

Documento
Orientativo



UNEG
United Nations Evaluation Group

Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG

Prólogo

En un momento en que los estados miembros y el sistema de organismos de las Naciones Unidas se encuentran trabajando conjuntamente para maximizar la obtención de resultados e impactos, se intensifica la atención sobre la evaluación como medio de fortalecer la rendición de cuentas y el aprendizaje. El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), que reúne a todas las oficinas de evaluación de la ONU, ha apoyado este proceso de forma consistente, contribuyendo a la mejora de la evaluación dentro de la ONU a través del fortalecimiento de la función de evaluación en las distintas organizaciones y al fortalecimiento de la colaboración y el desarrollo de metodologías y enfoques que hacen justicia a los diversos temas que el sistema de la ONU debe abordar: desde paz y seguridad, ayuda humanitaria, medio ambiente hasta el desarrollo. Como guía para nuestro trabajo, nos basamos en las Normas y Estándares de Evaluación, Directrices Éticas y el Código de Conducta para evaluadores y evaluadoras que hemos desarrollado.

La ONU ha tenido un papel importante en el establecimiento de la agenda normativa, política y de desarrollo de los derechos humanos y la igualdad de género en los países, erigiéndose en el foro donde las aspiraciones de las personas, hombres y mujeres, han sido plasmadas en convenciones que promueven y protegen sus derechos. Las Normas y Estándares de UNEG enfatizan la necesidad de hacer evaluaciones centradas en las personas, en las que los evaluadores y evaluadoras consideren los derechos humanos y la igualdad de género en su trabajo. Sin embargo, continúa habiendo una laguna en las herramientas y marcos de evaluación para reflejar completamente estas consideraciones. Por tanto, con este manual hemos dado el primer paso para desarrollar un enfoque que integre los derechos humanos y la igualdad de género en la práctica de la evaluación.

Este manual es resultado de una intensa colaboración interagencial y es testimonio de la innovación que se puede lograr cuando las organizaciones trabajan juntas. Quiero expresar mi profundo agradecimiento al Grupo de Trabajo del UNEG sobre Derechos Humanos e Igualdad de Género por sus incansables esfuerzos para producir materiales orientativos y a todos los miembros de UNEG por su apoyo a esta iniciativa. El Grupo de las Naciones Unidas para el desarrollo tiene el placer de presentar este Manual para la Integración de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género en la Evaluación: Hacia una guía del UNEG, que esperamos sea útil incluso más allá del trabajo de la ONU.

Saraswathi Menon
Presidenta UNEG

Prefacio

El manual de UNEG “Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación: Hacia a una guía del UNEG” describe los pasos a seguir para incorporar estas dimensiones a lo largo de un proceso de evaluación. El manual es resultado de los esfuerzos de UNEG para ofrecer una herramienta práctica para evaluadoras y evaluadores, gestoras y gestores de programa tanto dentro como fuera del sistema de la ONU. Fue respaldado durante la Reunión General Anual del UNEG en marzo de 2011 y será acompañado de un Documento Orientativo completo que será publicado en 2012.

El manual representa la culminación de la colaboración de los miembros del UNEG. Un Grupo de Trabajo compuesto por nueve agencias de la ONU (FAO, OIT, ACNUDH, FNUDC, DAES, PNUD, UNICEF, OSSI, ONU Mujeres) realizó una revisión de los marcos y herramientas existentes y desarrolló este manual para: zanjar las lagunas observadas en cuanto al material de orientación existente; trabajar sobre las Normas y Estándares de Evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (UNEG 2005); e informar y fomentar a quienes participan en procesos de evaluación a que incorporen las dimensiones de derechos humanos e igualdad de género en sus evaluaciones.

Algunos miembros de UNEG ya han probado el manual. También ha sido extensamente revisado y comentado por personal experto, interno y externo, en los ámbitos de evaluación, derechos humanos e igualdad de género. La copresidencia desea expresar su agradecimiento por estas valiosas contribuciones.

Dada que la posible evolución en estos ámbitos de trabajo puede tener impacto en la relevancia y aplicabilidad del manual, éste será actualizado en un plazo de dos o tres años tomando como referencia investigaciones adicionales y, especialmente, la retroalimentación de los usuarios y usuarias. Por tanto, alentamos a quienes usen el manual a hacer su aporte no sólo sobre la utilidad de este documento sino también sobre su experiencia general en la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación. Al final del manual encontrarán un formulario de retroalimentación así como el enlace para la encuesta en línea.

Grupo de Trabajo del UNEG sobre Derechos Humanos e Igualdad de Género

Marzo 2011

Agradecimientos¹

Este manual fue desarrollado por el Grupo de Trabajo del UNEG sobre Derechos Humanos e Igualdad de Género. Las siguientes personas miembros de UNEG han participado en el Grupo de Trabajo aportando retroalimentación, contribuciones sobre el contenido y la puesta a prueba del manual: Tullia Aiazzi (FAO), Lucien Back (UNICEF), Cristina Battaglino (PNUMA), Majid Benabdellah (FIDA), Alexandra Chambel (PNUD), Janie Eriksen (UNICEF), Scott Green (OCAH), Anna Guerraggio (FAO), Francisco Guzmán (OIT), Peter Hellmers (ACNUDH), Yuen Ching Ho (UNCTAD), Chandi Kadirgamar (FNUDC), Aurélie Lamoyer (FAO), Christa Lex (OSSI), Thuy Thu Le (ONUDI), Elena Marcelino (ONU Mujeres), Caspar Merkle (VNU), Kay Nagata (DAES), Suppiramaniam Nanthikesan (PNUD), Ada Ocampo (UNICEF), Fumika Ouchi (PNUD), Suna Pallek (OSSI), Laurence Reichel (FNUDC), y Cynthia Viveros-Camo (OSSI). Shravanti Reddy (ONU Mujeres) también es miembro del Grupo de Trabajo y brindó una enorme contribución durante todo el proceso de formulación, inclusive de forma inicial como consultora.

UNEG desea expresar un agradecimiento especial a Janice Muir (OSSI), Belén Sanz (ONU Mujeres) y Romain Sirois (ACNUDH), quienes han ejercido funciones copresidentes específicamente durante el desarrollo del manual. UNEG les agradece por su valiosa contribución y su indiscutible liderazgo en el Grupo de Trabajo durante todo el proceso de elaboración del manual. .

Ana Cristina Guimarães Matos y Rieky Stuart trabajaron como consultoras en la elaboración o del manual y queremos agradecerles por su arduo trabajo y gran dedicación para desarrollar un producto de calidad y alto nivel.

La fase piloto del desarrollo del manual fue crucial para asegurar un producto relevante y fácil de usar. Algunas voluntarias y voluntarios que participaron en el piloto y cuya retroalimentación fue fundamental, fueron: Priya Alvarez (ONU Mujeres), Nazik Ali Elrayah A/Aziz (consultora independiente), Nafisa Bedri (Asian University for Women), Roland Bill (OSSI), Carmen Colazo (consultora independiente), Laura Gonzalez (ONU Mujeres), Yumiko Kanemitsu (ONU Mujeres), Ibrahim Hussein Mohamed (VNU) Mary Okumu (FNUDC), Ana Carolina Querino (ONU Mujeres), Martina Rathner (UNESCO), Roskriv Rivera (consultora independiente), Babar Sobhan (consultor independiente), Barbara Torggler (UNESCO), Danielle Valverde (ONU Mujeres) and Claudia von Monbart (consultora independiente).

UNEG contó con la excelente colaboración de varios socios y desea expresar su profundo agradecimiento a quienes contribuyeron con su experiencia en evaluación, igualdad de género y derechos humanos: Andrei Abramov (ex OSAGI), Marie-Hélène Adrian (Universalía), Michael Bamberger (American Evaluation Association), Alfonso Barragues (ACNUDH), Tony Beck (consultor independiente), Penelope Beynon (Institute of Development Studies), Christine Brautigam (DAES), Heather Buchanan (Management Consulting Services), Maria Bustelo (Universidad Complutense de Madrid), Silvie Cohen (ONU Mujeres), Silvia de Giuli (UNICEF), Rangita de Silva (Wellesley University),

¹ Las personas que figuran en la lista de agradecimientos han contribuido en el proceso de elaboración del Manual de Orientación desde abril de 2008 hasta la finalización del manual.

Maribel Derjani-Bayeh (DAES), Yamina Djacta (ONU-HÁBITAT), Isha Dyfan (ACNUDH), Alejandra Faúndez Meléndez (Inclusión y Equidad), Neal Gilmore (ACNUDH), Natascha Gomes (UNICEF), Katherine Hay (CIID), Silvia Hordosch (ONU Mujeres), Sohail Hussein (Consultor Independiente), Akiko Ito (DAES), Cecilia M Ljungman (consultora independiente), Luz Angelo Melo (UNFPA), Donna M. Mertens (Gallaudet University), Stephen Porter (University of Witwatersrand), Katrina Rojas (Universalía), Andrea Rossi (Harvard University), Lydia Ruprecht (UNESCO), Inda Sajor (ACNUDH), Maria Sarabia (Ministerio de Asuntos Exteriores, España), Dan Seymour (UNICEF), Inga Sniukaite (ONU Mujeres), Pierre Sob (ACNUDH), Mara Steccazzini (ACNUDH), Isabel Suarez (ONU Mujeres), Patrick Twomey (Red Internacional de Derechos Humanos), Frederic Unterreiner (UNICEF), Lee Waldorf (ONU Mujeres) y Simon Walker (ACNUDH).

También queremos agradecer a Sonila Aliaj (ONU Mujeres), Rhonda de Freitas (ONU Mujeres), Sasha Jahic (PNUD), Flora Jimenez (PNUD), Antana Locs (ONU Mujeres), Florencia Tateossian (PNUD), Thuy-Hang Thi To (PNUD), Juha Uitto (PNUD) y Michelle Weston (Secretaría de UNEG) por su continuo apoyo.

Índice

Prólogo	2
Prefacio	3
Agradecimientos	4
Acrónimos y abreviaciones	8
Introducción	10
Derechos humanos.....	11
Igualdad de género.....	13
Derechos humanos, igualdad de género y evaluación.....	14
Principios para integrar los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación	14
Capítulo 1: Trabajo preliminar para una evaluación	16
Tarea 1.1. Determinar la evaluabilidad de las dimensiones de derechos humanos e igualdad de género de una intervención.....	16
Capítulo 2: Elaboración de los Términos de Referencia de la evaluación	21
Tarea 2.1. Identificar las partes interesadas de la evaluación y sus roles en los derechos humanos y la igualdad de género	21
Tarea 2.2. Criterios para la evaluación de los derechos humanos y la igualdad de género.....	25
Tarea 2.3. Definir las preguntas de evaluación	29
Tarea 2.4. Trabajar con indicadores de derechos humanos e igualdad de género	33
Tarea 2.5. Seleccionar un equipo evaluador.....	35
Capítulo 3: Implementación de la evaluación	37
Tarea 3.1. Seleccionar el método de evaluación indicado	37
Tarea 3.2. Recolectar y analizar datos.....	39
Tarea 3.3. Preparar el informe de evaluación y otras maneras de informar	42
Tarea 3.4. Difundir la evaluación y preparar una Respuesta de Gestión.....	43
Anexo 1: Lista de verificación concisa para un proceso de evaluación de derechos humanos e igualdad de género	44
Anexo 2: Ejemplos de indicadores de derechos humanos, igualdad de género y empoderamiento	46
Bibliografía	48
Formulario de retroalimentación	50

Tablas	
Tabla 1.1. Determinar la evaluabilidad de las dimensiones de derechos humanos e igualdad de género de la intervención	18
Tabla 2.1. Matriz para el análisis de las partes interesadas	23
Tabla 2.2. Cómo completar y usar la matriz para el análisis de las partes interesadas	24
Tabla 2.3. Criterios de evaluación del CAD e integración de los derechos humanos y la igualdad de género	26
Tabla 2.4. Definir las preguntas de evaluación para estudiar el diseño y la planificación, la implementación y los resultados	30
Tabla 3.1. Elementos claves de una metodología de evaluación adecuada para el abordaje de los derechos humanos y la igualdad de género	38
Tabla 3.2. Adaptar métodos comunes para abordar los derechos humanos y la igualdad de género	40
Tabla 3.3. Preparar el informe de evaluación	42
Cuadros	
Cuadro 1. Entendimiento común de la ONU sobre el Enfoque Programático Basado en los Derechos Humanos.....	12
Cuadro 2. Ejemplo exitoso: Uso de un ejercicio de evaluabilidad para fortalecer el diseño programático.....	16
Cuadro 3. Determinar el grado de participación de las partes interesadas	21
Cuadro 4. ¿Qué es la Teoría del Cambio?	29
Cuadro 5. Consejos prácticos para formular indicadores de derechos humanos e igualdad de género	34
Cuadro 6. Consideraciones éticas necesarias.....	36
Cuadro 7. Juego de niños: Identificar un método de evaluación adecuado en un análisis de partes interesadas	37

Acrónimos y abreviaturas

ALNAP	Red para un aprendizaje activo sobre rendición de cuentas y resultados de la acción humanitaria
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAD	Comité de Asistencia para el Desarrollo
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CIID	Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo
CRC	Convención sobre los Derechos del Niño
CRPD	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
DD.HH.	Derechos humanos
DD.HH/IG	Derechos humanos e igualdad de género
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
EBDH	Enfoque programático basado en los derechos humanos
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
FNUDC	Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
OSAGI	Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujeres
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SyE	Supervisión y evaluación
ToR	Términos de referencia
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
VNU	Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas

Introducción

1. El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) es una red profesional que reúne a las unidades encargadas de la evaluación en el sistema de la ONU, incluidas las agencias especializadas, fondos, programas y organizaciones afiliadas. Tiene el propósito de fortalecer la objetividad, eficacia y visibilidad de la función de evaluación en todo el sistema de la ONU y promover la importancia de la evaluación para el aprendizaje, la toma de decisiones y la rendición de cuentas.
2. El manual fue desarrollado por el Grupo de Trabajo del UNEG sobre Derechos Humanos e Igualdad de Género y constituye una guía con opciones sobre cómo integrar las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género en la evaluación. Fue desarrollado en respuesta al vacío advertido en las guías sobre evaluación de Naciones Unidas y en coherencia con los mandatos en todo el sistema de la ONU de integrar los DD.HH. y la igualdad de género en todas las áreas de trabajo, incluida la evaluación. El manual contribuirá a que el sistema de la ONU pueda mejorar la integración de lecciones aprendidas, exigir resultados a las partes interesadas y, a su vez, mejorar las políticas y la programación, lo cual contribuirá a la realización de los DD.HH. y la igualdad de género y a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y otros mandatos de la ONU².
3. Este manual ofrece orientación sobre ambos conceptos, “derechos humanos” e “igualdad de género”, para aprovechar las sinergias y la superposición entre estos conceptos que se refuerzan mutuamente, incluido el entendimiento de que la igualdad de género es tanto un derecho humano como una dimensión del desarrollo en sí mismo. Además, los derechos humanos incluyen, pero no están limitados a, los derechos humanos vinculados a la igualdad de género.
4. El manual fue diseñado principalmente para uso de los evaluadores y evaluadoras de la ONU que realizan evaluaciones de programas y proyectos (aquí llamados “intervenciones”), y es especialmente útil para evaluaciones de intervenciones que no tienen como objetivo principal los derechos humanos ni la igualdad de género. También puede ayudar a quienes diseñan y planifican nuevas intervenciones en análisis de DD.HH. e igualdad de género, y a promover su inclusión en el diseño de intervenciones y sistemas de SyE. También puede ser adaptado como herramienta de apoyo para otros tipos de evaluaciones realizadas dentro y fuera del sistema de la ONU. Se trata de un documento de referencia condensado que acompañará al Documento Orientativo de UNEG sobre este tema (disponible próximamente)³.
5. A lo largo del documento, se usa el término **gestor o gestora de evaluación** para referirse a la persona responsable de organizar y dirigir el proceso de evaluación, incluida la preparación del diseño, y quien recibirá el informe de evaluación para asegurar su calidad. El término **evaluadora o evaluador/equipo evaluador** se usa para describir a la persona o equipo que recopila y analiza los datos, y prepara el informe de los hallazgos y recomendaciones.

² El sistema de la ONU se vale de la supervisión, evaluación, auditoría e inspección como elementos de gestión de resultados. Este manual es sobre evaluación. Este manual sirve para todo tipo de evaluación, también en contextos de desarrollo o humanitarios.

