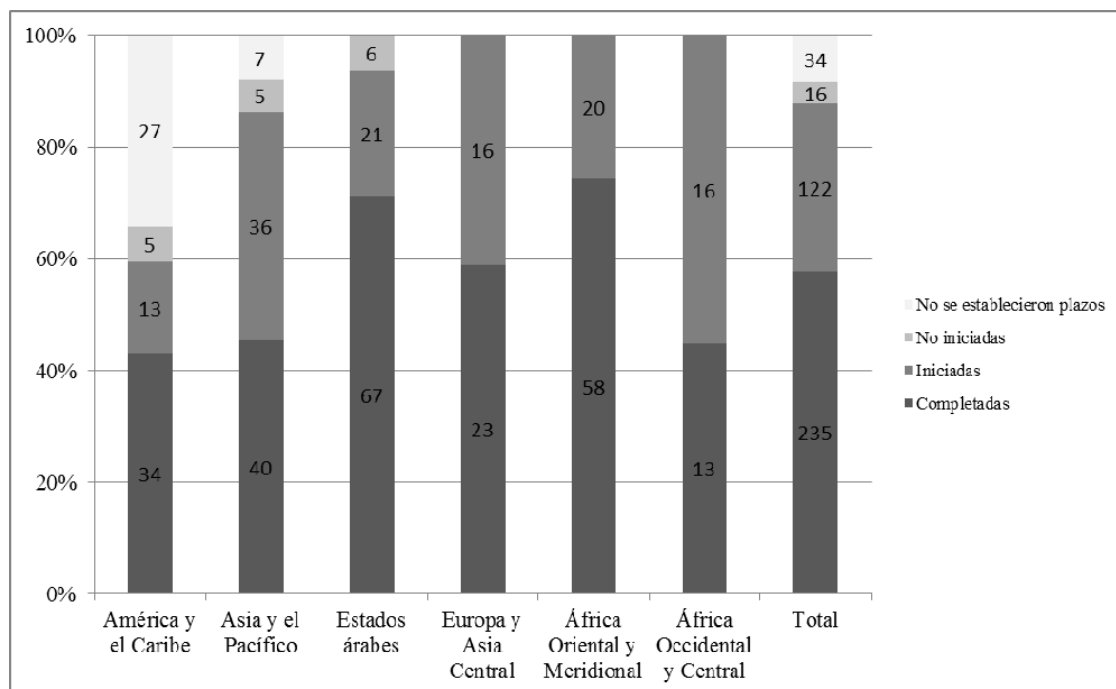
Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones de ONU-Mujeres.

27. ONU-Mujeres también hace un seguimiento de la aplicación de las respuestas de la administración a fin de garantizar que las recomendaciones se pongan en práctica. La tasa de aplicación de las 407 medidas acordadas en las respuestas de la administración en 2012 fue del 88% (58% completadas y 30% que se estaban aplicando), mientras el 4% no se habían comenzado a aplicar y el 8% no tenía un plazo concreto (ver el gráfico 7)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Del total de 431 medidas clave indicadas en 2012, 24 fueron abandonadas por no ser ya aplicables.

Gráfico 7

**Estado de aplicación de las respuestas de la administración a las evaluaciones de 2012 – medidas clave por región**



Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de las Evaluaciones de ONU-Mujeres.

28. Además del mecanismo de respuesta de la administración, ONU-Mujeres promueve el uso de las evaluaciones institucionales mediante el desarrollo y la difusión de los resultados de las evaluaciones, la publicación de informes, documentos de política y seminarios web sobre evaluación, y una activa comunicación con las partes interesadas por conducto de conferencias sobre evaluación, listas de direcciones de correo electrónico, y actividades de enlace con plataformas interinstitucionales como el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

### C. Evaluaciones institucionales

29. Para proporcionar un marco coherente en que las evaluaciones generen sistemáticamente información útil sobre la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y, en la medida de lo posible, el impacto y la sostenibilidad de la labor, de conformidad con el plan estratégico de ONU-Mujeres para 2014-2017, la Oficina de Evaluación elaboró el plan de evaluación institucional para 2014-2017, que se presentará en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva, en junio de 2014.

30. El plan de evaluación institucional describe someramente las evaluaciones institucionales que serán realizadas por la Oficina de Evaluación durante el período 2014-2017, de conformidad con el plan estratégico para 2014-2017. El plan prevé un total de 16 evaluaciones institucionales en cuatro años, 7 de las cuales serán

evaluaciones principales, 5 evaluaciones de alcance más restringido y 4 meta-análisis de evaluaciones descentralizadas.

31. El plan procura que se tengan en cuenta exhaustivamente las esferas de resultados clave del plan estratégico proporcionando una evaluación de todas sus esferas temáticas, como los resultados en materia de desarrollo y de eficacia y eficiencia de la organización, la coordinación y la labor normativa. El proyecto de plan de evaluación institucional tiene en cuenta las evaluaciones institucionales que ya se realizaron en el marco del plan de evaluación institucional para 2012-2013, a saber: la evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la prevención de la violencia contra la mujer (presentada en el segundo período ordinario de sesiones de 2013), la evaluación de la contribución de la Entidad al aumento del liderazgo y la participación de la mujer en las actividades relacionadas con la paz y la seguridad y la respuesta humanitaria (presentada en el primer período ordinario de sesiones de 2014) y la evaluación conjunta de los programas conjuntos sobre la igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, que se presentará a la Junta en 2014.

#### **D. Fortalecimiento del sistema de evaluaciones descentralizadas y de la capacidad de evaluación interna**

32. Las oficinas locales realizan el 89% de las evaluaciones de ONU-Mujeres, lo que refleja el carácter descentralizado de la Organización. Esta situación garantiza que la función de evaluación genere información apropiada a cada contexto que tiene más posibilidades de ser usada por los encargados de la formulación de políticas al elaborar las políticas nacionales en pro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Sin embargo, también plantea un problema de gestión que consiste en asegurar que las evaluaciones cumplan las normas de evaluación convenidas internacionalmente, como las aprobadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

33. Para abordar este problema, ONU-Mujeres ha estado aplicando un enfoque sistémico a fin de mejorar la función de evaluación. La Oficina de Evaluación, la División de Programas de ONU-Mujeres y las oficinas regionales colaboran para reforzar la función de evaluación descentralizada en diversos ámbitos: la mejora de la planificación estratégica de las evaluaciones, la promoción y el apoyo de la calidad de las evaluaciones, la mejora del uso de las evaluaciones y las respuestas de la administración, y el fortalecimiento de la capacidad de evaluación interna.

