Traducción de la carta de presentación

23 January 2015

Estimadas señora Peters y señora Moreno Fernandez,

En nombre de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género (ONU Mujeres), deseo expresar mi agradecimiento por la Evaluación MOPAN 2014 a ONU Mujeres, realizada en seis países (Bangladesh, Camboya, República Democrática del Congo, Ecuador, Kenia y Tanzania), así como a través de consultas con el personal de ONU Mujeres y contrapartes en la Sede y en las Oficinas Regionales seleccionadas.

ONU Mujeres se congratula del informe final de evaluación, el primero para la Entidad, el cual presenta una revisión amplia, sólida y basada en evidencia de los tres primeros años de nuestro trabajo. También apreciamos el enfoque y las interacciones consultivas, constructivas y positivas con MOPAN y el equipo de Universalía al realizar la evaluación.

ONU Mujeres cree que la evaluación presenta un panorama muy preciso de nuestra situación en el período abordado y en este momento. Recibimos y reafirmamos las conclusiones de la evaluación que indican que "el claro mandato de ONU Mujeres para promover la igualdad de género es una fortaleza clave de la organización", que el mandato sigue siendo relevante, y que, aunque todavía quedan cosas por hacer, "ONU-Mujeres ha tenido un éxito considerable en la creación de su infraestructura operativa".

También apreciamos profundamente el debate franco y constructivo mantenido con los miembros de MOPAN en la Sede de ONU Mujeres el 12 de enero de 2015. Los resultados de la evaluación son consistentes con las cuestiones destacadas y comunicadas a la Junta Ejecutiva, incluidas en el Informe Anual 2013 de ONU Mujeres y en evaluaciones institucionales independientes, y estamos seguros de que ONU Mujeres está teniendo un avance positivo hacia su atención.

ONU Mujeres valora los esfuerzos realizados para contextualizar la evaluación en la realidad de las circunstancias de ONU Mujeres como una nueva organización, así como el reconocimiento de la medida en que ha tenido lugar la actuación de la Entidad junto con el rápido y significativo cambio en todos los niveles. Esto incluye el reconocimiento de la evaluación de que debido a la novedad de ONU Mujeres no todos los socios estarán plenamente familiarizados con la organización y con los cambios en el mandato de las entidades predecesoras. También agradecemos los esfuerzos realizados para adaptar la metodología, incluidos los indicadores, para capturar el mandato único de la Entidad, que abarca funciones normativas, operativas y de coordinación, así como para tener en cuenta la reciente creación y el funcionamiento de algunos de las oficinas país examinadas como parte de la evaluación.

ONU Mujeres se siente muy satisfecho de ver que la Entidad recibió calificaciones fuertes o adecuadas en la mayoría de los indicadores de desempeño. En particular, nos complace ver que ONU Mujeres se percibe fuerte en su enfoque estratégico de un mandato claro, y en las prioridades transversales y resultados a nivel de país; que las prácticas y los sistemas de la Entidad son consideradas fuertes en la mayoría de las áreas de gestión operativa; adecuada a fuerte en todas las áreas de gestión de relaciones; fuerte en la gestión de recursos humanos; y fuerte en la evaluación de resultados, aunque adecuado en la presentación de información sobre el rendimiento y la difusión de las lecciones aprendidas. También acogemos con satisfacción la conclusión de que la relevancia de ONU Mujeres es fuerte, y su progreso hacia los resultados a nivel mundial y nacional, y la contribución a los objetivos y prioridades nacionales, adecuada.

Además, estábamos muy contentos de ver el reconocimiento dado a la alta calidad de asesoramiento político de ONU Mujeres y el apoyo a todos los niveles. Recibimos la conclusión de que ONU Mujeres tiene una fuerte función de evaluación, lo cual es consistente con los resultados de las otras dos evaluaciones externas de la función de evaluación de ONU Mujeres realizadas en 2014.

Sin embargo, ONU Mujeres no está de acuerdo con las observaciones sobre su cadena de resultados. ONU Mujeres consultó ampliamente con los miembros de la Junta Ejecutiva sobre el Marco de Resultados de Desarrollo revisado, el cual fue reconocido por los miembros de la Junta Ejecutiva de ONU Mujeres como uno de los ejemplos más fuertes en el sistema ONU. ONU Mujeres no cree que es apropiado que los Planes Estratégicos sean exhaustivos, sino que deben ser enfocados. Dado el mandato único de la Entidad, incluida su función normativa y de coordinación transversal, el nivel de generación de resultados en nuestro marco tiene que ser cualitativamente diferente a las de las organizaciones con diferentes mandatos, y más cerca al nivel de resultados.