³ El Documento Orientativo de UNEG (a publicarse en 2012) proporcionará información adicional.

6. El manual está organizado siguiendo las principales etapas de la planificación e implementación de la evaluación:

- **Capítulo 1: Trabajo preliminar para una evaluación** – incluye cómo determinar la evaluabilidad de las dimensiones de DD.HH e igualdad de género en una intervención y cómo proceder ante diferentes escenarios de evaluabilidad.
- **Capítulo 2: Elaboración de los Términos de Referencia de la evaluación** – incluye los pasos a seguir para desarrollar el ToR de una evaluación; cómo hacer un análisis de partes interesadas sensible a los DD.HH. y la igualdad de género, que además sea inclusivo de los diversos grupos interesados en el proceso de evaluación; cómo definir los criterios de evaluación, preguntas de evaluación e indicadores que tomen en cuenta los DD.HH. y la igualdad de género; y criterios para formar un equipo evaluador
- **Capítulo 3: Implementación de la evaluación** – incluye la importancia de seleccionar y usar métodos de evaluación adecuados para asegurar que durante el proceso de evaluación se identifiquen y analicen los aspectos de DD.HH. e igualdad de género de la intervención. También define el proceso para redactar el informe de evaluación, difundir los resultados de la evaluación y responder a los hallazgos y recomendaciones de la evaluación.

7. También se incluye **una Lista de Verificación para llevar a cabo un proceso de evaluación de DD.HH. e igualdad de género**. Se trata de una herramienta que ayudará a gestoras y gestores de evaluación, y también a evaluadores y evaluadoras a determinar si se han seguido debidamente todos los pasos necesarios para integrar los DD.HH. y la igualdad de género en el proceso de evaluación.

Derechos Humanos

8. La promoción y protección de los DD.HH. y la igualdad de género son principios medulares del mandato de la ONU. Todas sus agencias deben trabajar para mejorarlos intrínsecamente y contribuir a su realización, tratando las causas subyacentes de las violaciones de los derechos humanos, incluida la discriminación contra las mujeres y niñas, y utilizando procesos que estén en línea con estos principios y los apoyen. Las intervenciones de la ONU que no consideren estos principios corren el riesgo de reforzar los patrones de discriminación y exclusión o de perpetuarlos⁴.

9. Los derechos humanos son derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, origen nacional o étnico, color, discapacidad, religión, lengua, etc. A todos los seres humanos les corresponden estos derechos sin discriminación alguna. Estos derechos son universales, inalienables, interdependientes, indivisibles, iguales y no discriminatorios.

⁴ Acción 2 es un programa a escala mundial diseñado para fortalecer la capacidad de los equipos de país de las Naciones Unidas de apoyar a los Estados Miembros que lo soliciten en sus esfuerzos para fortalecer los sistemas nacionales de promoción y protección de los derechos humanos <http://www.un.org/events/action2/summary.html> (en inglés).

10. Los derechos humanos están formulados y garantizados por marcos normativos y leyes que establecen las obligaciones de los Estados de actuar con el fin de respetar, proteger y satisfacer los derechos humanos y las libertades fundamentales de individuos o grupos. Utilizamos el término “garantes de derechos” para reflejar las obligaciones de los Estados para con los “titulares de derechos”, que representan todos los individuos en el Estado correspondiente.⁵

11. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948 es el documento general de la ONU que reconoce formalmente los derechos humanos acordados universalmente.⁶ Luego de la DUDH se suscribieron tratados legalmente vinculantes: en 1965, la [Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial \(ICERD\)](#) y, un año después, dos pactos de derechos civiles y políticos, y derechos económicos, sociales y culturales respectivamente. Desde entonces, la Asamblea General adoptó un total de nueve tratados básicos de derechos humanos, los cuales están vigentes, así como muchos protocolos facultativos⁷. Estos tratados internacionales han profundizado en la definición y codificación de los derechos contenidos en la DUDH.

⁵ La expresión “garante de derechos” tiene definiciones diferentes en programación y en el derecho internacional sobre derechos humanos. En este documento, se adopta la definición utilizada en programación, que incluye dentro de la expresión “garante de derechos” tanto a actores estatales como no estatales con obligaciones o responsabilidades en intervenciones para el desarrollo.

⁶ A pesar que las Declaraciones, por definición, no son legalmente vinculantes, muchas de las normas de la DUDH ya forman parte del derecho consuetudinario internacional.

⁷ Los nueve tratados internacionales básicos sobre derechos humanos son:

ICERD Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial 21 dic. 1965

ICCPR Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 16 dic. 1966

ICESCR Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 16 dic. 1966

CEDAW Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 18 dic. 1979

CAT Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes dic.1984

CRC Convención sobre los Derechos del Niño 20 nov. 1989

ICRMW Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares 18 dic. 1990

CPED Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas 20 dic. 2006

CRPD Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 13 dic. 2006

Protocolos facultativos de los tratados internacionales básicos sobre derechos humanos:

ICESCR - OP Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 10 dic. 2008 CDESCR

ICCPR-OP1 Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 16 dic. 1966 HRC

ICCPR-OP2 Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte 15 dic. 1989 HRC

OP-CEDAW Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 10 dic. 1999 CEDAW

OP-CRC-AC Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados 25 mayo 2000 CRC

OP-CRC-SC Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía 25 mayo 2000 CRC

OP-CAT Protocolo Facultativo de la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes 18 dic. 2002 CAT

OP-CRPD Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La lista completa de las convenciones y sus contenidos se encuentra en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/>

12. En la actualidad, las leyes y estándares internacionales de derechos humanos incluyen los nueve tratados básicos de derechos humanos y sus respectivos órganos supervisores de tratados internacionales⁸, otros instrumentos y mecanismos de derechos humanos universales, derecho internacional consuetudinario, principios generales y otras fuentes de derecho internacional.⁹

13. La estrategia para **implementar** los derechos humanos en la programación de la ONU recibe el nombre de Enfoque Basado en los Derechos Humanos para la Programación (EBDH). En 2003, el Taller Interagencial, en Stamford, sobre la implementación de un Enfoque Basado en Derechos Humanos en el contexto de la reforma de la ONU, concluyó con un consenso sobre la definición del EBDH y cómo el sistema de la ONU puede incorporarlo a sus prácticas y políticas de cooperación para el desarrollo.¹⁰

Cuadro 1. El Enfoque Basado en los Derechos Humanos en la programación de la ONU

1. Todos los programas, políticas y asistencia técnica de cooperación para el desarrollo deben fomentar la realización de los derechos humanos tal como están establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos.
2. Los estándares de derechos humanos que contiene la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos universales de derechos humanos, así como los principios que de ellos derivan, sirven de guía a toda la cooperación y programación para el desarrollo, en todos los sectores y en todas las etapas del proceso de programación.
3. La cooperación para el desarrollo contribuye al desarrollo de las capacidades de los “garantes de derechos” para cumplir con sus obligaciones y/o de los “titulares de derechos” de reclamar sus derechos.

Igualdad de género

14. La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres son o deban ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho que una persona haya nacido hombre o mujer. Implica que se tienen en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de hombres como mujeres, reconociendo la diversidad entre los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un “asunto de mujeres”, sino que atañe y debe involucrar a hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños se considera un asunto de

⁸Más información sobre los órganos de derechos humanos en:

<http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>

⁹ Derecho Internacional de los Derechos Humanos:

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>

¹⁰ Informe del Segundo Taller Interagencial sobre la implementación de un Enfoque Basado en Derechos Humanos en el contexto de la reforma de la ONU, 5-7 de mayo de 2003. Disponible en inglés en:

http://www.undg.org/archive_docs/4128-Human_Rights_Workshop_Stamford_Final_Report.doc.

derechos humanos y una precondition e indicador del desarrollo sostenible centrado en los derechos humanos. Es también un componente esencial para la realización de todos los derechos humanos¹¹.

15. Luchar por la igualdad de género es intrínseco y no auxiliar a la DUDH y los pactos. En cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹², de 1979, la ONU y sus miembros enfatizaron la importancia de hacer operativa la igualdad de género. La Plataforma de Acción de Beijing y la Declaración del Milenio también actúan como dispositivos para que la ONU promueva la igualdad de género en sus acciones para el desarrollo.

16. La igualdad de género no se limita a la esfera legal, y concierne a hombres y mujeres, niños y niñas, comenzando por el ámbito del hogar. La vida en el hogar tiene implicaciones directas y profundas en las comunidades y también para las relaciones entre los estados y sus ciudadanos y ciudadanas: los avances hacia la igualdad de género requieren cambios en el seno familiar, la cultura, la política, la economía, además de cambios en la legislación y su aplicación.

17. La transversalización de género es la estrategia adoptada por la ONU para integrar la igualdad de género en la programación. En el informe del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) de 1997, la transversalización de género se define como “la evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planificada, incluida la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para que las inquietudes y experiencias de hombres y mujeres sean una dimensión integral del diseño, implementación, supervisión y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse igualmente, y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es la igualdad de género”¹³.

Derechos humanos, igualdad de género y evaluación

18. Tomando en consideración los mandatos de integrar los DD.HH. y la igualdad de género en todo el trabajo de la ONU, se debe prestar especial atención a estas dimensiones al evaluar las intervenciones de la ONU. Integrar los DD.HH. y la igualdad de género añade los principios fundamentales de igualdad, inclusión y no discriminación a la evaluación.

19. Las evaluaciones juegan un papel crucial para estudiar el grado en que las intervenciones de la ONU benefician a titulares de derechos (especialmente a quienes son más vulnerable a ser lesionados en sus derechos). Fortalecen la capacidad de los garantes de derechos y otros actores de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades, fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas, y supervisar y promover el cumplimiento de los estándares de DD.HH. e igualdad de género. La evaluación también puede explicar cómo ocurren estos procesos y poner en evidencia la exclusión de ciertos grupos.

¹¹Ver las lista de OSAGI de conceptos y definiciones (en inglés) en (<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>) y “*Report on indicators for promoting and monitoring the implementation of human rights*, Naciones Unidas (2008) pp 4-10, párr. 5 y 12.

¹² Naciones Unidas (1979), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

¹³ Naciones Unidas (1997), Informe del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: “*Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the UN system*”.

20. Una evaluación sensible a los DD.HH. y la igualdad de género aborda los principios de programación tal como lo requieren un enfoque basado en los derechos humanos y una estrategia de transversalización de género. Contribuye al proceso de cambio social y económico, que es esencial para gran parte de la programación de desarrollo, identificando y analizando las desigualdades, prácticas discriminatorias y relaciones desiguales de poder que son el centro de los problemas del desarrollo. La evaluación sensible a los DD.HH y la igualdad de género puede ayudar a que las intervenciones sean más efectivas y los resultados más sostenibles¹⁴. Este manual presenta cómo llevar esto a la práctica, y analiza los diferentes efectos de las intervenciones sobre mujeres y hombres provenientes de distintos grupos interesados.

21. Una evaluación que descuida u omite considerar los DD.HH. y la igualdad de género, impide que el sistema de la ONU obtenga prueba sobre quién se beneficia (y quién no) con las intervenciones, corre el riesgo de perpetuar la estructura y las prácticas discriminatorias, y pierde la oportunidad de demostrar cómo se ejecutan las intervenciones eficaces.

Principios para integrar los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación

22. Aunque en la programación basada en derechos humanos y la transversalización de la igualdad de género puede haber diferencias en la historia, enfoque y análisis, las evaluaciones que abordan los DD.HH. y la igualdad de género comparten principios que están interrelacionados, tales como:

- **Inclusión.** Evaluar los DD.HH. y la igualdad de género requiere prestar atención a qué grupos beneficia y qué grupos contribuyen a la intervención evaluada. Los grupos deben estar desagregados en criterios relevantes: grupos desfavorecidos y favorecidos dependiendo de su género o situación (mujeres/hombres, clase, etnia, religión, edad, lugar de residencia, etc.¹⁵), varios tipos de garantes de derechos y varios tipos de titulares de derechos, para determinar si los beneficios y contribuciones de la intervención evaluada fueron distribuidos equitativamente. En términos de DD.HH. e igualdad de género, es importante señalar que las mujeres y hombres, niños y niñas pertenecientes a grupos favorecidos no están a salvo de ser afectados en sus derechos humanos o derechos de igualdad. Algunos ejemplos son: violencia contra trabajadores de los medios de comunicación pertenecientes a grupos favorecidos que publican casos de infracción o corrupción, o limitaciones a la presencia pública o libertad de movimiento de las mujeres en algunos países, independientemente de si pertenecen a grupos favorecidos o desfavorecidos. Por tanto, el concepto de inclusión debe evaluar criterios que exceden a la situación de las personas. Del mismo modo, no es inusual que una intervención afecte adversamente a algunos grupos. Una evaluación debe reconocer quiénes son estas partes interesadas, cómo son afectadas, y mostrar cómo minimizar los efectos negativos.

¹⁴ Ver “Evaluación con enfoque de igualdad de género y derechos humanos: manual para gestoras y gestores”, ONU Mujeres.

¹⁵ Estos ejemplos de criterios no se limitan a los de las convenciones de la ONU, sino que muestran la variedad de posibilidades que puede ser necesario contemplar. Por ejemplo, una persona que vive en un área alejada, puede tener menos acceso a los servicios o información que otra persona que vive en una ciudad. Del mismo modo, el acceso a la educación, vinculado con la pobreza o riqueza, puede ser importante como criterio de diferenciación.

- **Participación.** La evaluación de los DD.HH. y la igualdad de género debe ser participativa. Las partes interesadas de la intervención tienen derecho a ser consultadas y a participar en las decisiones sobre qué será evaluado y cómo. Además, la evaluación analizará si las partes interesadas han tenido la oportunidad de participar en el diseño, implementación y supervisión de la intervención. Es importante medir la participación del grupo interesado en el proceso así como el beneficio obtenido con los resultados.
- **Relaciones iguales de poder.** Tanto los DD.HH. como la igualdad de género buscan, entre otras cosas, el equilibrio de poder en las relaciones entre grupos favorecidos y desfavorecidos y dentro de los mismos. La naturaleza de la relación entre la parte implementadora y la parte interesada de una intervención puede apoyar u obstaculizar el cambio. Cuando las evaluadoras o evaluadores miden el cambio en las relaciones de poder como resultado de una intervención, deben comprender perfectamente el contexto, y llevar a cabo la evaluación de forma que apoye el empoderamiento de los grupos desfavorecidos, por ej. el empoderamiento de las mujeres cuando estas son el género en desventaja en un determinado contexto. Además, los evaluadores y evaluadoras deben tener conciencia de su propia posición de poder, que puede influenciar las respuestas a las preguntas que se formulan durante la interacción con las partes interesadas. Es necesario ser sensible a estas dinámicas.

23. Además, las evaluadoras y evaluadores, preferentemente, deben usar **métodos de evaluación mixtos**. Independientemente de la dimensión de la intervención, la evaluación con enfoque de DD.HH. e igualdad de género debe usar métodos cuantitativos y cualitativos. Los primeros pueden aportar información confiable sobre la dimensión de los resultados para ciertos grupos interesados, mientras que los últimos pueden ayudar a explicar cómo se logran esos resultados. Los métodos cualitativos también permiten que los grupos más vulnerables sean escuchados. La información obtenida con métodos mixtos puede ayudar a la triangulación de los datos, aumentando su confiabilidad y validez, y también es útil para investigar si los diferentes grupos de interesados se beneficiaron de forma diferente, y por qué. Por último, los métodos mixtos pueden ayudar a compensar el sesgo de privilegiar ciertas formas de adquirir conocimiento y de comunicación (por ej. alfabetismo, habilidad para hablar en público, conceptualizándolos en coherencia con el marco de referencia del evaluador o evaluadora.

Capítulo 1: Trabajo preliminar para una evaluación

24. Este capítulo trata sobre cómo determinar si las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género de una intervención son evaluables¹⁶.

25. Antes de comenzar una evaluación, es importante determinar si las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género han sido debidamente consideradas durante el diseño e implementación de una intervención. Esto es fundamental porque la realización de los derechos humanos y la igualdad de género son condiciones imprescindibles para el desarrollo sostenible y, por tanto, **todas las intervenciones de la ONU tiene un mandato** de incluir las cuestiones relativas a los DD.HH. y la igualdad de género. De esta manera, las agencias de la ONU tienen la obligación de tener en cuenta estas dimensiones en el momento de planificar una intervención y los beneficiarios de las intervenciones de la ONU también tienen el derecho de estar involucrados para promover los DD.HH. y la igualdad de género.