34. Además de crear el sistema mundial de supervisión de las evaluaciones, en diciembre de 2013, la Oficina de Evaluación puso en marcha el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación, con el objetivo de mejorar la calidad y la utilización de las evaluaciones descentralizadas. El sistema de valoración y análisis utiliza las normas para la preparación de los informes de evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas como base para la revisión y la valoración, velando al mismo tiempo por el cumplimiento de las normas aplicables específicamente a ONU-Mujeres. El sistema evalúa de forma independiente la calidad y la utilidad de los informes de evaluación. Además, contribuye al logro de los objetivos de desarrollo de la capacidad y los objetivos de gestión de los conocimientos sintetizando las conclusiones de las evaluaciones, las buenas prácticas y la experiencia adquirida, y enviando observaciones prácticas a las oficinas competentes sobre cómo mejorar la calidad y la utilidad de las evaluaciones

en el futuro. Para reforzar la rendición de cuentas y la transparencia de la administración en lo que respecta a las evaluaciones, la Oficina de Evaluación mantiene el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento de las evaluaciones, es decir el sistema en línea de acceso público a los informes de evaluación y las respuestas conexas de la administración.

35. La Oficina de Evaluación, principalmente a través de sus especialistas en evaluación regional, prestó apoyo y asistencia técnica a las oficinas locales para fortalecer la gestión basada en los resultados y la cultura de evaluación y ayudarles a cumplir sus responsabilidades en consonancia con la política de evaluación. Este apoyo se prestó en esferas como la preparación de planes de evaluación descentralizada, con indicación de su costo, un examen de los proyectos de mandato de las evaluaciones e informes de evaluación, la divulgación de los informes de evaluación y el uso del sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento de las evaluaciones. En respuesta a peticiones concretas, también se prestaron servicios de asesoramiento a las divisiones de la Sede.

36. Con miras a mejorar la planificación estratégica de las evaluaciones a nivel descentralizado, la Oficina de Evaluación contribuyó al examen de las notas estratégicas regionales, para oficinas que se encargan de varios países y oficinas en los países, que también incluyen planes de seguimiento, evaluación e investigación. En consecuencia, todas las oficinas regionales, las oficinas encargadas de varios países y las oficinas en los países elaboraron planes multianuales de evaluación descentralizada, con indicación de su costo, en consonancia con sus respectivas notas estratégicas. La aprobación de los planes de seguimiento, evaluación e investigación, así como las notas estratégicas, constituyen elementos positivos que contribuyen a fortalecer el compromiso institucional con la función de evaluación.

37. Como parte integrante de sus actividades de fomento de la capacidad interna, la Oficina de Evaluación llevó a cabo actividades de aprendizaje para más de 250 funcionarios de ONU-Mujeres en África, América y el Caribe, Asia y el Pacífico y los Estados árabes. Estas actividades de aprendizaje dieron lugar a un intenso intercambio de conocimientos y experiencia en materia de evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género, programas conjuntos y gestión basada en los resultados. Más de 100 funcionarios participaron en los seminarios organizados por la Oficina de Evaluación junto con otros asociados. Además, la Oficina mantuvo una red de seguimiento y evaluación en línea para facilitar el intercambio y el aprendizaje sobre cuestiones relativas al seguimiento y la evaluación entre colegas de ONU-Mujeres. La red llegó a 134 funcionarios en todo el mundo.

### **III. Coordinación en todo el sistema de las evaluaciones sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer**

38. La Asamblea General estableció ONU-Mujeres con el fin de fortalecer las iniciativas del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. ONU-Mujeres desempeña un papel rector en la coordinación y la rendición de cuentas en todo el sistema con respecto a este ámbito de trabajo. En su resolución [67/226](#) sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, la Asamblea exhortó a ONU-Mujeres y a otras organizaciones a

que fortalecieran su capacidad de evaluación. ONU-Mujeres apoya la coordinación en todo el sistema en materia de evaluación de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, principalmente a través de las seis esferas que figuran a continuación.

#### **A. Promoción de las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género por conducto del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas**

39. El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas es una red de voluntarios que reúne a las dependencias que desempeñan la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas. Contribuye a fomentar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia, la repercusión y la sostenibilidad de la labor del sistema de las Naciones Unidas mediante la promoción y el fortalecimiento de la evaluación. La función esencial del Grupo ha sido elaborar y promover normas y estándares comunes para todas las evaluaciones de las Naciones Unidas. Las normas y los estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas constituyen la base de la profesionalización de las funciones de evaluación de las Naciones Unidas gracias a la cual las entidades de las Naciones Unidas pueden seguir aprendiendo y aumentando la eficacia y la capacidad de respuesta institucionales.

40. Reconociendo la rápida evolución de la situación mundial, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas encargó una evaluación independiente de su desempeño. En la evaluación se recomendó que el Grupo colaborara más estrechamente con otras organizaciones y redes profesionales de evaluación, revisara sus estructuras de gobernanza y adopción de decisiones y definiera una estrategia.

41. Como resultado de ello, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas elaboró una nueva estrategia para el período 2014-2019. Esta estrategia fija el rumbo de la labor del Grupo en el futuro, basándose para ello en sus logros anteriores. El papel y las prioridades del Grupo han ido adquiriendo mayor importancia y prestan apoyo a la reforma de las Naciones Unidas velando por que: a) las funciones y los productos de la valuación de las entidades de las Naciones Unidas cumplan las normas y los estándares del Grupo de Evaluación; b) las entidades de las Naciones Unidas y sus entidades asociadas utilicen la evaluación para promover la rendición de cuentas y el aprendizaje; c) la evaluación sirva de base a las iniciativas y demandas emergentes en todo el sistema de las Naciones Unidas; y d) el Grupo se beneficie de una mejor comunidad mundial en el ámbito de la evaluación y contribuya a ella.