ONU Mujeres reconoce que aún queda mucho por hacer para consolidar los avances logrados y para construir una organización más eficaz y sostenible. Tomamos nota de la necesidad de abordar los retos continuos, sobre todo, la limitada base de recursos y las limitaciones de capacidades asociadas. También reconocemos la necesidad de seguir fortaleciendo nuestro enfoque corporativo en base a resultados y los resultados de informes y presupuestos; de construir nuestra capacidad de gestión basada en resultados, fortalecer los procesos de adquisiciones y los esfuerzos de gestión de riesgos; y de mejorar la gestión del conocimiento en todos los niveles.

La gerencia de ONU Mujeres en su conjunto reconoce la necesidad de mejorar en estas áreas, con acciones en curso o previstas para abordar estas cuestiones. Estas mejoras se llevan a cabo en consulta con nuestro Consejo Ejecutivo y en el contexto general de las limitaciones de recursos existente de ONU Mujeres. Detalles adicionales sobre las medidas clave que la Entidad tomará en respuesta a las principales conclusiones de la evaluación MOPAN se incluye en el cuadro adjunto.

Como MOPAN estará implementando una metodología revisada a partir de 2015, nos gustaría destacar una serie de cuestiones que deben tomarse en cuenta en futuras evaluaciones. En primer lugar, queremos expresar nuestro agradecimiento a los miembros de MOPAN por acceder al uso de una herramienta de evaluación común. Sin embargo, también observamos que muchos donantes continúan realizando exámenes y evaluaciones individuales. Para una entidad pequeña como ONU Mujeres estas evaluaciones múltiples bilaterales representan una importante demanda en tiempo y recursos de personal y nuestra capacidad para responder a los exámenes individuales es limitada. Recomendamos encarecidamente a los donantes utilizar la evaluación MOPAN cuando sea posible, y evitar en la medida prácticas paralelas y evaluaciones bilaterales superpuestas.

En segundo lugar, creemos que la metodología MOPAN podría ser más flexible en su enfoque de evaluación de organizaciones con mandatos complejos, con papeles normativos, operacionales y de coordinación tales como ONU Mujeres. A medida que el sistema de la ONU se mueve hacia ser más "adaptados a los objetivos" para apoyar a los Estados miembros a ofrecer la nueva agenda de desarrollo post-2015, la coordinación normativa y las funciones operacionales del sistema de las Naciones Unidas, y las interrelaciones entre la labor normativa y operacional de los distintos organismos de la ONU, sólo se volverán más importantes. Evaluaciones como MOPAN tendrán que adaptarse para medir mejor la contribución evolutiva y el apoyo de la ONU.

Por último, agradecemos los esfuerzos realizados para capturar y entender mejor la función de coordinación de ONU Mujeres, incluso a nivel de país. Sin embargo, los esfuerzos de ONU Mujeres son sólo parte de los insumos necesarios para la acción eficaz conjunta en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres aboga firmemente porque todas las evaluaciones de los donantes incluyan la evaluación sobre como las agencias de la ONU están trabajando de una manera coherente en todo el sistema ONU. Más países están adoptando el "Unidos en la acción" y la coordinación del sistema de las Naciones Unidas; el trabajo "como uno" se está convirtiendo en el modus operandi en muchos contextos nacionales. La evaluación MOPAN también necesita evolucionar para capturar estas contribuciones conjuntas.

En nombre de todo mi equipo, me gustaría agradecer al equipo de MOPAN y Universalia por la positiva experiencia de participar en la evaluación de 2014. Esperamos seguir trabajando juntos en el futuro para continuar mejorando nuestro desempeño e impacto.