26. Es más factible evaluar las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género de una intervención cuando ya han sido abordadas durante el diseño, implementación y supervisión de la misma. Sin embargo, a pesar del mandato de la ONU, la realidad es que las intervenciones no siempre incluyen la transversalización de los DD.HH. y la igualdad de género. Es importante que el gestor o gestora de la evaluación y el equipo evaluador posean destrezas y conocimientos que garanticen el estudio de las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género durante la evaluación¹⁷.

Cuadro 2. Ejercicio de evaluabilidad para fortalecer las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género en el diseño del programa

Durante la etapa piloto, FNUDC y ONU Mujeres utilizaron este manual para ayudar a mejorar la “evaluabilidad” de un proyecto regional multilateral nacional llamado “Programa de desarrollo local con equidad de género (GELD por sus siglas en inglés)”. Los fondos para la totalidad del programa consistían en más de USD 8 millones para el período 2008-2011. El equipo se centró en mejorar la teoría del cambio, perfeccionar las actividades, definir mejor las metas, formular indicadores y desarrollar el marco de supervisión para el proyecto.

El mayor desafío consistió en lograr que los indicadores fueran pocos y relevantes. El marco de SyE inicial resultó demasiado ambicioso y muy oneroso para reunir datos. Al determinar la evaluabilidad de las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género de la intervención, el equipo pudo priorizar y concentrarse en los indicadores más relevantes, lo cual tuvo como resultado un marco de SyE de tres productos y siete indicadores. Esto también fortaleció la evaluabilidad del proyecto en el futuro. Como se trataba de un programa con enfoque de igualdad de género, el manual contribuyó especialmente a mejorar la evaluabilidad de la dimensión de derechos humanos de la intervención.

¹⁶ Op. cit. 13.

¹⁷ Op. Cit. 10.

Tarea 1.1. Determinar la evaluabilidad de las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género de la intervención

27. El **estudio de evaluabilidad** es un ejercicio que ayuda a identificar si una intervención puede ser evaluada, si se justifica hacer una evaluación, y si esta es viable y tiene probabilidades de proporcionar información útil. Su propósito no sólo es determinar si se puede realizar la evaluación o no, sino también preparar la intervención para que esta tenga todas las condiciones necesarias para ser evaluada. Existen dos categorías de intervenciones:

- Aquellas en las que los derechos humanos y/o la igualdad de género son el principal objetivo de la intervención.
- Aquellas en las que los DD.HH. y la igualdad de género no son el principal objetivo de la intervención.

28. En ambas categorías, todas las evaluaciones deben incluir un estudio de las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género. Para las intervenciones de la primera categoría, los derechos humanos y la igualdad de género serán el objetivo principal de la evaluación. En algunos casos, se destacará solo una de estas dimensiones, por tanto se debe tener cuidado de asegurar que la otra dimensión también sea estudiada durante la evaluación. En las intervenciones que caen dentro de la segunda categoría, en las cuales los DD.HH. y la igualdad de género no son el objetivo principal, variará el grado en que los derechos humanos y el género fueron elementos explícitos del diseño del programa (cadena de resultados, teoría de acción del programa).

29. Las intervenciones también serán diferentes dependiendo de si la información desagregada sobre mujeres/hombres, diferentes grupos de titulares de derechos y garantes de derechos fue recopilada sistemáticamente. Las intervenciones en la segunda categoría también diferirán en la atención que prestan a los derechos humanos y la igualdad de género en la implementación. En ambas categorías, los métodos y procedimientos para evaluar las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género serán similares, aunque las preguntas de evaluación pueden diferir.

30. Cuando se considera la evaluabilidad de una intervención desde una perspectiva de DD.HH. e igualdad de género, el gestor, gestora o equipo de evaluación se encontrará con una variedad de situaciones y cada una requiere una respuesta diferente como figura en la **Tabla 1.1**. La tabla incluye varios niveles de evaluabilidad de DD.HH. e igualdad de género a considerar, así como información sobre las características de las intervenciones y las posibles soluciones a los desafíos que puedan surgir. En todos los casos, el gestor, gestora o equipo de evaluación dispondrá de alternativas sobre cómo abordar los desafíos de evaluabilidad durante el proceso de evaluación. Una intervención también puede presentar una combinación de características como se muestra en la Tabla 1.1. En este caso, se recomienda un enfoque mixto sobre cómo tratar los desafíos de evaluabilidad.

31. También es importante señalar que se puede hacer un estudio de evaluabilidad como ejercicio separado de la evaluación. Esto permite identificar áreas en las cuales la evaluabilidad es limitada, y ofrece recomendaciones sobre cómo se puede mejorar. Cuando no se conoce la evaluabilidad de las dimensiones de los DD.HH. y la igualdad de género de una intervención, o ya se sabe que es débil, es muy útil realizar un diagnóstico de evaluabilidad separado para mejorar la evaluabilidad y el alcance de la misma en términos de estas dimensiones.

Tabla 1.1. Determinar la evaluabilidad de las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género de una intervención

Evaluabilidad de DD.HH e igualdad de género	Características de la intervención	Posibles enfoques para abordar los desafíos de evaluabilidad
Alta	La teoría de la intervención ha considerado los asuntos de DD.HH. e igualdad de género claramente (por ej. desde el comienzo la intervención identificó problemas y desafíos que afectan a ciertos grupos, patrones de desigualdades y discriminación en el área donde tiene lugar, violaciones contextuales o sistemáticas de los derechos, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que los ToR de la evaluación aprovechen al máximo la información ya producida por la intervención, y los mecanismos de participación establecidos. - Consultar a las partes interesadas si aún hay áreas donde la evaluabilidad de DD.HH. e igualdad de género deba mejorar. - Abordar cualquier limitación posible y recomendar pasos para mejorar la evaluabilidad, si es necesario. Consultar a las partes interesadas acerca de posibles mejoras. - De ser necesario, incluir métodos y herramientas en la evaluación que puedan extraer datos nuevos o fortalecer los ya existentes sobre DD.HH. e igualdad de género (por ej. información sobre grupos nuevos de personas, cambios en el contexto, etc.). - Usar el contexto (político, institucional, cultura) de la intervención en favor de la evaluación: cuando sea conducente, continuar trabajando sobre esa base para asegurar una evaluación altamente participativa. - Asegurar que los temas de DD.HH. e igualdad de género captados en esta intervención también estén bien reflejados en el informe de evaluación.
	Los DD.HH y la igualdad de género están claramente reflejados en el diseño de la intervención (marco lógico, indicadores, actividades, sistemas de SyE, mecanismos de informe).	
	El diseño de la intervención fue enriquecido con un análisis de partes interesadas fuerte e inclusivo.	
	El diseño de la intervención tuvo el beneficio de un análisis específico de derechos humanos y género.	
	Los registros de implementación y los informes de actividad contienen información sobre cómo se abordaron los DD.HH. y la igualdad de género.	
	Las partes interesadas (mujeres y hombres) han participado en las diferentes actividades de la intervención activa, libre y significativamente.	
	Los sistemas de supervisión han captado información de DD.HH. e igualdad de género (por ej. la situación de distintos grupos de personas, indicadores especiales, etc.).	

	<p>Se han recopilado datos de forma desagregada (por ej. por género, raza, etnia, edad, etc.) reflejando la diversidad de las partes interesadas.</p> <p>Los informes de avance y resultado de las intervenciones incluyen información sobre los DD.HH. y la igualdad de género.</p> <p>El contexto (político, institucional, cultural, etc.) donde se inserta la intervención es conducente al avance de los DD.HH. y la igualdad de Género.</p>	
Evaluabilidad de DD.HH. e igualdad de género	Características de la intervención	Posibles enfoques para abordar los desafíos de evaluabilidad
Media	<p>Hasta cierto punto, la teoría de la intervención ha considerado los asuntos de DD.HH. e igualdad de género, con debilidades en algunas áreas de la intervención.</p> <p>Hasta cierto punto, los DD.HH. y la igualdad de género están reflejados en el diseño de la intervención (por ej. se tienen en cuenta o se mencionan, pero no se manifiesta claramente cómo se deben abordar en la práctica; se limitan solo a unos pocos indicadores desagregados tales como cantidad de hombres y mujeres; incluye las cifras sin abordar los cambios reales en cuanto a la situación de los derechos y de la igualdad; son claros en la narrativa pero no en el marco lógico, etc.)</p> <p>El diseño de la intervención contó con el análisis de partes interesadas, pero se han excluido a grupos importantes.</p> <p>El diseño de la intervención contó solo con uno o pocos análisis de derechos humanos y género.</p> <p>Los informes de implementación y actividad incluyen datos limitados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender las causas de las limitaciones: ¿son políticas, operativas, presupuestarias, relacionadas con el tiempo o con insuficiente experiencia práctica, etc.? Consultar a las partes interesadas y la documentación que pueda arrojar luz en este sentido. - Señalar las limitaciones de la evaluabilidad en los ToR de la evaluación. En el diseño Incluir herramientas y métodos de la evaluación que utilicen los datos existentes, pero que también puedan ayudar a generar información nueva sobre los DD.HH. y la igualdad de género. Incluir herramientas y métodos que fortalezcan la participación de las partes interesadas. - Prestar atención especial al análisis de las partes interesadas en el proceso de evaluación, y quién debería estar involucrado. Considerar a los grupos que han sido excluidos, y cómo incluirlos en esta etapa. - En el proceso de evaluación incluir un ejercicio para fortalecer los análisis de DD.HH. e igualdad de género existentes. - Durante el proceso de evaluación buscar socios y documentos que puedan aportar información útil sobre DD.HH. e igualdad de género que aún no ha sido detectada por la intervención (por ej. oficinas nacionales

	<p>sobre cómo se han abordado los DD.HH. y la igualdad de género.</p> <p>En cierta medida las partes interesadas han participado en la intervención (por ej. fueron informadas o consultadas, pero no tomaron parte en las decisiones; solo algunos grupos fueron consultados; etc.).</p> <p>Los sistemas de supervisión han recogido alguna información sobre DD.HH. e igualdad de género.</p> <p>Se han recopilado algunos datos desagregados.</p> <p>Los informes de avance y resultado de la intervención incluyen alguna información sobre DD.HH. e igualdad de género.</p> <p>En cierta medida, el contexto (político, institucional, cultural, etc.) donde se implementa la intervención es conducente al avance de los DD.HH. y la igualdad de género.</p>	<p>de evaluación/estadística, otras agencias de desarrollo, sociedad civil y organizaciones comunitarias, medios de comunicación, academia, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar como base el contexto donde se implementa la intervención: en caso que sea conducente al avance de los DD.HH. e igualdad de género solo en una medida limitada, identificar promotores y aliados de la causa que sean clave para la misma e involucrarlos en la etapa de diseño de la evaluación. - Durante el proceso de análisis de datos, estudiar si los obstáculos de la intervención han tenido un efecto negativo para ciertas partes interesadas. También analizar el efecto negativo de no poder examinar significativamente los DD.HH. y la igualdad de género (por ej. en qué medida la falta de información y datos afecta la totalidad de los hallazgos de la evaluación que, básicamente, estarían incompletos). Tener en cuenta y consultar a las partes interesadas sobre cómo se puede mejorar esta situación. - En el informe de evaluación incluir datos sobre DD.HH. e igualdad de género, presentar las limitaciones e incluir recomendaciones para mejorar.
<p>Evaluabilidad de DD.HH. e igualdad de género</p>	<p>Características de la intervención</p>	<p>Posibles enfoques para abordar los desafíos de evaluabilidad</p>
<p>Baja</p>	<p>La teoría de la intervención no consideró las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género en su diseño, implementación ni supervisión</p> <p>Los análisis de las partes interesadas, DD.HH. e igualdad de género no se hicieron adecuadamente o no se hicieron en absoluto.</p> <p>No hay datos disponibles sobre DD.HH. e igualdad de género y/o desagregados.</p> <p>La intervención de las partes interesadas en los procesos de diseño,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender las causas del fracaso: son políticas, prácticas presupuestarias relacionadas con el tiempo o con insuficiente experiencia práctica, etc. Consultar a las partes interesadas y la documentación que pueda aclarar las causas . - Señalar las limitaciones de la evaluabilidad en los ToR de la evaluación. En el diseño, incluir herramientas y métodos de la evaluación que utilicen los datos existentes, pero que también pueden ayudar a generar información nueva sobre los DD.HH. y la igualdad de género. Incluir herramientas y

	<p>implementación y supervisión de la intervención ha sido mínima o se han excluido a importantes grupos (mujeres, hombres, indígenas, personas con discapacidad y VIH, infancia, etc.)</p>	<p>métodos que fortalezcan la participación de las partes interesadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestar atención especial al análisis de las partes interesadas en el proceso de evaluación, y quién debería estar involucrado. Como no se consideraron las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género, probablemente se hayan excluido a varias partes interesadas importantes. - Incluir la preparación del análisis de DD.HH. e igualdad de género en el proceso de evaluación. - Durante el proceso de evaluación, buscar socios y documentos que puedan aportar información útil sobre DD.HH. e igualdad de género que aún no ha sido detectada por la intervención (por ej. oficinas nacionales de evaluación/estadística, otras agencias de desarrollo, sociedad civil y organizaciones comunitarias, medios de comunicación, academia, etc.) - A pesar del contexto, tratar de identificar promotores y aliados de los DD.HH. y la igualdad de género e involucrarlos en la etapa de diseño de la evaluación. - Durante el proceso de análisis de datos, prestar especial atención a la pregunta si la intervención ha tenido un efecto negativo en determinadas partes interesadas. Tener en cuenta y consultar a las partes interesadas sobre cómo se puede mejorar esta situación. - En el informe de evaluación, resaltar los desafíos de abordar los DD.HH. y la igualdad de género, en especial en la sección de evaluación. Dado que los DD.HH. y la igualdad de género son mandato de la ONU, que debe ser considerado en todos los diseños de intervención, incluir recomendaciones concretas de acción inmediata.
	<p>Los informes de avance y resultado de la intervención no abordan las cuestiones de DD.HH. e igualdad de género.</p>	
	<p>El contexto (político, institucional, cultural, etc.) donde se implementa la intervención no es conducente al avance de los DD.HH. y la igualdad de género.</p>	

Capítulo 2: Elaboración de los Términos de Referencia de la evaluación

32. Este capítulo describe algunas tareas que pueden ayudar a la gestora o gestor de la evaluación a decidir cómo abordar los DD.HH. y la igualdad de género en los términos de referencia de la evaluación.

33. El gestor o gestora de la evaluación será quien tenga mayor influencia para integrar los DD.HH. y la igualdad de género en la evaluación durante la etapa de planificación; podrá decidir el propósito, alcance y el punto central de la evaluación, incluidos los posibles usuarios y la elaboración de los Términos de Referencia (ToR). Por tanto, es importante que la gestora o gestor de la evaluación comprenda muy bien los DD.HH. y la igualdad de género dentro del sistema de la ONU. De lo contrario se debe solicitar asistencia, especialmente para la planificación y elaboración de los ToR de la evaluación.

Tarea 2.1. Identificar las partes interesadas de la evaluación y sus roles en los derechos humanos y la igualdad de género

34. Involucrar a las partes interesadas a las cuales la intervención afecta directamente (ya sean implementadoras o beneficiarias previstas), en el diseño, planificación e implementación de la evaluación, es un principio fundamental de cualquier proceso sensible a los DD.HH. y la igualdad de género. Los mandatos de la ONU establecen que **asegurar la participación de las partes interesadas** es una obligación de la ONU, y todo beneficiario tiene derecho a opinar sobre los procesos e intervenciones que afectan su vida. La evaluación no es una excepción. Las Normas y Estándares de UNEG para la Evaluación en el Sistema de la ONU¹⁸ también enfatizan la necesidad de

Cuadro 3. Determinar el grado de participación de las partes interesadas

Cuando se decide el grado de participación que deben tener las partes interesadas, se deben considerar las siguientes interrogantes:

1. Los beneficiarios, implementadores, titulares de derechos y garantes de derechos pueden estar involucrados en el proceso en distintos grados. ¿Cuáles serán las implicaciones en términos de esfuerzo, plazos y presupuesto?
2. ¿Las partes interesadas deben ser consultadas todas juntas o por separado? Si se consultan juntas, ¿habría riesgo para alguno de los miembros de los grupos involucrados? ¿Cuál será el proceso para asegurar que todos los puntos de vista sean debidamente escuchados, evitando los sesgos en caso que algunos puedan ser más reticentes que otros por distintas razones (diferentes niveles de poder, alfabetización y autoestima, etc.), conciliar diferencias, lograr acuerdos, y tomar decisiones cuando no se puedan conciliar las diferencias)?
3. ¿Cómo se puede garantizar el nivel de participación previsto por la evaluación, aún si la realidad demuestra que, hasta ahora, la participación en la intervención a ser evaluada ha sido limitada? ¿Cómo hacer que la evaluación genere lecciones para que la intervención pueda vencer los desafíos de participación?
4. ¿Hay una estrategia clara de comunicación con todas las partes interesadas sobre quién participará y quién tomara las decisiones cuando haya diferencias de opinión?