42. A fines de 2013, la Directora de la Oficina de Evaluación de ONU-Mujeres fue elegida Vicepresidenta del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, con el mandato específico de dirigir la agenda del Grupo con respecto a cómo beneficiarse de una mejor comunidad mundial en el ámbito de la evaluación y cómo contribuir a ella. ONU-Mujeres aprovechará esta oportunidad para desarrollar sinergias entre los miembros del Grupo y la comunidad de evaluación mundial para promover la profesionalización de la evaluación, incluidas las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género.



43. En 2013, la Oficina de Evaluación contribuyó a la labor del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas en las siguientes esferas:

a) La Oficina de Evaluación codirigió el Grupo de Trabajo sobre Desarrollo de Capacidades Nacionales de Evaluación del Grupo, que elaboró y publicó (en español, francés e inglés) un informe con consejos prácticos para fortalecer los sistemas nacionales de evaluación. El documento, de fácil consulta, presenta buenas prácticas para fortalecer los sistemas de evaluación nacionales, así como sugerencias prácticas sobre dónde y cómo los organismos de las Naciones Unidas pueden apoyar el desarrollo de las capacidades nacionales de evaluación. Además, en colaboración con EvalPartners, publicó los informes titulados “Evaluation and civil society” y “Voluntary organizations for professional evaluations: learning from Africa, the Americas, Asia, Australasia, Europe and the Middle East”, en los que se hace hincapié en un marco conceptual conjunto para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación y las buenas prácticas respecto del papel de las organizaciones de la sociedad civil;

b) La Oficina de Evaluación participó activamente en el Grupo de Trabajo sobre la Evaluación del Trabajo Normativo del Grupo y contribuyó a la finalización del “Manual para las evaluaciones del trabajo normativo en el sistema de las Naciones Unidas”, asegurándose de que se incluyeran todos los elementos que tenían en cuenta las cuestiones de género que eran necesarios para realizar una evaluación del trabajo normativo. La Oficina de Evaluación también participó en el Grupo de Trabajo sobre la Evaluación de las Repercusiones del Grupo;

c) A fin de aprender y contribuir a la gestión del conocimiento sobre evaluaciones, la Oficina de Evaluación contribuyó al Grupo de Gestión del Conocimiento del Grupo, cuyo objetivo es crear un entorno propicio para la gestión del conocimiento entre los miembros del Grupo. Entre sus logros, cabe mencionar que el Grupo de Gestión del Conocimiento creó con éxito la Comunidad de Intercambio de Prácticas del Grupo, que cuenta con unos 150 miembros. El Grupo fue esencial también para la organización de seminarios web y almuerzos de trabajo en que ONU-Mujeres participó con un seminario web sobre el indicador del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

## **B. Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: sistematización y armonización de la presentación de informes sobre evaluaciones**

44. El objetivo esencial del indicador del desempeño de la evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres es que todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas cumplan las disposiciones relativas a la integración de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en sus respectivas evaluaciones. En 2013, durante su Reunión General Anual, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas aprobó la aplicación a título experimental de la nota técnica y el sistema de puntuación para el indicador del desempeño de la evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema, cuyo propósito es contribuir a que los informes se presenten de manera más sistemática y compatible utilizando para ello un

instrumento común que permite también una mejor comparación entre las entidades de las Naciones Unidas.

45. A fin de apoyar el uso a título experimental de la orientación y el sistema de puntuación, la Oficina de Evaluación organizó sesiones de capacitación, incluso mediante seminarios web, y estableció una función de asistencia a los usuarios relacionada con el Plan de Acción para Todo el Sistema.

46. En 2013, un total de 58 entidades informaron acerca del indicador del desempeño de la evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema: el 29,3% de las entidades que informaron sobre este indicador afirmaron que reunía los requisitos y el 29,3% informó que se acercaba a los requisitos. Solo el 3,4% afirmó que superaba los requisitos y un 12,1% informó que no los reunía. En total un 25,9% afirmó que el indicador no se aplicaba a su caso concreto, bien porque la entidad no había realizado evaluaciones o a causa del carácter altamente técnico del trabajo desempeñado por la entidad.

47. ONU-Mujeres informó que el indicador del desempeño de la evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema había reunido los requisitos según una valoración independiente externa de todas las evaluaciones institucionales y descentralizadas de ONU-Mujeres. Según el examen, ONU-Mujeres obtuvo los mejores resultados en lo relativo a los criterios metodológicos, un ámbito en el que había superado los requisitos. En general, los criterios de preparación habían reunido los requisitos mientras los criterios de utilización de los informes se acercaban a los requisitos. Para ONU-Mujeres la mayor dificultad consiste en cómo formular planes claros para difundir las evaluaciones a nivel descentralizado. Es necesario prestar gran atención a este ámbito para hacer un mayor uso de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones a fin de promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

### **C. Política de evaluación de todo el sistema**

48. La Asamblea General, en su resolución [67/226](#), solicitó al Secretario General que estableciera un mecanismo provisional de coordinación para evaluar las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a nivel de todo el sistema y que elaborara una política para la evaluación independiente de esas actividades en todo el sistema. El propósito de la evaluación a nivel de todo el sistema es establecer un marco institucional común y coherente para todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de realizar evaluaciones independientes de las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a nivel de todo el sistema. La Oficina de Evaluación contribuyó a las consultas que llevaron a la elaboración de la política de evaluación a nivel de todo el sistema por conducto del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas e hizo particular hincapié en la inclusión de la igualdad entre los géneros en las normas y los estándares para las evaluaciones a nivel de todo el sistema.

#### **D. Fortalecimiento de los grupos regionales de evaluación de las Naciones Unidas**

49. En 2013, la Oficina de Evaluación contribuyó activamente a los grupos regionales de evaluación de las Naciones Unidas para mejorar las capacidades y competencias en materia de evaluación, incluidas las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género, en el plano regional. Por ejemplo, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), la Oficina de Evaluación dirigió la puesta en marcha de la Red Interinstitucional de Evaluación en Nairobi. En América y el Caribe, ONU-Mujeres dirigió el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Seguimiento y Evaluación y contribuyó a los procesos y las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en la región. Del mismo modo, en Asia y el Pacífico, la Oficina contribuyó a la capacitación en materia de evaluaciones interinstitucionales dirigida al Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Evaluación en Asia y el Pacífico. Estas y otras actividades similares en otras regiones hicieron posible llegar a más de 450 funcionarios de las Naciones Unidas y a otros asociados. La participación en ese tipo de plataformas regionales ayudó a promover la coherencia de las Naciones Unidas en materia de evaluaciones y la integración de la perspectiva de igualdad entre los géneros.