Sinceramente,

(firmado)

Phumzile Mlambo-Ngcuka
Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva

<i>Indicador Clave de Rendimiento (KPI)</i>	<i>Respuesta de ONU Mujeres</i>	<i>Acciones clave</i>
I. Eficacia de la organización de ONU-Mujeres		
KPI 1: Proporcionar orientación a los resultados	De acuerdo	La Unidad de Planeación y Programas de ONU Mujeres continuarán liderando este tema. Se mantendrán los recursos necesarios para que la Unidad pueda generar capacidad para la gestión de resultados.
KPI 2: Estrategia corporativa y mandato	De acuerdo	ONU Mujeres hará un esfuerzo para proporcionar mayor claridad sobre su papel operativo en documentos oficiales (como el Informe Anual sobre el Plan Estratégico) y materiales de comunicación.
KPI 3: Enfoque corporativo sobre resultados	Parcialmente de acuerdo	ONU Mujeres reconoce que el Plan Estratégico, las cadenas de resultados y los indicadores de desempeño no presentan un cuadro completo del trabajo de ONU Mujeres. La revisión intermedia, en 2016, del Plan Estratégico será una oportunidad para examinar esta cuestión. Sin embargo, ONU Mujeres no cree que es apropiado que el Plan Estratégico cubra todos los aspectos del trabajo de ONU Mujeres en relación con sus resultados. ONU Mujeres entiende que los planes estratégicos son para reflejar el enfoque estratégico del trabajo, y no para ser exhaustivos. ONU Mujeres, al igual que otras organizaciones, pretende conciliar la planificación a nivel país basada en los procesos inter-agenciales con el Plan Estratégico, tomando en cuenta que en ocasiones estos procesos pueden generar demandas que, si bien están en concordancia con el Plan Estratégico, no se puede hacer referencia explícita de ellas.
KPI 4: Enfoque en áreas temáticas transversales	De acuerdo	El trabajo de ONU Mujeres en el sector del medio ambiente será examinado durante el proceso de revisión intermedia en 2016. ONU Mujeres seguirá funcionando sobre la base del mandato designado y otras instrucciones proporcionadas por el QCPR y las decisiones de su propio Consejo Ejecutivo.
KPI 5: Enfoque de país en resultados	De acuerdo	ONU Mujeres continuará construyendo capacidad de gestión basada resultados (RBM) en sus oficinas. 2015 será el primer año en que ONU Mujeres tendrá un Especialista en Planificación y Coordinación en cada oficina regional. Junto con apoyo permanente de la Unidad de Planificación y Programas, esto proporcionará en 2015 y 2016 la capacidad de fortalecer

<i>Indicador Clave de Rendimiento (KPI)</i>	<i>Respuesta de ONU Mujeres</i>	<i>Acciones clave</i>
		aún más el enfoque y la cultura de resultados dentro de la organización, centrándose de manera particular en las oficinas y regiones que necesitan apoyo.
KPI 6: Decisiones para la asignación de recursos	De acuerdo	ONU Mujeres está dispuesta a trabajar con su Consejo Ejecutivo para examinar y revisar la metodología de asignación de recursos básicos programables, con el objetivo de garantizar justicia y disponibilidad de recursos suficientes para las oficinas de campo, si así lo desea.
KPI 7: Presupuesto basado en resultados	De acuerdo	Mientras el proceso de desarrollo del presupuesto basado en resultados de ONU Mujeres continúa, también mejorará su capacidad de dar seguimiento y monitorear resultados.
KPI 8: Rendición de cuentas financieras	Parcialmente de acuerdo	<p>ONU Mujeres no está de acuerdo con el hallazgo de que la "realización de auditorías financieras externas a nivel de programa / proyecto" es una de las áreas más débiles de la rendición de cuentas financieras. La evaluación MOPAN reconoce que ONU Mujeres ha cumplido con los criterios de las auditorías que se realizan a nivel nacional, regional y de proyecto, según las normas internacionales reconocidas. Es, en parte, a la independencia y la conducción exhaustiva de las auditorías que la evaluación fue capaz de tomar cuenta de las debilidades y los temas planteados en los informes de auditoría. A la fecha, se cuenta con un proceso manual para supervisar y dar seguimiento a la implementación de las recomendaciones de la auditoría relativos a las auditorías de proyectos. Sujeto a disponibilidad de recursos, se desarrollará un sistema informático más eficiente y eficaz para apoyar todo el proceso de auditoría de proyecto, desde la planificación a la supervisión y el seguimiento de las medidas de ejecución oportunas por los socios del proyecto a las recomendaciones de la auditoría.</p> <p>La sede de ONU Mujeres ha estado recibiendo registros de riesgos completados por varias oficinas de ONU Mujeres en el terreno. Los datos obtenidos de estos registros de riesgos serán incluidos analizados y comunicados como corresponde.</p> <p>La Función de Adquisiciones Públicas de ONU Mujeres fue auditada por la Junta de Directores de las Naciones Unidas (UNBoA) y la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del PNUD en 2013 y 2014. Durante el período de la auditoría, tanto UNBoA como el PNUD-OAI observaron que la</p>