¹⁸ Ver: Normas y Estándares de Evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (2005).

la participación de las partes interesadas en el proceso de evaluación.

35. El grado y el nivel de participación de las partes interesadas en un proceso de evaluación varía y se deben tener en cuenta varios desafíos: institucionales, presupuestarios y de tiempo. Sin embargo, garantizar la participación de las partes interesadas fortalece la rendición de cuentas, infunde confianza, crea consenso en el proceso de evaluación, fortalece la credibilidad y, por sí misma, puede contribuir a la consolidación de los DD.HH. y la igualdad de género. La evidencia demuestra que la participación de las partes interesadas intensifica el uso de las conclusiones de la evaluación aumentando el sentido de pertenencia. El gestor o gestora de la evaluación deberá examinar el nivel de participación de las partes interesadas sopesando los beneficios y las limitaciones.

“Una evaluación basada en los derechos no es solo un ejercicio técnico de recopilación y análisis de datos. Es un diálogo y un proceso democrático para aprender, unos de otros, a fortalecer la rendición de cuentas y cambiar las relaciones de poder entre las partes interesadas”, **J.Theis**.

36. En la medida en que sea posible, las partes interesadas deben estar involucradas en la evaluación desde las primeras etapas del proceso. El **análisis de las partes interesadas** es la herramienta más eficaz para identificar quiénes son los diferentes grupos en una intervención, y por qué, cómo y cuándo deben participar en el proceso de evaluación.

37. La **información desagregada** es un factor crucial en cualquier proceso sensible a los DD.HH. y la igualdad de género. Esto significa que las personas no deben ser tratadas como un grupo uniforme (por ej. beneficiarios), sino comprender y reconocer que existen diferentes grupos y que una intervención afecta a cada uno de diferente manera. Hay muchos niveles posibles de desagregación que dependen de la naturaleza y el contexto del programa, por ejemplo: género, raza, etnia, edad, lugar de residencia, discapacidades, nivel de ingresos, orientación sexual, VIH/SIDA, nivel de alfabetización y educación, tipo de empleo, afiliaciones políticas y creencias religiosas.

38. Un análisis de las partes interesadas también es una herramienta útil para tratar el problema de que la evaluación tenga un sesgo positivo. Las evaluaciones con tiempo y presupuesto limitados entrevistan en primer lugar a las partes beneficiarias directas y a las agencias implementadoras. Una agencia implementadora también puede considerarse una beneficiaria en el sentido que las fuentes de financiación, en general, son externas a la agencia. En consecuencia, si la intervención está progresando bien, la mayoría de la información recibida tiende a ser relativamente positiva. Sin embargo, con frecuencia la información no se recoge de grupos que han sido excluidos, o cuya situación puede haberse visto deteriorada con la intervención. Estos resultados no previstos deben ser examinados; de lo contrario hay un riesgo real de pasar por alto los resultados negativos de una intervención.

39. La matriz para el análisis de las partes interesadas en la **Tabla 2.1** es una herramienta para ayudar a la gestora o gestor de la evaluación, y a las evaluadoras o evaluadores, en decidir quién debe estar involucrado en el proceso de la evaluación y de qué forma¹⁹. Este análisis permeará todo el proceso de evaluación con los diferentes grupos interesados involucrados en las distintas etapas de la evaluación.

¹⁹ Op. cit. 13.

Tabla 2.1. Matriz para el análisis de las partes interesadas

Quién (partes interesadas, desagregadas o apropiadas)	Qué (rol en la intervención)	Por qué (beneficios de su participación en la evaluación)	Prioridad (cuán importante es que sea parte del proceso)	Cuándo (etapa de la evaluación en la cual debe estar involucrada)	Cómo (en qué forma y capacidad participará)
Garantes de derechos con autoridad para tomar decisiones relacionadas con la intervención: <ul style="list-style-type: none"> - organizaciones gubernamentales - oficiales de gobierno - líderes de gobierno - agencias financiadoras 					
Garantes de derechos directamente responsables por la intervención: <ul style="list-style-type: none"> - agencia financiadora - gestores y gestoras de programas - socios (personas y organizaciones) - funcionariado 					
Garantes de derechos secundarios: <ul style="list-style-type: none"> - sector privado - personal - otras autoridades en el contexto de la intervención 					
Titulares e derechos que de alguna forma se benefician con la intervención: mujeres, hombres, niñas, niños; otros grupos desagregados					
Titulares de derechos desfavorecidos por la intervención: mujeres, hombres, niñas, niños; otros grupos desagregados					
Otros grupos interesados que no participan directamente en la intervención: <ul style="list-style-type: none"> - otras agencias de desarrollo que trabajan en esa área - organizaciones de la sociedad civil - otras organizaciones 					

Tabla 2.2 Como completar y usar la matriz para el análisis de las partes interesadas (Tabla 2.1. arriba)

<p>“Qué” (rol en la intervención)</p>	<p>Ejemplos de roles que deben ser incluidos en la matriz (no son exhaustivos, se pueden agregar otros dependiendo del contexto y la intervención):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Financiado – más del 50% 2) Financiado – menos del 50% 3) Socio 4) Asesor 5) Colaborador 6) Gestor de programa 7) Personal de programa 8) Beneficiario primario 9) Beneficiario secundario 10) No participantes posiblemente afectados por la intervención
<p>“Por qué” (beneficios de su participación en la evaluación)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informar: Mantener informada a la parte interesada sobre el avance y los hallazgos de la evaluación. 2) Consultar: Mantener a la parte interesada informada sobre el progreso y los hallazgos de la evaluación, escucharla, y proporcionar retroalimentación sobre la influencia de su insumo en la evaluación. 3) Involucrar: Trabajar con la parte interesada para asegurar que sus inquietudes sean consideradas al examinar varias opciones de evaluación; asegurar que tenga la oportunidad de revisar y comentar sobre las opciones, y aportar retroalimentación sobre el uso de su insumo en la evaluación. 4) Colaborar: Incorporar los consejos e inquietudes de la parte interesada en la máxima medida posible, y ofrecer oportunidades de participación significativa en el proceso de evaluación. 5) Empoderar: Transferir poder a la parte interesada sobre la evaluación: se trata de su evaluación. El equipo evaluador ofrecerá opciones y consejos para asistir en las decisiones. El poder para la toma de decisiones pertenece a la parte interesada y el equipo evaluador la apoyará y brindará información para facilitarle esta tarea.
<p>“Prioridad” (cuán importante es que sea parte del proceso)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Bajo nivel de relevancia para la evaluación 2) Nivel mediano de relevancia para la evaluación 3) Alto nivel de relevancia para la evaluación
<p>“Cuándo” (etapa de la evaluación en la cual debe estar involucrada)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Preparación (por ej. elaboración de los ToR, incluida la definición del alcance y selección del equipo evaluador) 2) Inicio e investigación primaria (por ej. desarrollo del diseño de la evaluación, marco para las preguntas y criterios de evaluación) 3) Recopilación y análisis de datos 4) Preparación de informes 5) Respuesta de gestión 6) Difusión
<p>“Cómo” (en qué forma y capacidad participará)</p>	<p>Posibles formas y capacidad en la que participará en una evaluación (no exhaustivo):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Como informante 2) Como miembro de un comité directivo 3) Como evaluador 4) Como público a ser informado de la evaluación

Tarea 2.2. Criterios para la evaluación de los derechos humanos y la igualdad de género

40. Los criterios de evaluación proporcionan un marco general para realizar un examen y definir las preguntas de evaluación (Tarea 2.3). La ONU usualmente usa y adapta los criterios de evaluación del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE-CAD) para evaluar sus intervenciones. Estos son: pertinencia, eficacia, impacto y sostenibilidad²⁰. También se usan otros criterios, tales como los criterios humanitarios de ALNAP.

41. Sin embargo, las definiciones dominantes de OCDE-CAD son neutrales en términos de las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género. Como resultado, su aplicación en las evaluaciones a veces no toma en cuenta los DD.HH. y la igualdad de género, teniendo como resultado final que las evaluaciones que produce no realizan un examen sustancial de estas dimensiones tan importantes y transversales. La **Tabla 2.3** proporciona una guía sobre cómo integrar las dimensiones de DD.HH. y la igualdad de género en los criterios de evaluación de OCDE-CAD.

42. Es tarea del gestor o gestora de la evaluación y del evaluador o evaluadora definir e integrar las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género en todos los criterios de evaluación identificados para una evaluación. También hay criterios que pueden aplicarse a evaluaciones que derivan directamente de los principios de DD.HH. e igualdad de género: **igualdad, participación, transformación social, inclusión, empoderamiento**, etc. y se fomenta firmemente su uso.

²⁰ Ver [DAC Criteria for Evaluating Development Assistance](#).

Tabla 2.3 Criterios de evaluación del CAD e integración de los derechos humanos y la igualdad de género

Criterios y definición del CAD	Integración de los derechos humanos y la igualdad de género
<p>Pertinencia: En qué medida los objetivos de una intervención de desarrollo son consistentes con las necesidades de las partes beneficiarias o del país, las prioridades globales, y las políticas de socios y donantes.</p>	<p>Evaluar la pertinencia de los DD.HH. y la igualdad de género en una intervención implica examinar cómo está diseñada e implementada la intervención para alinearse con los DD.HH. y la igualdad de género, y contribuir a ellos según la definición de las convenciones internacionales y regionales; las políticas y estrategias nacionales; y las necesidades de titulares y garantes de derechos, tanto mujeres como hombres, a quienes está dirigida la intervención. Los resultados de la intervención siempre deben ser relevantes para la realización de los DD.HH. y la igualdad de género. A continuación se enumeran algunos ejemplos de áreas a evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En qué medida la intervención está alineada con instrumentos internacionales (por ej. CEDAW, CRPD, CRC), estándares y principios de DD.HH. e igualdad de género, y contribuye con su implementación; • En qué medida la intervención está alineada y contribuye con convenciones regionales, y políticas y estrategias nacionales sobre DD.HH. e igualdad de género; • En qué medida la intervención se nutre con información de análisis de derechos humanos y de género sustanciales y específicos de la intervención, que identifican las causas subyacentes y los obstáculos para los DD.HH. y la igualdad de género; • En qué medida la intervención se basa en las necesidades e intereses de grupos interesados diversos valiéndose de consultas extensas; • Relevancia de la participación de las partes interesadas en la intervención.
<p>Eficacia: En qué medida se alcanzaron o se espera alcanzar los objetivos de la intervención para el desarrollo, tomando en cuenta su importancia relativa. La eficacia estudia el nivel de resultados, previstos como una asimilación o resultado de un producto.</p>	<p>Análisis de la eficacia de una intervención que implica examinar la forma en que se definen, supervisan o logran (o no) los resultados en términos de DD.HH. e igualdad de género y que el proceso mediante el cual se llegó a estos resultados estaba alineado con los principios de DD.HH. e igualdad de género (por ej. inclusión, no discriminación, rendición de cuentas, etc.). En casos en que los resultados de DD.HH. e igualdad de género no están explícitos en el documento de planificación o marco de resultados, aún es posible examinar la eficacia en términos de DD.HH. e igualdad de género, ya que todas las intervenciones de la ONU tendrán algún efecto sobre estas dimensiones y deben estar orientadas a contribuir a su realización. Algunas cuestiones a considerar incluyen:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • En qué medida la Teoría del Cambio y el marco de resultados de la intervención integró los DD.HH. y la igualdad de género; • En qué medida se incorporó un enfoque basado en los derechos humanos y una estrategia de transversalización de género en el diseño e implementación de la intervención; • Presencia de resultados claves de DD.HH. e igualdad de género.
--	---

Criterios y definición del CAD	Integración de los derechos humanos y la igualdad de género
<p>Eficiencia: En qué medida los recursos económicos/ insumos (fondos, idoneidad, tiempo, etc.) se convierten en resultados. Comúnmente se aplica al eslabón insumo-producto en la cadena causal de una intervención.</p>	<p>Las dimensiones DD.HH. e igualdad de género de la eficacia requieren un análisis más amplio de los beneficios y costos relacionados con la integración de los DD.HH. y la igualdad de género en las intervenciones. Un aspecto clave a considerar es que los DD.HH. y la igualdad de género implican un proceso de cambio complejo y a largo plazo que requiere apoyo sostenido. Si bien se debe establecer una cuidadosa relación directa entre la inversión de recursos y los resultados a largo plazo, el estudio de la eficiencia también debe considerar los logros de los procesos a corto plazo (participación e inclusión, etc.) y resultados a mediano plazo (creación de un entorno propicio, desarrollo de capacidades, etc.). Algunos de los aspectos a considerar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de recursos adecuados para integrar los DD.HH. y la igualdad de género en la intervención como inversión en beneficios a corto, mediano y largo plazo; • Costos de no proveer recursos para integrar los DD.HH. y la igualdad de género (por ej. mejores beneficios que se podrían haber logrado para el caso de inversiones modestas); • En qué medida la asignación de recursos para grupos meta toma en cuenta la necesidad de darle prioridad a los más marginados.
<p>Sostenibilidad: Continuación de los beneficios de una intervención de desarrollo luego de finalizada la cooperación. La probabilidad de beneficios continuados a largo plazo. La resistencia a los riesgos del flujo de beneficios netos en el transcurso del tiempo.</p>	<p>Para evaluar la sostenibilidad de resultados e impactos sobre DD.HH. e igualdad de género, se debe estudiar en qué medida una intervención ha potenciado factores claves necesarios para la realización de los DD.HH. y la igualdad de género a largo plazo. Algunos ejemplos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear un entorno adaptable o propicio para el cambio real en los DD.HH. y la igualdad de género; • Cambio institucional conducente al abordaje sistemático de los asuntos de DD.HH. e igualdad de género; • Cambios permanentes y reales de actitudes y conductas conducentes a los DD.HH. y la igualdad de género;

	<ul style="list-style-type: none"> • Instauración de sistemas de rendición de cuentas y supervisión entre titulares y garantes de derechos; • Desarrollo de la capacidad de titulares de derechos (de demandar) y de garantes de derechos (de satisfacer) ; • Redistribución de recursos, poder y carga de trabajo entre mujeres hombres.
--	--

Criterios y definición del CAD	Integración de los derechos humanos y la igualdad de género
<p>Impacto: Efectos a largo plazo, positivos y negativos, primarios y secundarios, previstos o imprevistos, producidos directa o indirectamente por una intervención de desarrollo.</p>	<p>El impacto positivo de DD.HH. e igualdad de género se puede definir como la realización y goce real y de larga duración de los DD.HH. y la igualdad de género por parte de titulares de derechos, y la capacidad de garantes de derechos de respetar, proteger y cumplir con los DD.HH. y la igualdad de género. El impacto puede ser positivo o negativo, previsto o imprevisto, primario o secundario. Por diversas razones (por ej. multicausalidad, plazo para observar el impacto, etc.), la evaluación y medida del impacto que puede ser atribuido a una intervención o al cual contribuyó una intervención, es una tarea compleja; sin embargo, es esencial llevarla a cabo para aprender qué funciona, o no, para el avance de los DD.HH. y la igualdad de género. Para las intervenciones cuyo objetivo principal no son los DD.HH. y la igualdad de género, puede servir para identificar si las intervenciones están reforzando la discriminación y las estructuras de poder ya existentes y que son contrarias a los DD.HH. y la igualdad de género. Algunos aspectos que deben tenerse en cuenta en dichas evaluaciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si titulares de derechos tienen la capacidad de gozar de sus derechos y si los garantes de derechos tienen la capacidad de cumplir con sus obligaciones, si no hay cambio en ninguno de los dos grupos, o si han disminuido sus capacidades; • Cambios reales en las relaciones de género, por ej. acceso a recursos y uso de los mismos, poder para tomar decisiones, división de trabajo, etc.; • Empoderamiento de grupos meta e influencia fuera del grupo meta de la intervención; • Efectos imprevistos sobre cualquier grupo que no fue considerado adecuadamente en el diseño de la intervención (por ej. mujeres que pertenecen a un grupo más amplio dentro del cual no fueron consideradas como grupo específico); • Mecanismos eficaces de rendición de cuentas aplicables a los DD.HH. y la igualdad de género.