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

50. Además de apoyar a nivel institucional las evaluaciones conjuntas de programas conjuntos en materia de género, ONU-Mujeres también apoya las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los grupos de trabajo sobre seguimiento y evaluación de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Además, en 2013, una cuarta parte de las evaluaciones de ONU-Mujeres fueron evaluaciones conjuntas

#### **F. Portal para la evaluación de la igualdad entre los géneros: conocimientos empíricos en Internet**

51. El número de evaluaciones disponibles en el portal para la evaluación de la igualdad entre los géneros ha seguido aumentando a lo largo de 2013. La base de datos contiene actualmente 352 informes procedentes de 55 entidades distintas (un aumento del 20% con respecto a 2012), con un aumento en el número de informes de los Estados árabes (aumento del 45%), de África (aumento del 43%), Europa y Asia Central (aumento del 25%), América Latina y el Caribe (aumento del 21%), Asia y el Pacífico (aumento del 12%) y un aumento del 8% a nivel mundial (véase el cuadro 2). La base de datos ha sido actualizada y los usuarios pueden ahora participar en la comunidad de intercambio de prácticas y aportar sus informes anualmente. Las experiencias adquiridas y las buenas prácticas señaladas en los informes de evaluación que se encuentran en el portal se analizarán y resumirán en un examen sistémico conjunto, que se iniciará en 2014.

**Cuadro 2**  
**Evaluaciones sobre igualdad entre los géneros por región**

<i>Región</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
África	44	63
América y el Caribe	28	34
Estados árabes	24	35
Asia y el Pacífico	77	87
Europa y Asia Central	31	39
Mundial	87	94
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>352</b>

*Fuente:* Portal para la evaluación de la igualdad entre los géneros.

#### **IV. Apoyo a las capacidades de evaluación que tengan en cuenta las cuestiones de género a nivel nacional y regional**

##### **A. EvalPartners: una asociación mundial innovadora para mejorar la capacidad de evaluación a nivel nacional y regional**

52. En 2013 ONU-Mujeres sustituyó al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) como representante de las entidades de las Naciones Unidas en EvalPartners, la alianza mundial para fortalecer la capacidad nacional y regional para establecer sistemas de evaluación centrados en la equidad y con perspectiva de género, de la que fue cofundadora y en la que ha participado activamente desde su creación. La alianza, codirigida por ONU-Mujeres y la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación —la federación mundial que representa a 150 organizaciones voluntarias de evaluadores profesionales— es una red de 55 organizaciones unidas para aprovechar las sinergias generadas por el valor añadido de cada organización, entre las que se encuentran, por ejemplo: todas las organizaciones voluntarias regionales de evaluadores profesionales; entidades de las Naciones Unidas (el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ONU-Mujeres, el UNICEF y el programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas); gobiernos del Sur Global y del Norte (Finlandia, México, España, Sri Lanka, Suiza y los Estados Unidos de América); la Red de Evaluación del Desarrollo (EvalNet) del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; bancos multilaterales (el Banco Africano de Desarrollo); fundaciones privadas (la Fundación Rockefeller y la Fundación MasterCard); y otros interesados importantes<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Puede consultarse información adicional sobre EvalPartners en [www.mymande.org/evalpartners](http://www.mymande.org/evalpartners); en el portal “MyM&E” ([www.mymande.org](http://www.mymande.org)) puede consultarse información sobre las publicaciones, las reuniones y los cursos mencionados en la sección IV del presente informe.

53. En el marco de la iniciativa EvalPartners y basándose en el marco conceptual para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación, elaborado por los dirigentes del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación, EvalPartners procura reforzar: a) un entorno propicio para la evaluación; b) la capacidad institucional para exigir, gestionar y utilizar evaluaciones; y c) la capacidad individual de los evaluadores para llevar a cabo evaluaciones creíbles y útiles que tengan en cuenta las cuestiones de género.

## **B. Fortalecimiento de un entorno propicio para la evaluación mediante la proclamación de 2015 Año Internacional de la Evaluación**

54. EvalPartners es una alianza amplia y diversa que se dedica a promover entornos que permitan realizar evaluaciones de buena calidad que tengan en cuenta las cuestiones de género en los planos internacional, regional y nacional. En 2013, altos dirigentes de organizaciones voluntarias de evaluadores profesionales, países en desarrollo y países desarrollados y entidades de las Naciones Unidas se reunieron para elaborar una estrategia de fortalecimiento de entornos propicios para la evaluación.

55. La estrategia procura reforzar la demanda y la utilización de evaluaciones de buena calidad que tengan en cuenta las cuestiones de género para elaborar las políticas públicas en los planos mundial y nacional. En ese contexto, EvalPartners proclamó el año 2015 Año Internacional de la Evaluación en la Conferencia Internacional sobre Capacidades Nacionales de Evaluación, celebrada en San Paulo (Brasil) en 2013. Ello dio lugar a que 160 participantes procedentes de 63 países se comprometieran a fortalecer la demanda y el uso de las evaluaciones en sus propios países y organizaciones proclamando, por ejemplo, el año 2015 Año Internacional de la Evaluación en sus propios países. Hasta la fecha, está previsto celebrar el Año en 15 países. A nivel mundial, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas también aprobó la celebración del Año en su Reunión General Anual de 2013 y el Secretario General se refirió a la importancia estratégica de la evaluación durante la Semana de la Evaluación, organizada por el Grupo en la Sede de las Naciones Unidas, subrayando su carácter esencial. El Secretario General afirmó que, en la difícil situación presupuestaria actual, la evaluación es más importante que nunca. Todos compartimos la responsabilidad de fortalecer la función de evaluación.

56. EvalPartners, ONU-Mujeres y la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación, en colaboración con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y la Red de Evaluación del Desarrollo del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, prepararon una guía práctica para que los interesados nacionales desarrollaran sus propias estrategias de difusión, en función de sus contextos nacionales, a fin de facilitar iniciativas locales y nacionales.