Indicador Clave de Rendimiento (KPI)	Respuesta de ONU Mujeres	Acciones clave
		<p>Sección de Adquisiciones de la Sede de ONU Mujeres no contaba con los funcionarios adecuados. La falta de personal en la sección resultó en una limitada participación del personal de adquisiciones en las actividades de adquisición, lo que contribuye a una gestión deficiente de la función de adquisiciones en ONU Mujeres. En respuesta a estas observaciones, la División de Gestión y Administración (DMA) de ONU Mujeres re-examinó la función de adquisiciones para identificar y afrontar la cuestión de los recursos limitados de la Sección de Adquisiciones de la Sede.</p> <p>Una nueva estructura (proponiendo un número suficiente de puestos de trabajo con perfiles profesionales especializados) fue desarrollada y presentada a la alta dirección de ONU Mujeres. Mientras tanto, como solución provisional, ONU Mujeres ha contratado a un especialista en adquisiciones a nivel P3 y la contratación de 3 puestos de personal de apoyo adicional está en proceso. Estos recursos adicionales permitirán a la sección centralizar la función de adquisiciones en la sede en el primer trimestre de 2015, fortaleciendo con ello la gestión de las adquisiciones de la organización.</p>
KPI 9: Utilización de información de desempeño	De acuerdo	<p>El desarrollo de un nuevo sistema de gestión de resultados (en proceso) mejorará en gran medida la capacidad de ONU Mujeres para tomar decisiones 'en tiempo real' sobre la base de la información de desempeño. Un enfoque interno será la creación de un cuerpo de evidencia tal que la información de desempeño pueda informar la toma de decisiones. En la actualidad, la organización utiliza la información de desempeño para informar decisiones en relación a la asignación de los recursos básicos y la aprobación de planes de trabajo anuales. Sin embargo, esto aún no se registra sistemáticamente. ONU Mujeres hará ajustes en sus procedimientos de manera que se estandarice el registro claro de asignación de recursos basado en la información de desempeño.</p>
KPI 10: Gestión de recursos humanos	De acuerdo	<p>ONU Mujeres seguirá fortaleciendo la calidad y directrices de sus servicios de Recursos Humanos incluyendo su sistema de gestión de desempeño y la implementación de las políticas relacionadas con el objetivo de seguir garantizando que el proceso individual de evaluación de desempeño de los miembros del personal sea relevante para su mandato, en línea con las</p>

<i>Indicador Clave de Rendimiento (KPI)</i>	<i>Respuesta de ONU Mujeres</i>	<i>Acciones clave</i>
		mejores prácticas y la estrategia de la organización, y que responda a las necesidades y prioridades de los miembros de su personal.
KPI 11: Programación orientada al rendimiento	De acuerdo	ONU Mujeres mantendrá sus esfuerzos para fortalecer la calidad de la programación.
KPI 12: Delegación de autoridad	De acuerdo	<p>ONU Mujeres presentó a su Consejo Ejecutivo un sistema para delegar autoridad basado en la nueva arquitectura regional. Ambos, el sistema para la delegación de autoridad y la arquitectura fueron aprobados. Sin embargo, ONU Mujeres fue financiada por debajo de los niveles presupuestarios aprobados por la Junta. Como consecuencia, las oficinas locales de ONU Mujeres permanecen sin los recursos suficientes. Las consecuencias de esto incluyen, entre otras, retos para asegurar personal adecuado para llevar a cabo todas las funciones necesarias en el Marco de Control Interno de ONU Mujeres.</p> <p>En respuesta a esto, ONU Mujeres ha tomado medidas para garantizar supervisión por parte de las oficinas regionales y de la Sede para apoyar a las oficinas que carecen del personal necesario. Esto incluye transferir las transacciones de los países donde no hay la capacidad al nivel regional.</p> <p>Como resultado, el proceso de delegación de autoridad se ha hecho por etapas, con una delegación total sólo cuando una evaluación a nivel regional y de la Sede muestra capacidad adecuada para llevar a cabo las funciones necesarias; se ha otorgado delegación parcial donde hay margen para delegar autoridad con prudencia en algunas áreas, pero no en otras, y no se han otorgado en las oficinas que aún no han sido capaces de poner en marcha la capacidad requerida.</p>
KPI 13: Apoyo a la planeación nacional	De acuerdo	ONU Mujeres continuará asegurando que sus planes estén alineados y respondan a las prioridades nacionales. Con tal fin, también trabajará para fortalecer los vínculos a nivel país entre su labor operacional y normativa, mediante lineamientos más claros a las oficinas.
KPI 14: Ajuste en los procedimientos	De acuerdo	Actualmente ONU Mujeres está racionalizando y fortaleciendo sus procesos y procedimientos de programación a través de la revisión de su Programa y Manual de Operaciones (POM).