Tarea 2.3. Definir las preguntas de evaluación

43. El desarrollo del **marco de las preguntas a las que la evaluación dará respuesta** puede derivar de los criterios de evaluación o, a la inversa: puede ser un proceso inductivo o deductivo. En ambos casos, es esencial que los criterios de evaluación y las preguntas estén interconectadas y busquen información sobre cómo los DD.HH. y la igualdad de género han sido integrados en el diseño y planificación, implementación y resultados logrados de la intervención.

44. La **Tabla 2.4** presenta ejemplos de preguntas que se pueden emplear para estudiar los DD.HH. y la igualdad de género en una evaluación. A veces la misma pregunta puede corresponder a varios criterios de evaluación. Cuando se establece un nuevo criterio, se deben incluir preguntas específicas al mismo.

45. Al igual que las otras herramientas de este manual, estas preguntas de ejemplo deben ser consideradas en contexto, y adaptadas a la realidad específica de la intervención a ser evaluada. Las preguntas deben derivar de la **Teoría del Cambio** de la evaluación, que es específica a la intervención. Cabe destacar que siempre habrá situaciones que no se pueden anticipar en el material de orientación. Una evaluación también puede reconstruir la Teoría del Cambio para una intervención en la cual está articulada clara o formalmente. **Las preguntas en la Tabla 2.3 proporcionan un punto de partida para una investigación más profunda.** Ahondar en más detalles, razones subyacentes, escenarios alternativos etc., es crucial para responder a las preguntas ya que estos afinamientos cualitativos ayudarán a las evaluadoras o evaluadores encontrar las respuestas más complejas.

46. Los informes de supervisión, entrevistas con representantes de diferentes grupos involucrados y afectados por la intervención, especialistas informantes, y la observación son las fuentes de información que harán posible la triangulación y proporcionarán evidencia para responder a las preguntas de evaluación. Donde sea posible, se puede comparar información del área de intervención y áreas no participantes comparables o datos internacionales. En todos los casos, el evaluador o evaluadora debe tratar de identificar respuestas desagregadas según los diferentes grupos interesados. La **desagregación e inclusión de varios grupos interesados** es esencial para las evaluaciones sensibles a los DD.HH. y la igualdad de género.

Cuadro 4. ¿Qué es la Teoría del Cambio?

Una Teoría del Cambio es la explicación sobre cómo ocurre el cambio que está insertada en el diseño de la intervención y su marco lógico. Una Teoría del Cambio puede estar explícita, pero con frecuencia no lo está. Por ejemplo, a menudo las Teorías del Cambio pueden asumir que aumentando la capacidad de las mujeres de generar ingresos se logra el empoderamiento, lo cual en realidad puede suceder o no; o que las normas legales que aseguran los derechos humanos (en una constitución, por ejemplo) son garantía suficiente para su cumplimiento. Lo más frecuente es que las Teorías del Cambio se focalicen en una dimensión (por ejemplo: económica, capacitación, infraestructura) que es necesaria pero no suficiente, mientras que ignora otros factores claves (por ej. acceso a los mercados, seguridad en sí misma u otros fenómenos sociales y culturales, etc.). Un rol muy importante de la evaluación es señalar las Teorías del Cambio implícitas, que pueden derivar de la teoría social o de enfoques institucionales, y estudiar sus fortalezas y debilidades. A menudo, los DD.HH. y la igualdad de género están ausentes en una Teoría del Cambio, o están expresados de manera que no conducen a un compromiso de acción. Por ejemplo, los proyectos o programas pueden indicar que los hogares con jefatura femenina son más pobres que otros, pero no incluyen actividades diseñadas para subsanar esta desigualdad. Alternativamente, un programa de reforma agraria con enfoque de igualdad de género no solo puede reivindicar el derecho a la tierra, sino también asegurar que los sistemas de registro incluyan una categoría de propiedad conjunta e indiquen el sexo de la persona propietaria, comuniquen y promuevan el derecho de las mujeres a la propiedad de la tierra y las ventajas del registro conjunto, y brinde información sobre los cambios en la propiedad de la tierra desde el punto de vista del género.

Tabla 2.4. Definir las preguntas de evaluación para estudiar el diseño y la planificación, la implementación y los resultados

Criterios	Estudio del diseño y la planificación	Estudio de la implementación	Estudio de resultados
Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La intervención fue formulada de acuerdo con las normas y acuerdos internacionales sobre DD.HH./IG (por ej. CEDAW, DUDH, CRPD), y con las estrategias locales y nacionales para el avance de los DD.HH./IG? - ¿La intervención fue formulada de acuerdo con las necesidades e intereses de todos los grupos meta interesados? ¿Cómo se evaluaron estas necesidades e intereses? - ¿Se realizaron análisis de DD.HH./IG durante la etapa de diseño? ¿Aportaron buena información sobre las causas de desigualdad y discriminación que sea útil para la intervención? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Las actividades realizadas pusieron en práctica un enfoque de DD.HH./IG? - ¿Las actividades realizadas satisfacen las necesidades de los distintos grupos interesados, incluidos aquellos más vulnerables a la violación de sus derechos? - ¿Las actividades trataron las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Los resultados de la intervención están contribuyendo al cumplimiento de las normas y acuerdos internacionales sobre DD.HH./IG (por ej. CEDAW, DUDH, CRPD), así como estrategias nacionales y locales para el avance de los DD.HH./IG? - ¿Los resultados de la intervención responden a las necesidades de todas las partes interesadas, tal como se identificaron en la etapa de diseño?
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La Teoría del Cambio de la intervención incorporó las dimensiones de DD.HH./IG? - ¿Los objetivos de DD.HH./IG se establecen claramente en el marco de resultados, incluidos los objetivos a corto, mediano y largo plazo? - ¿La responsabilidad de asegurar la adhesión a los objetivos de DD.HH./IG está bien articulada en el marco de supervisión del desempeño y el plan de implementación? - ¿La intervención tiene indicadores cuantitativos y cualitativos, y líneas de base 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Durante la implementación, hubo esfuerzos sistemáticos y adecuados para incluir a varios grupos interesados, incluidos aquellos más vulnerables a la violación de sus derechos? - ¿La implementación de la intervención maximizó esfuerzos para desarrollar las capacidades de titulares y garantes de derechos? - ¿Se recolectaron y desagregaron los datos de supervisión según criterios relevantes (género, edad, etnia, lugar de residencia, ingresos, etc.)? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles fueron los principales resultados que logró la intervención para la realización de los DD.HH./IG? - ¿Los resultados validan las dimensiones de DD.HH./IG de la teoría del cambio de la intervención? - ¿En qué medida los resultados logrados estaban distribuidos equitativamente entre los grupos meta de partes interesadas? - ¿Los resultados de la intervención contribuyen a cambiar las actitudes y

	para medir los avances en DD.HH./IG?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se recolectó suficiente información sobre indicadores específicos para medir los avances en DD.HH./IG? - ¿Se compartió adecuadamente la información de la supervisión con las partes interesadas (garantes y titulares de derechos, mujeres y hombres)? - ¿Cómo se usaron los datos de supervisión de DD.HH./IG para mejorar la intervención durante su implementación? 	<p>conductas hacia los DD.HH./IG?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Los resultados de la intervención contribuyen a reducir las causas subyacentes de la desigualdad y discriminación? - ¿La intervención contribuyó al empoderamiento de los titulares de derechos para reclamar y de los garantes de derechos para cumplir con las normas de DD.HH./IG?
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Hay suficientes recursos (financieros, de tiempo, humanos) asignados para integrar los DD.HH./IG en el diseño, implementación y evaluación de la intervención? - ¿En qué medida los DD.HH./IG son una prioridad en la totalidad del presupuesto de la intervención? - ¿Cuál es el costo de no abordar los DD.HH./IG adecuadamente desde la etapa de diseño? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Los recursos de la intervención se usaron eficientemente para cuestiones de DD.HH./IG en la implementación (por ej. participación de partes interesadas meta, recolección de datos desagregados, etc.)? - ¿Hubo algún obstáculo (por ej. político, burocrático) para tratar cuestiones de DD.HH./IG durante la implementación? ¿Cuánto esfuerzo se hizo para sobrellevar estos escollos? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿El uso de los recursos de la intervención para abordar los DD.HH./IG estuvo acorde con los resultados alcanzados? - ¿Un pequeño aumento de los recursos para abordar los DD.HH./IG en la intervención hubiera obtenido mayores resultados (por ej. un pequeño aumento del presupuesto de supervisión para recolectar datos desagregados en lugar de información general; asignación de tiempo del personal para estudiar aspectos de HH.DD./IG de las actividades del programa)?
Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - ¿El diseño de la intervención incluye una estrategia adecuada de sostenibilidad y salida (incluida la promoción del sentido de propiedad nacional/local, uso de capacidades locales, etc.) para apoyar cambios positivos en DD.HH./IG después de finalizada la 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Los elementos de la estrategia de salida de la intervención se abordaron durante la implementación? - ¿En qué medida las organizaciones nacionales y locales estuvieron involucradas en los diferentes aspectos de la implementación de 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En qué medida las partes interesadas confían que podrán continuar avanzando sobre los cambios en DD.HH./IG que promovió la intervención? - ¿En qué medida las organizaciones participantes cambiaron sus políticas o

	<p>intervención? ¿En qué medida las partes interesadas estuvieron involucradas en la etapa de preparación de la estrategia?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿El marco de planificación se desarrolló en un contexto institucional y organizativo existente que es conducente a los avances en DD.HH./IG? - De no ser así, ¿el diseño de la intervención abordó los desafíos institucionales y organizativos para avanzar con la agenda de DD.HH./IG? 	<p>la intervención?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Las actividades de la intervención estaban orientadas a promover cambios sostenibles en las actitudes, conductas y relaciones de poder entre los diferentes grupos interesados? - ¿Cómo se usó la supervisión de datos de DD.HH./IG para promover cambios sostenibles en estas materias? 	<p>prácticas para mejorar el cumplimiento de sus obligaciones de DD.HH./IG (por ej. servicios nuevos, mayor receptividad, asignación de recursos, mejor calidad, etc.)?</p>
<p>Impacto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La intervención visualizó algún impacto específico sobre DD.HH./IG? ¿Está articulado claramente en el marco de resultados? - ¿El diseño de la intervención consideró cómo se puede evaluar el impacto sobre DD.HH./IG en una etapa posterior? - ¿En qué medida los impactos imprevistos que puede haber para las distintas partes interesadas se identificaron durante la etapa de diseño? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación hay entre las actividades de la intervención y los resultados de DD.HH./IG previstos a largo plazo? - ¿Los sistemas de supervisión de la intervención observaron avances hacia resultados de DD.HH./IG a largo plazo? - ¿Hubo efectos no previstos, ya sea positivos o negativos, de DD.HH./IG durante la implementación? ¿Cómo se trataron? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La intervención condujo claramente al cumplimiento de las normas previstas de DD.HH./IG en beneficio de las partes interesadas identificadas? - ¿Hubo efectos no previstos de DD.HH./IG en la intervención? ¿Estos fueron positivos o negativos, y cómo afectaron a las distintas partes interesadas? - ¿Las actividades y resultados de DD.HH./IG de la intervención influyeron sobre el trabajo de otras organizaciones y programas?

Tarea 2.4. Trabajar con indicadores de derechos humanos e igualdad de género

47. Los **indicadores** son una de las herramientas más importantes para la buena calidad de una evaluación. Describen cómo se miden los resultados previstos e ilustran los cambios a los que contribuye una intervención. Al medir las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género, ayudan a las evaluadoras y evaluadores a determinar, por ejemplo, si la intervención tuvo éxito para promover el empoderamiento a nivel legal, político, económico y social. También ayudan a tener en cuenta la diversidad de las partes interesadas ya que, con la medida de indicadores desagregados, una intervención puede obtener información sobre si está afectando a diferentes grupos de personas de la forma más efectiva. La comparación del progreso que reflejan los indicadores con la información de línea de base (la situación al inicio del proyecto), es posible establecer los cambios cuantitativos y cualitativos que se producen en un período de tiempo.

48. Lo ideal es que una intervención tenga un conjunto de indicadores cuantitativos y cualitativos desde el comienzo de su implementación, y que se recolecte información regularmente mediante procesos de supervisión. Los indicadores mixtos son importantes porque proporcionan información más completa y diversa, aumentan la credibilidad ofreciendo diferentes perspectivas, y mejoran el diseño ya que los objetivos son más específicos y medibles. Como la promoción de los DD.HH. y la igualdad de género es un mandato de las agencias de la ONU, los indicadores siempre deben reflejar estas áreas. Sin embargo, la realidad es que, con mucha frecuencia, aún si las intervenciones tienen un conjunto de indicadores, puede suceder que no sean de buena calidad, no se midan con suficiente frecuencia, o no reflejen la situación de los DD.HH. y la igualdad de género.

49. Un **estudio de evaluabilidad** (ver el Capítulo 1) ayudará a la gestora o gestor de la evaluación a identificar si la intervención tiene un conjunto adecuado de indicadores (e información sobre su progreso) para apoyar el estudio de los DD.HH. y la igualdad de género durante el proceso de evaluación. Si los indicadores existentes no son suficientes para hacer una valoración con precisión, se pueden crear indicadores específicos durante la etapa de planificación de la evaluación (preparación y revisión de los ToR) y serán medidos durante el proceso de evaluación.

50. **Formular indicadores de DD.HH. e igualdad de género** requiere prestar atención a cuestiones generales, tales como asegurar que los indicadores tengan las cualidades SMART. Sin embargo, también se debe poner especial atención en cuestiones específicas, tales como la capacidad de medir si los derechos y la igualdad se promueven de manera desagregada. Priorizar qué indicadores usar depende de varios factores, tales como el tipo de información que se necesita, cuán exhaustiva es la visión proporcionada, costos y esfuerzos para producir la información necesaria y el problema a abordar. Parece una tarea difícil pero los consejos prácticos en el Cuadro 5 pueden ayudar con el proceso.

51. Un marco de indicadores adecuado para promover y supervisar las cuestiones de derechos humanos también debe sostenerse en el contenido normativo de los derechos, según se enumeran en los artículos pertinentes de los instrumentos internacionales de derechos humanos, e interpretados, entre otros, por los comités competentes en sus comentarios generales (por ejemplo, las dos observaciones generales sobre igualdad de género)²¹. Es importante recordar que el objetivo primario

²¹ Observación General No. 28: Igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 3): 29/03/2000. CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, Observación General No. 28. (*General Comments*); y Observación General No. 16 (2005): 11/08/2005. E/C.12/2005/4. (*General Comments*), CESCR.

de un análisis de derechos humanos es estudiar cómo los garantes de derechos están cumpliendo con sus obligaciones, independientemente de si están promoviendo un derecho o si lo están cumpliendo y protegiendo. En consecuencia, el marco adoptado debe reflejar la obligación de los garantes de derechos de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos. Finalmente es necesario reconocer y reflejar las normas y principios transversales de derechos humanos (tales como no discriminación e igualdad, indivisibilidad, rendición de cuentas, participación y empoderamiento) en la selección de indicadores, así como en el proceso de hacer una valoración²².