57. El propósito de declarar el año 2015 Año Internacional de la Evaluación es contribuir a los debates de alto nivel en los planos internacional y nacional sobre la función de la evaluación en la buena gobernanza para el desarrollo humano equitativo. Se podrá así situar la evaluación en la esfera política, creando conciencia

de la importancia de la integración de la evaluación en los procesos asociados con la aplicación de los próximos objetivos de desarrollo sostenible a nivel internacional y nacional.

### **C. Fortalecimiento de la capacidad institucional para exigir, gestionar y utilizar evaluaciones**

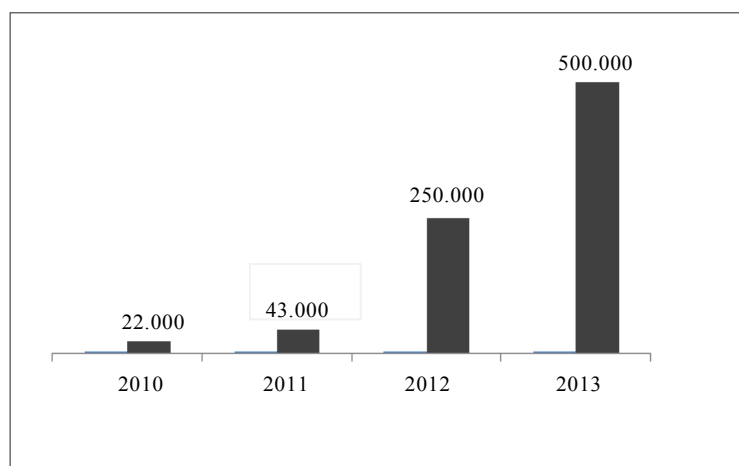
58. En 2013, EvalPartners llevó a cabo un estudio para establecer un mapa de las organizaciones voluntarias de evaluadores profesionales regionales. El estudio determinó que existían 155 organizaciones en 110 países, con un total acumulado de 34.000 miembros; se elaboraron, publicaron y difundieron varios estudios de casos.

59. Para aprovechar y utilizar las capacidades existentes, EvalPartners puso en marcha un programa de apoyo mutuo entre pares. Gracias a este programa, 32 organizaciones voluntarias de evaluadores profesionales nacionales y 6 regionales se apoyaron mutuamente intercambiando experiencias apropiadas según el contexto a fin de facilitar la orientación entre pares. Aprovechando el éxito del programa, y basándose en el principio de la externalización masiva, EvalPartners también puso en marcha una iniciativa dirigida a estimular ideas innovadoras para fortalecer la capacidad para exigir y utilizar la evaluación en la formulación de políticas. Una de las cinco ideas ganadoras fue fundamental para la creación del Foro de Parlamentarios sobre la Evaluación del Desarrollo en Asia Meridional, cuyo objetivo es exigir el desarrollo de políticas nacionales de evaluación y sistemas de evaluación nacional eficaces en los países del sur de Asia.

### **D. Fortalecimiento de las capacidades individuales de los evaluadores para llevar a cabo evaluaciones creíbles y útiles que tengan en cuenta las cuestiones de género**

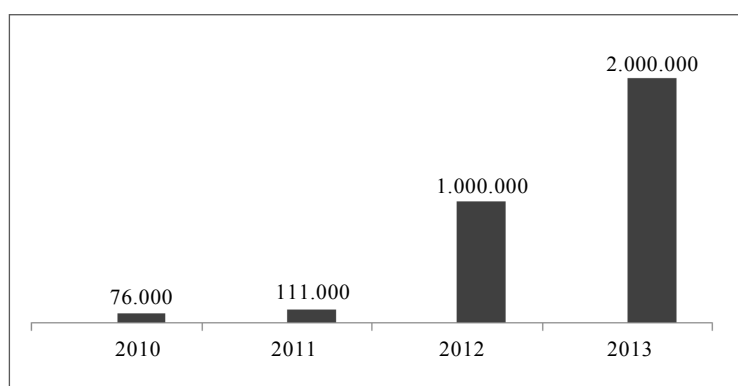
60. EvalPartners también facilitó el aprendizaje mundial sobre evaluación, principalmente mediante la mejora del portal web “MyM&E”, un sistema de gestión de conocimientos de fácil utilización para fortalecer la capacidad nacional de evaluación. Además de ser un recurso de aprendizaje, el portal facilita el fortalecimiento de una comunidad global de evaluación, a la vez que difunde las buenas prácticas y las lecciones aprendidas. Se ha convertido rápidamente en el centro de coordinación mundial de las capacidades nacionales de evaluación.

**Gráfico 8**  
**Número total acumulado de visitantes de la plataforma “MyM&E” de EvalPartners**



*Fuente:* Estadísticas de MyM&E; diciembre de 2013

**Gráfico 9**  
**Número total acumulado de páginas descargadas de la plataforma “MyM&E” de EvalPartners**



*Fuente:* Estadísticas de MyM&E; diciembre de 2013

61. El número total acumulado de visitantes ha aumentado de 22.000 en 2010 a 500.000 en 2013, con visitantes de más de 168 países. Las páginas descargadas aumentaron de 76.000 en 2010 a 2.000.000 en 2013.

62. Estos resultados se han logrado gracias a la utilización estratégica y acertada de las nuevas tecnologías. Desde la inauguración del portal, EvalPartners organizó 44 seminarios web en directo en los que participaron en total 3.300 personas. Basándose en los comentarios de los participantes, EvalPartners decidió poner en marcha una nueva estrategia innovadora para llegar a miles de evaluadores en los países en desarrollo de una forma que fuese eficaz en función de los costos: un curso abierto en línea masivo sobre la evaluación del desarrollo.

63. A finales de 2013, se habían registrado en el curso un total acumulado de 18.000 participantes de 178 países. A pesar de que el curso se concibió principalmente para los evaluadores de los países en desarrollo, su calidad también atrajo evaluadores procedentes de países desarrollados: el 69% de los participantes son de países en desarrollo, mientras que el 31% son de países desarrollados. A pesar de la preocupación por la baja velocidad de la conexión a Internet en África, el mayor grupo de participantes procede de esa región: el 36% de los participantes es de África, el 20% de Asia, el 25% de América del Norte, América Latina y el Caribe, el 15% de Europa y el 4% de Oceanía.