Cuadro 5. Consejos prácticos para formular indicadores de DD.HH. e igualdad de género

- 1) **Pensar SMART** (por sus siglas en inglés): los indicadores deben ser específicos, medibles, acertados, relevantes y con un plazo definido. La formulación de indicadores de DD.HH./IG, debe hacer evidentes estos aspectos.
- 2) **Identificar indicadores apropiados**: Buscar indicadores que muestren el progreso de la forma más detallada, precisa y exhaustiva posible, y puedan demostrar de forma convincente cómo se está desarrollando una intervención, y que se focalice en los aspectos más importantes y necesarios para alcanzar los resultados.
- 3) **Aclarar conceptos**: No se debe confundir género (construcción cultural de lo femenino y lo masculino) y sexo (diferencia biológica entre hombres y mujeres), cuestiones de género y cuestiones de las mujeres, etc.
- 4) **No tratar a las partes interesadas como un grupo uniforme**, especialmente a las partes beneficiarias: en una intervención, estas tienen el derecho de ser tratadas con equidad, de acuerdo con sus situaciones específicas y tratadas en consecuencia. Desagregar los indicadores y recopilar información sobre diferentes grupos (según el género, raza/etnia, edad, lugar de residencia, discapacidades, ingreso, orientación sexual, condición de VIH/SIDA, nivel de alfabetización y educación, tipo de empleo, afiliaciones políticas, religión, participación en conflicto, etc.) es un aliado poderoso en este proceso.
- 5) **Usar una mezcla de indicadores cualitativos y cuantitativos** para medir los resultados de una intervención: es esencial obtener una mezcla equilibrada para generar mayor cantidad de información y más diversa, para añadir credibilidad a los datos e indagar aspectos más profundos de los cambios demostrados.
- 6) **Consultar a las partes interesadas cuando se formulan y seleccionan indicadores**: Pueden tener más ideas y al conocer mejor el contexto pueden identificar qué información será más relevante para entender los cambios a los cuales contribuye la intervención.

52. Hay varias fuentes externas que ofrecen una guía sobre cómo formular indicadores de DD.HH. e igualdad de género, como resultado de los avances de los últimos veinte años en estadísticas internacionales y nacionales, tales como estadísticas de género²³. También hay un documento de referencia sobre indicadores estructurales, de procesos y de resultados para los derechos humanos²⁴. Vale la pena consultarlos para obtener más ideas y una guía más detallada.

²² Op. cit. 10.

²³ Ver CIDA “*Guide to Gender-Sensitive Indicators*” (1997). También ver: ONU “*Report on indicators for promoting and monitoring the implementation of human rights*” y el Índice Universal de los Derechos Humanos, disponible en línea en <http://www.universalhumanrightsindex.org/es/index.html>.

²⁴ Op. cit. 10, pp 9 -10, párrafo 15.

53. Los cuadros proporcionan algunos **ejemplos de indicadores de empoderamiento** que ilustran cómo abordar las cuestiones de DD.HH. e igualdad de género. Sin embargo, los indicadores solo son eficaces si son específicos para el contexto, y están estrechamente relacionados con los problemas que aborda la intervención para la cual se formulan, por tanto estos ejemplos solo son una referencia. El **Anexo 1** ofrece más ejemplos con algunas categorías ilustrativas de empoderamiento.

Ejemplos de indicadores cuantitativos de empoderamiento relacionados con los DD.HH./IG

- Número de casos relacionados con los DD.HH./IG presentados ante los juzgados locales/nacionales/subnacionales, y sus resultados.
- Proporción de mujeres y hombres en diferentes grupos interesados en cargos responsables por la toma de decisiones en gobiernos locales/ nacionales/subnacionales.
- Tasas de empleo/desempleo de mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.

Ejemplos de indicadores cualitativos de empoderamiento relacionados con los DD.HH./IG

- Disponibilidad de servicios legales para mujeres y hombres de diferentes grupos interesados.
- Cambios en el acceso a información sobre reclamos y decisiones relacionadas con violaciones de los DD.HH.
- Dimensión de la autonomía económica de hombres y mujeres en diferentes grupos interesados, tanto en público como en privado.

Tarea 2.5. Seleccionar un equipo evaluador

54. **Seleccionar un equipo evaluador** para ejecutar una evaluación que aborda los DD.HH. y la igualdad de género es un paso fundamental para el éxito de un proceso de evaluación. Un buen equipo debe contar con la mezcla adecuada de destrezas y perspectivas. El jefe de grupo tiene la responsabilidad de organizar la distribución del trabajo y asegurar que todos los integrantes del equipo hagan una contribución significativa. En lo posible, se deben incluir los siguientes atributos y capacidades en el equipo:

- Mujeres y hombres
- Evaluadores y evaluadoras locales y/o internacionales
- Conocimiento y experiencia en evaluación (métodos cuantitativo y cualitativo)
- Conocimiento y experiencia en el contenido, y sectorial
- Compromiso con la igualdad de género, y conocimiento y experiencia en evaluación de intervenciones sobre igualdad de género.
- Compromiso con los derechos humanos, y conocimiento y experiencia en evaluación de intervenciones sobre derechos humanos.

- Entendimiento y aplicación de los mandatos de la ONU sobre DD.HH. e igualdad de género.
- Experiencia y conocimiento de métodos y enfoques participativos
- Destrezas para la investigación y las relaciones, incluida competencia cultural
- Conocimiento del contexto regional/nacional y local, y de la lengua.

55. Al formar un equipo evaluador, hay un aspecto importante a tener en cuenta. Es común ver equipos que repiten los mismos desequilibrios y patrones que existen en la vida real. Un buen equipo evaluador que aborda los DD.HH. y la igualdad de género no solo cuenta con las cualidades y competencias que reúnen en conjunto sus integrantes, sino que también es importante la dinámica de interacción dentro del equipo. Las personas que conforman el equipo deben demostrar su capacidad para apreciar e incluir las experiencias y perspectivas de sus pares. El gestor o gestora de la evaluación debe asegurar que se adjudica la debida importancia a las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género en la selección del equipo, así como atención a la dinámica y las relaciones entre quienes integran el equipo. Casi siempre lo ideal será trabajar con un equipo multidisciplinario para

Cuadro 6. Consideraciones éticas necesarias

Las consideraciones éticas son un elemento crucial para seleccionar y dirigir un equipo evaluador, especialmente porque todas las evaluaciones en las Naciones Unidas deben abordar cuestiones de DD.HH. e igualdad de género. UNEG y algunas agencias de la ONU** han desarrollado directrices estrictas sobre ética y conducta para evaluadores y evaluadoras. Estos Códigos de Conducta deben ser parte integral del contrato con cualquier consultor o consultora que emprenda tal tarea. Algunos ejemplos de conducta ética en la práctica son:

- Tratar a todas las personas informantes con respeto y sensibilidad. A veces esto implica que mujeres entrevisten a mujeres, respetando su derecho de hablar en lenguas locales, asegurar que las palabras e imágenes que se usan sean adecuadas para el nivel de alfabetización de la persona entrevistada, usar ropas respetuosas de la cultura, etc.
- Explicar a todas las personas informantes por qué se está buscando información y cómo será usada. Asegurar la confidencialidad siempre que sea posible, y si no es posible, advertirlo. Esto debe hacerse explícitamente en cada interacción con informantes, ya sea que estén proporcionando información fáctica, opiniones o perspectivas.
- Entrevistar a las partes interesadas por separado cuando hay diferencias de poder, interés o influencia. Esto puede implicar separar a las mujeres de los hombres, a titulares de derechos de garantes de derechos, al personal del programa de las beneficiarias y beneficiarios, a superiores de subordinados, y cualquier otra agrupación donde pueda haber información diferente o donde una parte tiene poder sobre la otra en virtud de su posición. Se debe tener en cuenta que para hacer esto se puede requerir aprobación o negociación.

* Ver el código de conducta de UNEG (2008).

manejar las complejidades de evaluar una intervención²⁵.

²⁵ Hay varias listas de profesionales de evaluación que pueden ser útiles para buscar evaluadores y evaluadoras calificadas. Los miembros de UNEG tiene acceso a la lista de UNEG de consultoras y consultores de evaluación a través del sitio Web de UNEG.

Capítulo 3: Implementación de la evaluación

56. Este capítulo resalta la importancia de usar métodos de evaluación apropiados para asegurar que las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género de la intervención sean identificadas y analizadas durante el proceso de evaluación. También explica el proceso de redactar el informe de evaluación.

Tarea 3.1. Seleccionar el método de evaluación apropiado

57. La gestora o gestor de la evaluación debe asegurar que el trabajo de campo cumpla con los estándares de los métodos de evaluación para reunir evidencia que respalde los hallazgos y recomendaciones sobre la intervención. Habitualmente, un diseño de evaluación que incluya **un método mixto de evaluación** es el más apropiado para integrar las dimensiones de DD.HH. y la igualdad de género. El primer paso para implementar un proceso de evaluación con éxito, es definir la metodología de evaluación. Hay varias referencias externas mencionadas a lo largo de este manual que describen herramientas y metodologías para abordar los DD.HH. y la igualdad de género²⁶. Además de ser sólidas y generar datos confiables, las herramientas seleccionadas deben maximizar la participación de las partes interesadas identificadas en el análisis de las mismas, dando oportunidad a todas que participen activa, libre y significativamente. **La Tala 3.1** incluye cómo seleccionar las herramientas adecuadas.

58. Para obtener una amplia variedad de perspectivas y una visión más confiable de la realidad, es mejor mezclar enfoques cualitativos y cuantitativos, asegurando la inclusión de diferentes partes interesadas (incluidas las más vulnerables). Sin embargo, esto no significa que los grandes estudios cuantitativos no se puedan beneficiar con el análisis de DD.HH. e igualdad de género. Al contrario, cada evaluación tiene el potencial de estudiar estas áreas, siempre que se hagan las preguntas indicadas, que se identifiquen las necesidades de datos y que se usen herramientas sensibles.

59. Muchas evaluaciones se enfrentarán con **dificultades en los datos** respecto a los DD.HH. y la igualdad de género ya desde el comienzo. Por ejemplo, la intervención puede no tener el marco de

Cuadro 7. Juego de niños: Identificar un método de evaluación adecuado en el análisis de partes interesadas

Un equipo financiado por VNU para evaluar un esquema de jóvenes voluntarios en Liberia identificó, mediante un análisis de partes interesadas, que los niños y niñas en edad escolar eran uno de los grupos más importantes que apoyaban los jóvenes voluntarios. Algunas de las escuelas locales accedieron a darle un espacio de tiempo al equipo para hablar con los niños y niñas como grupo.

El equipo evaluador ideó un ejercicio “párate por sí” / “siéntate por no” para hacer preguntas a los niños y niñas y que dieran su opinión sobre el voluntariado. Luego de cada pregunta se continuaba desarrollando el tema y se hacían más preguntas sobre por qué, cómo, etc. a los alumnos que estaban sentados y a los que estaban parados. Muchas niñas y niños se ofrecieron a hablar y explicar sus respuestas.

El ejercicio fue simple y divertido y, contribuyó de forma apropiada y sensible, a que el equipo obtuviera información útil de un grupo de partes interesadas importante pero tradicionalmente olvidado.

²⁶ El Documento Orientativo de UNEG, actualmente en elaboración, ofrecerá información y referencias sobre técnicas participativas, evaluación participativa rápida (EPR), indagación apreciativa, etc. que pueden proporcionar una visión general para gestores y gestoras de evaluación que deseen usar métodos sólidos para asegurar que se incluyan todas las visiones relevantes.

resultados adecuado con indicadores claros y específicos que aborden los DD.HH. y la igualdad de género, puede suceder que la información no se recolecte regularmente, o que la calidad de la información no sea suficiente, buena o confiable como para utilizarla en una evaluación creíble. Un elemento clave para el proceso de evaluación es el abordaje de las dificultades que presentan los datos. En el **Capítulo 1** sobre **evaluabilidad** se presentan posibles enfoques para abordar estos problemas. Es importante reconocer que ha habido grandes progresos en cuanto a la calidad de los datos desagregados producidos por los institutos de estadísticas nacionales e internacionales. Cuando estos importantes recursos están disponibles, las evaluadoras y evaluadores deben aprovecharlos.

Tabla 3.1. Elementos claves de una metodología de evaluación adecuada para el abordaje de los derechos humanos y la igualdad de género

Seleccionar la metodología apropiada para la evaluación
<p>Métodos mixtos: Se usa una mezcla apropiada de métodos cualitativos y cuantitativos para reunir y analizar datos, con el propósito de aportar diversas perspectivas a la evaluación, y para promover la participación de diferentes grupos interesados. Algunas herramientas de evaluación comunes que se pueden usar en un enfoque de método mixto son (pero no se limitan a): revisiones documentales, entrevistas, grupos focales, encuestas, etc. (La Tarea 3.2. explica cómo recolectar y analizar datos de DD.HH. e igualdad de género usando estas herramientas).</p>
<p>Participación de las partes interesadas: Se entrevista a toda la diversidad de grupos interesados para evitar sesgos, incluida la discriminación por género, distancia (que favorece a los más accesibles), clase, poder (¿las personas entrevistadas pueden hablar libremente porque se ha asegurado la privacidad y confidencialidad?). Además, los lugares donde realizar visitas de campo deben ser seleccionados en base a una justificación explícita (condiciones diferentes, selección aleatoria, etc.).</p>
<p>Inclusión de los grupos más vulnerables: Se identifican e incluyen en los procesos de recolección y análisis de datos a quienes sean más vulnerables a la violación de sus derechos. Se deben explorar alternativas para abordar los obstáculos que puedan impedir la participación de estos grupos.</p>
<p>Recursos adecuados: Como parte de la evaluación, se asignan fondos, tiempo y recursos humanos cualificados para consulta de las partes interesadas y recolección de datos de DD.HH. e igualdad de género.</p>
<p>Muestra adecuado: Si la cantidad de información examinada/ datos recolectados es muy limitada, se corre el riesgo que los hallazgos sean puestos en duda. Si hay limitaciones de presupuesto o tiempo que puedan disminuir el número de personas entrevistadas, o si en algunas categorías son muy pocos (por ejemplo, solo unas pocas personas disponen de tiempo para hablar con el personal evaluador) los hallazgos deben ser validados por un grupo más numeroso, o por triangulación. La estrategia de la muestra también debe considerar la inclusión de mujeres y hombres en grupos interesados diversos.</p>
<p>Datos desagregados: Se desarrollan instrumentos y métodos de desagregación de datos que permitan que los datos relacionados con DD.HH. e igualdad de género sean desagregados.</p>
<p>Triangulación: En lo posible, los datos deben provenir de varias fuentes. Por ejemplo, si titulares de derechos informan que están teniendo más éxito en la negociación de sus necesidades o para representar sus intereses, esto puede ser confirmado en los registro de las respectivas decisiones, o preguntando a los garantes de derechos si han observado cambios en los procesos de negociación con titulares de derechos. Si las mujeres informan que están percibiendo mayores ingresos, se les puede preguntar cómo han usado esos ingresos, y luego confirmarlo por medio de la observación.</p>
<p>Uso de conjuntos de datos existentes: El personal evaluador puede usar los conjuntos nacionales de datos ya existentes (de empleo, ingreso, vulnerabilidad, enfermedad, mortalidad, violaciones de los</p>

derechos humanos, etc.) para comparar y confirmar o refutar los hallazgos en los programas. Puede ser útil y eficiente comprobar los hallazgos con un panel diverso de especialistas que puedan corroborar o sugerir otras interpretaciones. Esto puede ser especialmente útil en evaluaciones más pequeñas en las cuales el trabajo de campo es limitado.

Validación de los hallazgos: Una vez que el personal evaluador ha reunido la información y preparado hallazgos tentativos, es una buena práctica validar estos hallazgos en talleres con diferentes grupos. De esta forma se mejora su precisión y confiabilidad. El diseño puede incluir devoluciones sobre hallazgos claves a grupos segregados o mixtos de beneficiarios, implementadores de programas, y especialistas externos. La información se puede presentar para su validación, profundizar el análisis, y obtener algunas conclusiones y recomendaciones.

Tarea 3.2. Recolectar y analizar datos

60. Como se explicó anteriormente, hay una variedad de herramientas/ métodos disponibles para el personal evaluador, que pueden ser usadas en un enfoque de métodos mixtos. Cada herramienta puede ser usada para diferentes propósitos, por ejemplo para abordar preguntas específicas, obtener datos sobre ciertos indicadores e incluir algunos grupos interesados en especial.

61. Durante la etapa de **recolección y análisis de datos**, las herramientas más comunes de la evaluación deben adaptarse especialmente para estudiar las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género. La Tabla 3.2 indica cómo se puede hacer esto.

62. **Hay múltiples dimensiones del análisis de datos** para abordar las cuestiones de DD.HH. e igualdad de género en una intervención. En primer lugar, es importante garantizar que los datos producidos y aportados por los distintos grupos interesados, incluidos los más vulnerables, sean tratados con respeto y se les confiera el mismo valor. Esto no significa que deban ser tratados igual. Más bien, significa reconocer las diferencias, sin subestimar el valor de la información en base a quien la proporciona. En segundo lugar, es necesario entender el contexto de los DD.HH. y la igualdad de género en el que aplica a estas partes interesadas, y usar este conocimiento para interpretar sus opiniones. En este sentido, es especialmente útil tener en cuenta marcos analíticos de DD.HH. e igualdad de género ya existentes²⁷. Por último, implica prestar especial atención a los datos e información de la intervención, que se refieren específicamente a los DD.HH. y la igualdad de género, y darles el mejor uso posible en la evaluación total de la intervención.

²⁷ Los marcos de análisis de género son métodos de investigación y planificación para evaluar y promover la igualdad de género en las instituciones. Se puede encontrar información (en inglés) sobre estos marcos en: <http://nzaidtools.nzaid.govt.nz/?q=gender-analysis/annex-2-common-gender-analysis-frameworks>

Tabla 3.2. Adaptar métodos comunes para abordar los derechos humanos y la igualdad de género

Método	Cómo abordar los derechos humanos y la igualdad de género usando el método
<p>Revisión documental:</p> <p>La revisión documental consiste en una revisión de la literatura sobre el área de la intervención, así como documentos relacionados con la intervención evaluada (por ej. documento de formulación del programa, informes de actividad, informes de supervisión, bases de datos, material de comunicación producido por la intervención, etc.)</p>	<p>Buscar información específica sobre DD.HH. e igualdad de género, tal como: i) evidencia de un análisis de DD.HH. e igualdad de género en la etapa de diseño; ii) evidencia de un análisis de partes interesadas detallado e inclusivo, que incluya a los grupos más vulnerable; iii) evidencia de la participación e involucramiento relevante de partes interesadas, en las distintas etapas de la implementación; iv) información de diversos grupos interesados que haya sido obtenida durante la supervisión y de los informes; v) evidencia sobre cómo fueron abordados los DD.HH. y la igualdad de género durante la intervención, y los resultados logrados en esa área.</p> <p>Buscar literatura sobre cómo los DD.HH. y la igualdad de género se relaciona con el área de la intervención evaluada, incluida literatura académica sobre el tema en estudio.</p> <p>Ver las políticas institucionales, convenciones internacionales y regionales, observaciones y recomendaciones generales, acuerdos, etc. sobre derechos humanos e igualdad de género.</p> <p>Buscar datos sobre cómo se manifiestan los DD.HH. y la igualdad de género en el contexto (país, región, comunidad, etc.) de la intervención.</p> <p>Buscar literatura producida por socios de programa y otras organizaciones que puedan aportar a la evaluación de los DD.HH. y la igualdad de género en la intervención.</p>
<p>Grupos focales:</p> <p>Los grupos focales son pequeños grupos formados para discutir las cuestiones o preguntas específicas. En general, los grupos focales están organizados conforme a sus intereses, características de los participantes, etc., y una persona debe moderar las sesiones (habitualmente el evaluador o evaluadora, aunque no necesariamente).</p>	<p>Prestar especial atención a la formación de grupos, ya que tendrá gran influencia sobre la sensación de seguridad que cada participante tengan para intervenir y comunicar sus ideas. Buscar desagregación por sexo, edad, posición social, ingreso, orientación sexual, categoría (titulares/ garantes de derechos), discapacidades, etc. Para tomar decisiones es recomendable consultar los análisis de las partes interesadas realizados al comienzo del proceso de evaluación.</p> <p>Asegurar que los grupos más vulnerable están representados. Anticipar condiciones prácticas que puedan mejorar u obstaculizar la participación, incluido el horario, lugar, accesibilidad de la zona donde se reunirá el grupo focal.</p> <p>Asegurar que las preguntas dirigidas a los grupos focales incluyan una evaluación de sus percepciones de los DD.HH. y la igualdad de género.</p>

	<p>Moderar con sensibilidad: antes de comenzar el grupo focal, buscar información que ayude a entender el contexto, las relaciones entre personas y grupos, las dinámicas de poder, y cómo las cuestiones de DD.HH. e igualdad de género afectan a las distintas personas y grupos en el grupo focal. Durante la moderación, usar este conocimiento para garantizar que los participantes interactúen adecuadamente.</p> <p>Usar la información reunida previamente como apoyo en el análisis de la discusión del grupo focal.</p>
<p>Entrevistas:</p> <p>Consisten en interacciones individuales con personas seleccionadas, ya sea en persona o por otros medios (teléfonos, correo-e, etc.). Las entrevistas generalmente ofrecen la oportunidad de hacer preguntas más profundas, y de perfeccionar los datos obtenidos durante el proceso de evaluación. También representan una oportunidad para que las personas hablen con más libertad.</p>	<p>Asegurar que la muestra seleccionada para las entrevistas individuales refleje adecuadamente la diversidad de las partes interesadas de la intervención. Prestar especial atención a la inclusión de los sectores más vulnerables, que pueden haber sido olvidados o excluidos de las discusiones y la toma de decisiones en la intervención. Para tomar decisiones, usar como referencia el análisis de las partes interesadas realizado al principio del proceso de evaluación.</p> <p>Considerar las necesidades de lenguaje y traducción.</p> <p>Hacer preguntas de seguimiento específicas sobre DD.HH. e igualdad de género durante las entrevistas individuales.</p> <p>Asegurarse de entender cómo las cuestiones de DD.HH. e igualdad de género afectan a la persona entrevistada.</p> <p>Las personas entrevistadas deben tener la garantía que no se verán adversamente afectadas por expresar sus visiones honestamente sobre las cuestiones de DD.HH. e igualdad de género.</p> <p>Respetar la confidencialidad. Solicitar permiso para citar sus palabras. En algunos casos, las palabras o las frases pueden asociarse con la persona aún si no se menciona su nombre. En estos casos es necesario explicar honestamente los posibles riesgos y solo citar a las personas entrevistadas si lo autorizan.</p> <p>Asegurar que el análisis de los datos recabados en las entrevistas esté respaldado por un entendimiento correcto del contexto, relaciones, poder, etc.</p>
<p>Encuesta:</p> <p>Las entrevistas se implementan con cuestionarios (en persona o electrónicos) y representan la herramienta más común, en una evaluación, para obtener información de una mayor cantidad de personas.</p>	<p>Asegurar que la muestra seleccionada para participar en la encuesta refleje la diversidad de las partes interesadas en la intervención, incluidas mujeres y hombres. Incluir a los grupos más vulnerables. Para tomar decisiones, usar como referencia el análisis de las partes interesadas realizado al principio del proceso de evaluación.</p> <p>Prestar especial atención al formato y lenguaje de la encuesta. Considerar alternativas para dirigirse a personas analfabetas o con bajo nivel de educación, y asegurar que pueden entender las preguntas.</p>

Crear diferentes cuestionarios para diferentes grupos interesados. Si bien hay que asegurar que el contenido de, al menos, algunas preguntas sea comparable (para utilizarlo en análisis de datos siguientes), también es importante incluir cuestiones e intereses específicos de grupos variados. Como se indicó anteriormente, el lenguaje y formato también deben ser adaptables.

Asegurar que la encuesta incluya preguntas específicas de DD.HH. e igualdad de género.

Tener conciencia de los sesgos al analizar los datos. Esto es muy importante en esta herramienta de gran escala, y es esencial para entender quién respondió, cómo están representados los diferentes grupos interesados entre quienes responden, quién no respondió y por qué.

Tarea 3.3. Preparar el informe de evaluación y otras maneras de informar

63. Una vez finalizada la recolección de datos, las evaluadoras y evaluadores analizarán los mismos y prepararán el informe de evaluación.

64. Es buena práctica discutir los hallazgos de evaluación con las partes interesadas antes de preparar el informe. Es una oportunidad para explicar cómo se emplearon sus contribuciones, y ofrecerles la oportunidad de corregir cualquier imprecisión y aclarar dudas. Esto se puede hacer durante un **taller final**, y la selección de participantes debe basarse en el análisis de partes interesadas realizado anteriormente, y tener en cuenta especialmente a los grupos más vulnerables, que normalmente pueden ser excluidos de la discusión debido a múltiples limitaciones. Para atender adecuadamente a los DD.HH. y la igualdad de género, el taller debe seguir los lineamientos ya adoptados en el proceso de evaluación, ser lo más inclusivo posible, y crear el espacio idóneo para la reflexión y para la participación, libre, activa y significativa.

65. Un buen **informe de evaluación** debe asegurar que la información suministrada por los participantes durante el proceso de evaluación, incluido el taller final, sea debidamente plasmada con equilibrio de perspectivas y representativa de los diferentes puntos de vista. Los hallazgos y recomendaciones deben ser expresados en detalle, identificando a quién se dirigen las recomendaciones y proponiendo acciones concretas. El informe de evaluación es el recurso más importante de los evaluadores y evaluadoras para reafirmar la importancia de incorporar adecuadamente los DD.HH. y la igualdad de género. La **Tabla 3.3** presenta un esquema sobre cómo preparar un informe de evaluación que incluya los DD.HH. y la igualdad de género adecuadamente.

66. Puede ser que un informe de evaluación tradicional no sea suficiente para informar a toda la audiencia de una evaluación. En esta etapa del proceso, el análisis de partes interesadas ya habrá provisto al equipo evaluador con la información necesaria sobre las distintas audiencias y sus necesidades específicas. Por ejemplo, puede haber grupos analfabetos, o partes interesadas que no hablan la lengua oficial de la evaluación. Es fundamental entender estas diferencias y necesidades para poder incluir a estas partes interesadas en el proceso de entender los hallazgos de la evaluación, aprender de los mismos y apoyar la implementación de las recomendaciones. El equipo y el gestor o gestora de la evaluación pueden considerar emplear métodos alternativos de presentar los resultados de la evaluación, por ejemplo, con imágenes, teatro, poesía, música, etc.

Tabla 3.3: Preparar el informe de evaluación

Elementos esenciales para un informe de evaluación eficaz

Cobertura de información sobre DD.HH./IG: El informe debe cumplir con los requisitos establecidos en los ToR en cuanto a información y hallazgos sobre DD.HH./IG. ¿Las conclusiones están debidamente respaldadas por los hallazgos?

Participación de las partes interesadas: El informe debe mencionar cómo se aseguró la participación inclusiva de las partes interesadas durante el proceso de evaluación.

Recomendaciones referentes a DD.HH. y/o igualdad de género: ¿Las conclusiones sientan las bases para las recomendaciones, y están bien dirigidas, son específicas y tienen buenas probabilidades de encauzar acciones apropiadas? De lo contrario, ¿pueden ser más relevantes? ¿Será posible hacer seguimiento a las recomendaciones para verificar que se hayan implementado?

Desafíos: Se deben incluir los desafíos que se presentaron para obtener información sobre DD.HH./IG o para abordar los problemas adecuadamente. Si es el caso, indicar las implicaciones que tuvo el hecho de no disponer de datos. ¿Qué hubiera sido diferente en la evaluación si se hubiera dispuesto de datos? ¿Cuáles hubieran sido los beneficios para el proceso?

Lecciones: Incluir lecciones sobre DD.HH./IG: la intervención en si misma y sobre cómo integrar estas dimensiones en el proceso de evaluación.

Tarea 3.4. Difundir la evaluación y preparar una Respuesta de Gestión

67. Una vez finalizada la evaluación, la gestora o gestor debe cumplir con las políticas de difusión de su organización. Sin embargo, sería deseable que además promueva lo más ampliamente posible el uso de las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género de la evaluación dentro del sistema de la ONU y entre sus colegas. Algunos métodos y elementos de un buen plan de difusión son:

- **Proporcionar acceso libre de obstáculos a los productos de la evaluación:** ¿El lenguaje y formato del informe son accesibles para todos los posibles usuarios? ¿Es fácil de encontrar y difundir?
- **Identificar los usuarios directos de la evaluación:** Tener como referencia el análisis de las partes interesadas para determinar entre quiénes se debe difundir la evaluación. ¿Cómo deben estar involucrados? ¿Cómo pueden contribuir a la difusión? ¿Cómo pueden los usuarios directos aprovechar sus propios canales para difundir la evaluación?
- **Identificar los usuarios indirectos de la evaluación:** Puede haber otros grupos a quienes les interesarían los hallazgos y las conclusiones de esta evaluación, tales como las redes de evaluación, puntos focales de género, órganos de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil que pueden usar las lecciones y los datos identificados. Puede incluir a usuarios nacionales, regionales o internacionales. ¿La evaluadora o evaluador puede usar sus redes para informar a estos grupos sobre la evaluación, o anunciar la evaluación en una página web institucional, o proponer enlaces desde otras páginas web?
- **Desarrollar buenas prácticas y lecciones aprendidas:** Como el énfasis en la inclusión sistemática de los DD.HH. y la igualdad de género en las evaluaciones de la ONU es reciente, especialmente en trabajos que no están focalizados específicamente en los DD.HH. e igualdad de género, puede ser útil comparar experiencias en esta área con colegas de evaluación en el sistema de la ONU. Las oficinas de evaluación pueden crear oportunidades para el desarrollo profesional de su personal y para asegurar que se adopten buenas prácticas gracias al intercambio de ejemplos sobre cómo las dimensiones de DD.HH. e igualdad de género han sido aplicadas en evaluaciones, y las lecciones aprendidas que resultaron de ello.

68. Las Normas y Estándares de UNEG recomiendan preparar una respuesta de gestión para todas las evaluaciones. Una respuesta de gestión aborda las recomendaciones, identificando quién es responsable de su implementación y cuáles son los puntos de acción y los plazos. Las respuestas de gestión son un medio práctico para mejorar el uso de los hallazgos y conclusiones de la evaluación para mejorar las acciones. “Obligan” a los evaluadores y evaluadoras a formular recomendaciones claras y directas. Para respetar el espíritu de participación, las partes interesadas también deben participar en las decisiones sobre cómo responder a la evaluación, y acordar roles y responsabilidades con claridad. Todas las

respuestas acordadas deben tener en cuenta los posibles efectos sobre los DD.HH. y la igualdad de género.

Anexo 1. Lista de verificación concisa para un proceso de evaluación de derechos humanos e igualdad de género

Lista de verificación para que gestores y gestoras de una evaluación determinen si se han seguido todos los pasos necesarios para integrar los DD.HH. y la igualdad de género en el proceso de evaluación.

Lista de verificación para integrar los DD.HH. y la igualdad de género en el proceso de evaluación	
Diagnóstico de evaluabilidad	¿Se hizo un estudio para determinar el nivel de evaluabilidad de DD.HH. en la intervención implementada?
	¿Cómo se abordarán las dificultades para evaluar los DD.HH. y la igualdad de género durante la evaluación, en base a los resultados del diagnóstico de evaluabilidad?
Análisis de las partes interesadas p. 24 - 27	¿Se hizo un análisis de las partes interesadas en DD.HH. e igualdad de género?
	¿En el análisis de partes interesadas, se identificó un grupo diverso que incluya mujeres y hombres, así como los grupos más afectados por la violación de los derechos, y grupos que no están directamente involucrados en la intervención?
	¿Qué acciones llevará a cabo el equipo evaluador para involucrar a las partes interesadas en la evaluación?
Criterios pg. 28-32	¿Se definieron criterios de evaluación que aborden específicamente los DD.HH. e igualdad de género?
	¿Se identificaron otros criterios específicos al contexto de la intervención a evaluar?
Preguntas pg. 33 - 37	¿Se enmarcaron preguntas de evaluación que aborden específicamente los DD.HH. y la igualdad de género?
Indicadores p. 38-40	¿La intervención ya definió indicadores con datos desagregados disponibles?
	¿Se identificaron indicadores adicionales para la evaluación de la intervención, que aborden específicamente los DD.HH. y la igualdad de género?
	¿Se trazaron planes sobre cómo recopilar datos que ayuden a medir los indicadores adicionales?
Equipo pg. 40-41	¿Se seleccionó un equipo evaluador con conocimiento de DD.HH. e igualdad de género y compromiso hacia estas dimensiones?
	¿El equipo evaluador es diverso en términos de género, tipos de experiencia, edad, procedencia, etc.?