64. En cuanto a las organizaciones de que proceden, los participantes trabajan en diferentes tipos de organizaciones: el 28% trabaja en organizaciones de la sociedad civil, el 21% en entidades de las Naciones Unidas, el 16% en el sector privado, el 17% en los gobiernos, el 9% en universidades y el 9% restante figuran como “otros”.

65. El curso demostró ser muy eficaz en función del costo. Si bien los cursos son gratuitos para los participantes, el costo total para EvalPartners es de unos 5 dólares por participante. Este costo, sin embargo, incluye el costo inicial del desarrollo de la plataforma de aprendizaje electrónico. El costo anual para ejecutar todo el programa, excluido el costo inicial, es de 3 dólares por participante.

#### **E. Alianzas directas con organizaciones regionales**

66. La Oficina de Evaluación Independiente estableció alianzas estratégicas con redes nacionales y regionales de evaluación. Durante el período que se examina, la Oficina consolidó su alianza con la Red de Evaluadores Africanos sobre el Género y el Desarrollo, la Red de Seguimiento, Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe y la comunidad de evaluadores en Asia Meridional. La Oficina también contribuyó a eventos profesionales mundiales y regionales, como el Cónclave de Evaluación Bienal de Asia Meridional, celebrado en Nepal; una serie de mesas redondas sobre género y evaluación celebradas en Asia Meridional y organizadas en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas y la iniciativa “CLEAR” de centros regionales para el aprendizaje en evaluación y resultados, apoyada por el Banco Mundial; la XI Conferencia de la Red de Monitoreo y Evaluación de América Latina y el Caribe, celebrada en Perú; y la Conferencia Internacional sobre Capacidades Nacionales de Evaluación, celebrada en el Brasil. En África, la Oficina dirigió una sesión sobre la integración de la igualdad entre los géneros y los derechos humanos en las evaluaciones durante la semana nacional de seguimiento y evaluación de Kenya.

### **V. Programa de trabajo de la Oficina de Evaluación Independiente propuesto para 2014**

67. El programa de trabajo para el año 2014 concuerda con la política de evaluación y contribuye al marco de eficacia y eficiencia operacional del plan estratégico de ONU-Mujeres. El plan se ciñe estrechamente al plan estratégico para 2014-2017 en que se pidió a la Oficina de Evaluación Independiente que elaborara un plan de trabajo anual en que se especificaran los procesos, las actividades y los



resultados establecidos para cada año en relación con las cuatro esferas de resultados de importancia clave que se detallan a continuación.

#### **A. Implementación de sistemas de evaluación institucional eficaces**

68. ONU-Mujeres mantendrá y mejorará los sistemas de evaluación institucional eficaces para la planificación, gestión y utilización de la evaluación. La Oficina de Evaluación trabajará en el fortalecimiento de sistemas de evaluación de la gobernanza y la consolidación de una función de evaluación sólida. La Oficina iniciará dos evaluaciones institucionales de envergadura: a) una evaluación temática formativa de la contribución de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de la mujer y b) un examen sistémico conjunto de la igualdad entre los géneros en el desarrollo. La valoración externa de la función de evaluación estará a cargo de la Dependencia Común de Inspección como parte de la valoración externa de la función de evaluación de las entidades de las Naciones Unidas y la revisión por pares de la política de evaluación de la Entidad será realizada por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

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

69. La Oficina de Evaluación Independiente prestará apoyo a las oficinas regionales, las oficinas encargadas de varios países y las oficinas en los países para el fortalecimiento de la cultura y la práctica de la evaluación descentralizada asegurándose de que participen activamente en la ejecución de la política de evaluación. Se elaborarán estrategias regionales de evaluación para asegurarse de que la función de evaluación se ajuste a las necesidades de las distintas regiones. Se fortalecerán las capacidades de evaluación interna mediante la consolidación de las directrices de evaluación actuales y la creación de cursos internos de aprendizaje en línea, que se introducirán experimentalmente en 2015. Se reforzarán los sistemas de gestión de los conocimientos sobre evaluación a fin de facilitar el intercambio de información y conocimientos sobre buenas prácticas en materia de evaluación, a través de la publicación de informes y boletines sobre evaluaciones y la ampliación de la comunidad de intercambio de prácticas de evaluación en ONU-Mujeres. A fin de mejorar la calidad y el uso de las evaluaciones descentralizadas, la Oficina de Evaluación Independiente mantendrá y mejorará el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento de las evaluaciones, y prestará asistencia técnica en materia de evaluación por conducto de especialistas en evaluación regional. La Oficina de Evaluación Independiente mantendrá y mejorará la base de datos mundial sobre evaluaciones en materia de género y la lista de consultores para evaluaciones especializados en la igualdad entre los géneros y los derechos humanos.

#### **C. Promoción de la coordinación de las Naciones Unidas en las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género**

70. ONU-Mujeres dirigirá y participará activamente en el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y los grupos regionales de evaluación de las Naciones Unidas.

El Director de la Oficina de Evaluación Independiente, como Vicepresidente del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, dirigirá el objetivo estratégico relativo a las alianzas y el personal de la Oficina seguirá participando en los respectivos grupos de trabajo y equipos de tareas para asegurarse de que todas las actividades de evaluación interinstitucionales tengan en cuenta la igualdad entre los géneros. También se promoverá la armonización de ONU-Mujeres con las políticas y las reformas del sistema de las Naciones Unidas en materia de evaluación. La Oficina prestará apoyo a las actividades interinstitucionales de fomento de la capacidad en materia de evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género dirigiendo la preparación de un curso en línea sobre evaluaciones con perspectiva de género que será diseñado y aplicado conjuntamente con los principales interesados, y mejorando la comunicación y difusión de las orientaciones sobre igualdad entre los géneros y los derechos humanos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. La Oficina contribuirá a los marcos de rendición de cuentas sobre la igualdad entre los géneros en todo el sistema prestando apoyo a las entidades de las Naciones Unidas para la presentación de informes sobre el indicador del desempeño de la evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema y proporcionando asistencia a los usuarios y capacitación sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema al Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. La Oficina también seguirá participando en las evaluaciones en el contexto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