	¿El equipo es éticamente responsable y equilibrado y las relaciones de poder son equitativas, en línea con los conceptos de DD.HH. e igualdad de género?
Metodología pg. 42-44	¿La metodología de la evaluación emplea un enfoque de métodos mixtos, adecuados para abordar los DD.HH./IG?
	¿La metodología de la evaluación fomenta la participación de las partes interesadas, incluso de las más vulnerables?
	¿La metodología de la evaluación fomenta la triangulación de la información obtenida?
Recolección y análisis de datos p. 44-47	¿Durante la evaluación, se consultó a todos los grupos interesados identificados en el análisis de partes interesadas?
	¿Al final de la etapa de recolección de datos, se consultó a todos los grupos interesados para comentar sobre los hallazgos y escuchar sus visiones sobre las conclusiones y recomendaciones de la evaluación?
Informes y presentaciones p. 48-50	¿El informe de la evaluación aborda las cuestiones de DD.HH. e igualdad de género, incluidas en la sección de recomendaciones?
	¿Cómo afectarán las recomendaciones del informe a las diferentes partes interesadas del programa?
	¿Se ha planificado la difusión del informe de evaluación a un grupo amplio, en particular a grupos interesados que tienen interés o se ven afectados por las cuestiones de DD.HH./IG?
	¿Se preparó una respuesta de gestión que considere las inquietudes de DD.HH. /IG planteadas en el informe?
	¿La preparación de la respuesta de gestión y la discusión de puntos de acción involucran a un grupo diverso de partes interesadas, incluidas aquellas que tienen un interés o se ven afectadas por las cuestiones de DD.HH./IG?

Anexo 2. Ejemplos de indicadores de derechos humanos, igualdad de género y empoderamiento

Cuantitativos	Cualitativos
Empoderamiento legal	
<p>Número de casos relacionados con DD.HH./IG presentados ante los juzgados locales/ nacionales/ subnacionales, y sus resultados.</p> <p>Número de casos relacionados con los derechos legales de las mujeres divorciadas o viudas presentados ante a los juzgados locales/ nacionales/ subnacionales, y sus resultados.</p> <p>Tasa de aumento o disminución del número de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados de las fuerzas policiales locales/ nacionales/ subnacionales, por rango.</p> <p>Tasas de violencia contra las mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.</p> <p>Tasa de aumento o disminución del número de jueces/fiscales/abogados mujeres u hombres en diferentes grupos interesados.</p>	<p>Disponibilidad de servicios legales y judiciales para mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.</p> <p>Aplicación la legislación relacionada con la protección de los derechos humanos de las mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.</p> <p>Cambios en el acceso a la información sobre reclamos y decisiones relacionadas con las violaciones de los derechos humanos hacia mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.</p> <p>Cambios en la capacidad de titulares de derechos de reclamar sus derechos, y cómo/ en cuáles áreas.</p> <p>Cambio en la receptividad ante reclamos relacionados con las violaciones de los derechos humanos hacia mujeres y hombres en diferentes grupos interesados (plazos, satisfacción del titular de derechos).</p> <p>Efectos de la aplicación de la legislación en cuanto al tratamiento de quienes cometieron infracciones contra mujeres, niños y niñas u otras violaciones de los derechos humanos.</p>
Empoderamiento político	
<p>Proporción de cargos ocupados por mujeres y hombres de diferentes grupos interesados en consejos locales/ nacionales/ subnacionales/ órganos responsables de tomar decisiones.</p> <p>Proporción de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados que ocupan cargos responsables de tomar decisiones en el gobierno local/ nacional/ subnacional.</p> <p>Proporción de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados dentro de la función pública local/ nacional/ subnacional.</p> <p>Proporción de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados ocupando cargos responsables</p>	<p>Percepciones en cuanto al grado de conciencia que diferentes grupos (mujeres/hombres, clase, urbanos/remotos, étnicos, etc.) tienen sobre la política local y sus derechos legales.</p> <p>Tipos de cargos que ocupan mujeres y hombres de diferentes grupos interesados, en los gobiernos locales/nacionales/ subnacionales.</p> <p>Tipos de cargos que ocupan mujeres y hombres de diferentes grupos interesados, en órganos locales/nacionales/ subnacionales responsables de tomar decisiones.</p> <p>Conocimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos entre hombres y mujeres</p>

Cuantitativos	Cualitativos
<p>de tomar decisiones en los sindicatos.</p> <p>Porcentaje de mujeres y hombres elegibles, de diferentes grupos interesados, que votan.</p>	<p>garantes de derechos en varios niveles.</p> <p>Conocimiento sobre derechos humanos entre hombres y mujeres titulares de derechos de varios tipos.</p>
<p>Proporción de mujeres y hombres, de diferentes grupos interesados, registrados como votantes.</p> <p>Proporción de miembros de sindicatos que mujeres y hombres de diferentes grupos interesados.</p>	
<p>Proporción de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados que participan en protestas públicas y campañas políticas, comparada con su representación popular.</p>	
Empoderamiento económico	
<p>Tasas de empleo/desempleo entre hombres y mujeres de diferentes grupos interesados.</p> <p>Cambios en el uso del tiempo en actividades seleccionadas, especialmente trabajo no remunerado y cuidado infantil más compartido entre los miembros del hogar.</p> <p>Diferencias de salario/jornal entre mujeres y hombres de diferentes grupos interesados.</p> <p>Cambios en el ratio de bienes que pertenecen y son controlados por mujeres y hombres (tierra, casas, animales), entre diferentes categorías de partes interesadas (por ej. grupos socioeconómicos y étnicos).</p> <p>Promedio de gastos en educación/salud en los que incurren los hogares con jefatura femenina/masculina/infantil (huérfanos, niños soldado, etc.).</p> <p>.</p>	<p>Capacidad de hacer compras pequeñas o grandes con independencia.</p> <p>Medida en que las mujeres y hombres de diferentes grupos interesados tienen mayor autonomía económica, tanto en la esfera pública como en la privada.</p>
Empoderamiento social	
<p>Número de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados que participan en instituciones locales/ nacionales/ subnacionales (por ej. asociaciones de mujeres, grupos de concienciación, generación de ingresos, organizaciones religiosas, asociaciones étnicas y de afinidad) relacionadas con poblaciones del área del proyecto. .</p> <p>Número de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados en cargos de poder en</p>	<p>Medida en la que mujeres y hombres de diferentes grupos interesados tienen acceso a redes o espacios de negociación para realizar sus derechos humanos o resolver conflictos.</p> <p>Grado de capacitación o relación comparado entre mujeres y hombres de diferentes grupos</p>

Cuantitativos	Cualitativos
instituciones locales/nacionales/subnacionales.	interesados.
Control de las mujeres y hombres de diferentes grupos interesados sobre las decisiones de fertilidad (por ej. número de hijos e hijas, número de abortos).	<p>Movilidad de mujeres y hombres en diferentes grupos interesados dentro y fuera de su zona de residencia.</p> <p>Auto-percepciones cambios en la confianza o capacidad de las mujeres y hombres de grupos desfavorecidos o marginados.</p>

Bibliografía

- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA) (1997), Guide Towards Gender Sensitive Indicators, CIDA, Canadá. Disponible en: [http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf)
- Gostin, L. y J. M. Mann (1994), “Towards the Development of a Human Rights Impact Assessment for the Formulation and Evaluation of Public Health Policies”, *Health and Human Rights*, No. 1 pp. 58-80.
- Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID) (2008), “Outcome Mapping: International Development Research Centre,” http://www.idrc.ca/en/ev-26586-201-1-DO_TOPIC.html.
- Meléndez, A.F (2007), “Indicadores de Género, Mitos y Leyendas”, *Série Metodologías 4*. Santiago de Chile: Inclusión y Equidad Consultora.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (1991), *Principles for Evaluation of Development Assistance*, Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) OCDE, París. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/31/12/2755284.pdf>.
- OCDE (2000), *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management (RBM)*, CAD-OCDE, París. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>.
- OCDE (2005), Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo y programa de acción de Accra, CAD-OCDE, Paris. Disponible en: http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en_2649_3236398_35401554_1_1_1_1,00.html.
- Patton, M.Q (2008), *Utilization-Focused Evaluation*. 4ta. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, California.
- Theis, J. (2004), “*Promoting Rights-Based Approaches: Experiences and Ideas from Asia and the Pacific*”, Save the Children Sweden, Keen Publishing, Tailandia. Disponible en: <http://www.gsdrc.org/go/display/document/legacyid/1587>.
- Naciones Unidas (2008), *Report on Indicators for Promoting and Monitoring the Implementation of Human Rights (Summary)*, Naciones Unidas, Ginebra. Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/issues/indicators/docs/HRI.MC.2008.3_en.pdf.
- Naciones Unidas (2002), *Summary of Action 2*, Naciones Unidas, Nueva York. Disponible en: <http://www.un.org/events/action2/summary.html>.
- Naciones Unidas (1997), Informe del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: “*Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the UN system*”. Disponible en: <http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>.

Naciones Unidas N (1979), “*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*”, Naciones Unidas, Nueva York. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

Naciones Unidas (1948), *Declaración Universal sobre los Derechos Humanos*, Naciones Unidas, Nueva York. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>.

United Nations Development Group (UNDG) (2009), *Delivering as One on Human Rights: A proposal to institutionalize human rights mainstreaming in the UNDG* (Concept Note). Disponible en: <http://www.undg.org/index.cfm?P=1452>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009), *UNDP Handbook on Planning, Monitoring and Evaluating for Development Results*, PNUD, Nueva York. Disponible en: <http://www.undp.org/eo/handbook>.

PNUD (2003), *Report of the Second Interagency Workshop on Implementing a Human Rights-based Approach in the Context of UN Reform*, PNUD, Nueva York. Disponible en: http://www.undg.org/archive_docs/4128-Human_Rights_Workshop_Stamford_Final_Report.doc

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) (2008), *UNEG Code of Conduct for Evaluation in the UN System*, UNEG, Nueva York. Disponible en: <http://www.unevaluation.org/unevaluateofconduct>

UNEG (2005), *Normas de evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas*, UNEG, Nueva York. Disponible en: www.unevaluation.org/unevaluateofconduct.

UNEG (2005), *Estándares de evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas*, UNEG, Nueva York. Disponible en: www.unevaluation.org/unevaluateofconduct.

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) (2010), *Evaluación con enfoque de igualdad de género y derechos humanos: manual para gestoras y gestores*, ONU Mujeres, Nueva York. Disponible en: http://unifem.org/evaluation_manual/

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001), *Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones éticas y de seguridad para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres*, OMS, Ginebra. Disponible en: <http://www.who.int/gender/violence/womenfirtseng.pdf>

Formulario de retroalimentación para el Manual de UNEG sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – Rumbo a una guía de UNEG

Su opinión es muy importante para nosotros. Si ya ha utilizado el manual en una evaluación o revisión, o aún si no lo aplicó en la práctica, agradecemos que complete los siguientes formularios. Sus comentarios son confidenciales y nos ayudarán a mejorar continuamente el manual.

Por favor, envíe los formularios completos a: uneg-hrge-handbook@list.unevaluation.org. También está disponible una versión en línea de este formulario en: <http://www.surveymonkey.com/s/uneghrgehandbookfeedback>.

Uso del manual

Por favor indique el tipo de evaluación para la cual usó este manual (marque las correspondientes):

Institucional <input type="checkbox"/>	Conjunta <input type="checkbox"/>	Meta <input type="checkbox"/>	Programa/ proyecto <input type="checkbox"/>	Estratégica <input type="checkbox"/>	Temática <input type="checkbox"/>	Otra <input type="checkbox"/>
Especifique otra:		Pulse aquí para ingresar texto.				

Por favor indique el tipo de contexto:

Desarrollo <input type="checkbox"/>	Humanitario <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
Especifique otro:		Pulse aquí para ingresar texto.

Por favor indique el contexto de la intervención:

Principalmente igualdad de género <input type="checkbox"/>	Principalmente derechos humanos <input type="checkbox"/>	Ni género ni derechos humanos específicamente <input type="checkbox"/>
---	---	---

Formato y contenido del manual

Por favor, indique su opinión sobre la calidad en general de este manual. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados? Marque la respuesta que mejor expresa su opinión y proporcione ejemplos para ayudarnos a mejorar el manual.

	N/A	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--	------------	---------------------------------	----------------------	-------------------	------------------------------

El lenguaje de esta publicación es fácil de entender:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tiene alguna sugerencia para mejorar?					
Pulse aquí para ingresar texto.					

	N/A	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El formato y el diseño de este manual son adecuados:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tiene alguna sugerencia para mejorar?					
Pulse aquí para ingresar texto.					

	N/A	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las directrices proporcionadas son fáciles de seguir:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tiene alguna sugerencia para mejorar?					
Pulse aquí para ingresar texto.					

	N/A	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las diferentes etapas del proceso de evaluación están explicadas adecuadamente:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comentarios adicionales:	Pulse aquí para ingresar texto.				

¿Qué temas necesitan más explicación? ¿Qué temas están explicados con demasiado detalle?
Pulse aquí para ingresar texto.

¿Qué le pareció lo más/menos útil de este manual? ¿Por qué?

Pulse aquí para ingresar texto.

Comentarios sobre los capítulos

Por favor, califique los diferentes capítulos del manual y, si es necesario, haga un comentario para mejorarlos.

	N/A	No es útil	Utilidad limitada	Útil	Muy útil
Capítulo 1: Trabajo preliminar para una evaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Qué fue lo más/ menos útil de este capítulo? ¿Por qué? ¿Cómo podemos mejorarlo?

Pulse aquí para ingresar texto.

	N/A	No es útil	Utilidad limitada	Útil	Muy útil
Capítulo 2: Elaboración de los Términos de Referencia de la evaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Qué fue lo más/ menos útil de este capítulo? ¿Por qué? ¿Cómo podemos mejorarlo?

Pulse aquí para ingresar texto.

	N/A	No es útil	Utilidad limitada	Útil	Muy útil
Capítulo 3: Implementación de la evaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Qué fue lo más/ menos útil de este capítulo? ¿Por qué? ¿Cómo podemos mejorarlo?

Pulse aquí para ingresar texto.

	N/A	No es útil	Utilidad limitada	Útil	Muy útil
Anexo 1: Lista de verificación concisa para un proceso de evaluación de derechos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

humanos e igualdad de género					
¿Le resultó útil la lista de verificación? ¿Por qué? ¿Cómo podemos mejorarla?					
Pulse aquí para ingresar texto.					

	N/A	No es útil	Utilidad limitada	Útil	Muy útil
Anexo 2: Ejemplos de indicadores de DD.HH. e igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Le resultaron útiles estos ejemplos? ¿Por qué? ¿Cómo podemos mejorarlos?					
Pulse aquí para ingresar texto.					

	N/A	No es útil	Utilidad limitada	Útil	Muy útil
Referencias/ enlaces proporcionados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por favor especifique:	Pulse aquí para ingresar texto.				

Uso del manual en el futuro

	N/A	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Tengo intención de usar el manual en el futuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comentarios adicionales:	Pulse aquí para ingresar texto.				

	N/A	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En el futuro, las evaluaciones que se emprendan en mi organización se harán de forma diferente como resultado de lo que aprendimos con este manual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios adicionales:	Pulse aquí para ingresar texto.
--------------------------	---------------------------------

	N/A	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Recomendaría este manual a otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor especifique a quién (País/Oficina Regional, otras agencias de la ONU, socios fuera de la ONU, etc.)

Pulse aquí para ingresar texto.

¿Tiene otros comentarios que nos puedan ayudar a mejorar el manual?
 ¿Hay grandes lagunas u omisiones, o áreas adicionales que deberían ser incluidas? ¿Tiene ejemplos de éxito y dificultades de su experiencia que podrían servir para ilustrar esta orientación para la práctica?

Pulse aquí para ingresar texto.

	Colega	Sitio Web de UNEG	Red de evaluación	Búsqueda en Internet	Otro
¿Cómo se enteró de este manual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor especifique:

Pulse aquí para ingresar texto.

Por favor envíe sus datos personales (**opcional**):

Nombre:	Pulse aquí para ingresar texto.
Organización:	Pulse aquí para ingresar texto.
Cargo:	Pulse aquí para ingresar texto
País:	Pulse aquí para ingresar texto.
Correo-e:	Pulse aquí para ingresar texto.
Teléfono:	Pulse aquí para ingresar texto.

¿Podemos contactarle para alguna aclaración o seguimiento?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, por favor indique su medio de comunicación preferido	Pulse aquí para ingresar texto.	



UNEG
United Nations Evaluation Group