#### **D. Fortalecimiento de las capacidades nacionales de evaluación para los sistemas de seguimiento y evaluación que tienen en cuenta las cuestiones de género**

71. A fin de promover la demanda, la oferta y la utilización de sistemas nacionales de evaluación que tengan en cuenta las cuestiones de género, ONU-Mujeres seguirá codirigiendo EvalPartners con la Organización Internacional para la Cooperación en Materia de Evaluación y colaborando con otras organizaciones voluntarias de evaluadores profesionales. Esta asociación contribuirá a reforzar la capacidad institucional de esas organizaciones facilitando programas de apoyo mutuo entre pares e iniciativas Sur-Sur y promoviendo la cooperación entre sistemas nacionales de evaluación dirigidos por gobiernos y asociaciones profesionales de evaluación. También reforzará la capacidad de los evaluadores, en particular con respecto a las evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género, mediante la plataforma de gestión de los conocimientos “MyM&E” para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación (véase el párr. 60) y cursos abiertos en línea masivos. La Oficina de Evaluación Independiente participará activamente en la aplicación del Año Internacional de la Evaluación y prestará asistencia técnica para integrar la perspectiva de la igualdad de los géneros en los sistemas y las políticas de evaluación nacionales de algunos países.

#### **E. Presupuesto aprobado para el plan de trabajo para 2014 de la Oficina de Evaluación Independiente**

72. Los recursos básicos presupuestados para la Oficina de Evaluación Independiente para 2014 ascienden a 1.730.000 dólares, más otros 1.300.000 dólares para sufragar los gastos de los especialistas en evaluación regional. El presupuesto

incluye gastos de personal y categorías del plan de trabajo, a saber: evaluaciones institucionales, apoyo a los sistemas de evaluación descentralizada y apoyo a las actividades de coordinación de las Naciones Unidas en materia de evaluaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género. Además de los recursos básicos programables, los sueldos de cinco funcionarios se sufragan con cargo al presupuesto institucional, por un total de 876.740 dólares.

73. La Oficina de Evaluación Independiente también recibió los siguientes fondos en concepto de participación en la financiación de los gastos: 675.000 dólares de Suiza para fortalecer la función de evaluación interna, y 350.000 dólares de Finlandia y 125.000 dólares de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional para apoyar EvalPartners.

## Anexo I

## Evaluaciones finalizadas en 2013

<i>Institucional o descentralizada</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>País</i>	<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Calidad del informe</i>
Institucional	Evaluación temática de la contribución de ONU-Mujeres a la prevención de la violencia contra la mujer y la niña y la ampliación del acceso a los servicios	Mundial	Temática	Muy buena
	Evaluación temática de la contribución de ONU-Mujeres al fomento del liderazgo de la mujer y su participación en los procesos de paz y seguridad y en la respuesta humanitaria	Mundial	Temática	Muy buena
	Evaluación conjunta de programas conjuntos sobre igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas	Mundial	Evaluación conjunta	Muy buena
Estados árabes	Evaluación final del Centro Mehwar para la protección y el empoderamiento de las mujeres y sus familias	Oficina en Palestina	Evaluación de programas	Satisfactoria
Asia y el Pacífico	Evaluación final del apoyo prestado al Gobierno del Afganistán por conducto de la comisión para la eliminación de la violencia contra la mujer con el fin de aplicar la ley de eliminación de la violencia contra la mujer y asistencia a las mujeres víctimas	Oficina en el Afganistán	Evaluación de proyectos	Buena
	Examen de mitad de período sobre el programa de lucha contra la trata de personas	Oficina encargada de Bhután, la India, Maldivas y Sri Lanka	Evaluación de proyectos	Insatisfactoria
	Evaluación final del programa para mantener los logros de la migración de trabajadores extranjeros mediante la protección de los derechos de los trabajadores migratorios	Oficina en Nepal	Evaluación de programas	Buena
	Evaluación final del proyecto sobre “La política al servicio de las mujeres” en Nepal	Oficina en Nepal	Evaluación de proyectos	Buena
Europa y Asia Central	Evaluación final externa y formativa del proyecto sobre la mujer para la igualdad, la paz y el desarrollo en Georgia	Oficina en Georgia	Evaluación de programas	Muy buena

<i>Institucional o descentralizada</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>País</i>	<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Calidad del informe</i>
	Evaluación final del proyecto “Women connect across conflicts: building accountability for implementation of Security Council resolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) and 1889 (2009)”	Oficina encargada de Asia Central (Kazajstán)	Evaluación de programas	Buena
	Evaluación final del proyecto sobre la promoción de la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en Europa sudoriental	Oficina encargada de Bosnia y Herzegovina	Evaluación de proyectos	Muy buena
	Evaluación final del proyecto sobre la promoción de los derechos económicos y sociales de la mujer en Montenegro y Serbia	Oficina encargada de Bosnia y Herzegovina	Evaluación de proyectos	Muy buena
	Evaluación final del proyecto sobre la promoción de la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad en los Balcanes occidentales	Oficina encargada de Bosnia y Herzegovina	Evaluación de programas	Satisfactoria
África Oriental y Meridional	Evaluación final del programa de ONU-Mujeres en Burundi para 2010-2013	Oficina en Burundi	Evaluación a nivel de los países	Insatisfactoria
	Evaluación del programa conjunto sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer	Oficina en Etiopía	Evaluación de programas	Buena
	Evaluación final del programa sobre género y gobernanza	Oficina en Kenya	Evaluación de programas	Satisfactoria
	Evaluación de las medidas adoptadas por ONU-Mujeres en relación con la prevención y eliminación de la violencia contra la mujer, con especial atención a la campaña de sensibilización “ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres”	Oficina en Mozambique	Evaluación de proyectos	Satisfactoria
	Evaluación final de los centros de atención integral de Isange	Oficina en Rwanda	Evaluación de programas	Satisfactoria
	Evaluación del programa conjunto sobre igualdad entre los géneros	Oficina en Uganda	Evaluación a nivel de los países	Buena
	Evaluación final del programa de apoyo para las cuestiones de género	Oficina en Zimbabwe	Evaluación de programas	Buena
	Evaluación del apoyo de ONU-Mujeres a la Conferencia Internacional sobre la Región de los Grandes Lagos	Oficina Regional para África Oriental y Meridional	Evaluación de proyectos	Muy buena

<i>Institucional o descentralizada</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>País</i>	<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Calidad del informe</i>
América y el Caribe	Evaluación final del programa mujeres jóvenes ciudadanas	Oficina en el Brasil	Evaluación de programas	Satisfactoria
	Evaluación final del programa “Ciudades Seguras”	Oficina en Guatemala	Evaluación de programas	Satisfactoria
	Evaluación del acuerdo de colaboración entre la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y ONU-Mujeres, en el marco del programa de acciones para la igualdad de género con pueblos indígenas	Oficina en México	Evaluación de programas	Insatisfactoria
	Evaluación longitudinal del programa “De hombre a hombre: intervenir contra los abusadores” de Granada	Oficina para los países del Caribe (Barbados)	Evaluación piloto	Satisfactoria
África Occidental y Central	Evaluación del programa conjunto sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer	Oficina en Liberia	Evaluación de programas	Buena
	Evaluación final del programa sobre la promoción de la justicia para las mujeres en la gobernanza democrática de Malí	Oficina en Malí	Evaluación de programas	Insatisfactoria

## Anexo II

### **Evaluación de fondos administrados por ONU-Mujeres**

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

1. El Fondo para la Igualdad entre los Géneros se puso en marcha en 2009 para impulsar los compromisos en materia de igualdad entre los géneros. El Fondo otorga subvenciones a las organizaciones locales dirigidas por mujeres y a los asociados gubernamentales para promover el empoderamiento económico y político de la mujer. En 2013, el Fondo administró una cartera activa de 69 subvenciones en todo el mundo, por un valor total de 46,5 millones de dólares.

2. Las políticas internas del Fondo requieren que cada beneficiario asigne entre el 10% y el 12% de sus subvenciones a actividades de seguimiento y evaluación en 2013. Cuatro especialistas regionales en seguimiento y presentación de informes ubicados sobre el terreno y un especialista en programas y presentación de informes al respecto ubicado en la sede prestaron apoyo a las evaluaciones de los beneficiarios de subvenciones del Fondo. Además, el Fondo cuenta con una red de 40 coordinadores de ONU-Mujeres que desempeñan una función importante para garantizar el seguimiento y la evaluación de los programas. En 2013, el Fondo proporcionó apoyo y asistencia técnica continuos a los coordinadores y a sus beneficiarios mediante actividades de capacitación y la elaboración de directrices para las actividades de seguimiento y evaluación.

3. El Fondo introdujo mejoras con respecto a la evaluación elaborando una guía completa de aplicación para los beneficiarios, una guía para los coordinadores y una guía para la gestión basada en los resultados destinadas a fortalecer la capacidad de los beneficiarios de las subvenciones para planificar, gestionar y evaluar sus programas. También invirtió en la creación de sistemas de información para mejorar la presentación de informes, el seguimiento, la reunión de datos y el análisis de las subvenciones mediante la elaboración de un sistema electrónico de gestión de subvenciones que estará en condiciones de funcionar plenamente en 2014.

4. El Fondo organizó cuatro reuniones regionales en 2013 que redundaron en un aumento de la capacidad de 150 representantes de beneficiarios y 30 coordinadores con respecto a la gestión basada en los resultados, la aplicación y el seguimiento y la evaluación. Se creó, probó y finalizó un programa de capacitación en materia de gestión basada en los resultados en que se incluyó la evaluación y que ya está disponible para los beneficiarios de subvenciones.

5. En 2013, los beneficiarios del Fondo planearon 3 evaluaciones finales y 11 evaluaciones de mitad de período; de ellas, se completaron 2 evaluaciones finales y 7 evaluaciones de mitad de período. El presupuesto para las evaluaciones completadas ascendió a 265.000 dólares.

#### **Fondo fiduciario de las Naciones Unidas en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer**

1. El Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer es un mecanismo multilateral de concesión de subvenciones establecido en 1996 en virtud de la resolución [50/166](#) de la Asamblea

General. El Fondo Fiduciario es administrado por ONU-Mujeres en nombre del sistema de las Naciones Unidas.

2. En 2013, 14 beneficiarios planearon y concluyeron evaluaciones finales externas; en 2013 se completaron 13 evaluaciones. Según la información recibida hasta la fecha, la suma total gastada para las evaluaciones en 2013 ascendió a 271.629 dólares. Los beneficiarios de subvenciones del Fondo Fiduciario deben gestionar sus propias evaluaciones externas, con el seguimiento y, previa solicitud, el apoyo técnico de la secretaría del Fondo Fiduciario y las oficinas regionales y en los países de ONU-Mujeres.

3. En 2013, el Fondo Fiduciario dispuso de un especialista en seguimiento y evaluación para prestar apoyo técnico a los beneficiarios en la preparación y gestión de sus evaluaciones de proyectos, así como para prestar apoyo a las necesidades de evaluación en la secretaría del Fondo Fiduciario.

4. En 2013, el Fondo Fiduciario puso en marcha el nuevo sistema de gestión de subvenciones en línea. Actualmente los beneficiarios de las subvenciones utilizan el sistema para preparar y presentar sus informes sobre los progresos realizados y sus informes anuales con datos más sistemáticos sobre el seguimiento que se utilizarán en sus últimas evaluaciones externas. Hacia fines de 2013, el Fondo Fiduciario empezó a elaborar una plantilla para las misiones de seguimiento a fin de normalizar la reunión de datos y la agregación y el análisis de datos de diversos beneficiarios de proyectos.

5. Como en años anteriores, el Fondo Fiduciario organizó un taller de fomento de la capacidad de cinco días de duración para 12 organizaciones beneficiarias a fin de aumentar la capacidad de los beneficiarios más recientes en las esferas de la programación con base empírica y su seguimiento y evaluación. El taller, centrado en proporcionar orientación a los asociados con respecto a la planificación basada en los resultados y el seguimiento y la evaluación, incluyó dos sesiones para formar a los participantes específicamente sobre la forma de preparar, diseñar y gestionar las evaluaciones de proyectos externos.

---