Indicador Clave de Rendimiento (KPI)	Respuesta de ONU Mujeres	Acciones clave
KPI 15: Uso de sistemas de país	De acuerdo	ONU Mujeres anticipa un crecimiento continuo de la demanda de los gobiernos nacionales para el apoyo con datos y estadísticas. La organización está buscando activamente medios para fortalecer su capacidad técnica y operativa en esta área. Esto será examinado con la revisión intermedia del Plan Estratégico.
KPI 16: Contribución al diálogo político	De acuerdo	ONU Mujeres aprecia el hecho de que la organización sea percibida como proveedora de insumos de alta calidad para el diálogo político, y que estos consejos sean proporcionados de una manera respetuosa. El asesoramiento político de ONU Mujeres y la contribución al diálogo político, a todos los niveles, es parte del de la ventaja comparativa fundamental de la entidad y refleja el valor agregado en soporte y servicios que presta a los gobiernos y sus socios a partir de su singular mandato para promover la igualdad de género, los derechos y empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres seguirá desempeñando un papel destacado en la elaboración de políticas y marcos normativos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles, incluyendo en el contexto de la revisión de Beijing + 20, la revisión global a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, el desarrollo y la implementación de la nueva agenda de desarrollo post-2015 y el proceso de Financiación para el Desarrollo.
KPI 17: Harmonización de procedimientos	De acuerdo	Actualmente ONU Mujeres está revisando sus políticas y procedimientos de programación en su Programa y Manual de Operaciones (POM) para armonizar aún más sus lineamientos programáticos con otras entidades de la ONU y ponerlos en consonancia con los lineamientos más recientes sobre programas conjuntos y los Procedimientos Operativos Estándar (POE) para Unidos en la acción (DAO).
KPI 18: Coordinación para equidad de género	De acuerdo	La coordinación sigue siendo una prioridad estratégica de ONU Mujeres. La Entidad ha finalizado y distribuido su estrategia institucional para la ejecución de su mandato y las funciones de coordinación de las Naciones Unidas a nivel mundial, regional y nacional. En 2015 habrá especialistas de planificación y coordinación en las seis oficinas regionales, a fin de apoyar la función de coordinación de ONU Mujeres a nivel regional y nacional. Las divisiones de programación y coordinación de las Naciones Unidas

<i>Indicador Clave de Rendimiento (KPI)</i>	<i>Respuesta de ONU Mujeres</i>	<i>Acciones clave</i>
		<p>proporcionan apoyo regular y asesoramiento a las oficinas regionales y de país sobre cómo colaborar mejor con los Coordinadores Residentes y los Equipos de País de Naciones Unidas en temas de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en particular mediante el Programa UNDAF / Un Programa.</p> <p>ONU Mujeres es un firme defensor de los procedimientos estandarizados de trabajo para Unidos en la acción, y de la nueva modalidad mundial de costo compartido para el funcionamiento del sistema de coordinadores residentes. La coordinación en Naciones Unidas es un tema de revisión permanente en el Grupo de Revisión entre pares a nivel regional y nacional Notas Estratégicas y Planes de Trabajo Anuales. Si los recursos disponibles para ONU Mujeres aumentan, la financiación adicional se destinará a la ejecución del mandato de coordinación de ONU Mujeres, en particular a nivel regional y nacional.</p> <p>ONU Mujeres seguirá ampliando y profundizando su colaboración con la sociedad civil. ONU Mujeres reconoce al sector privado como un socio estratégico para avanzar en el empoderamiento y la igualdad de género de las mujeres. Como la evaluación señala acertadamente, el trabajo de ONU Mujeres con el sector privado es bastante reciente, y la Entidad sigue construyendo su capacidad, especialmente a nivel de campo, para solicitar, construir y alimentar esas asociaciones.</p> <p>El objetivo de la asociación con el sector privado es doble: dar a ONU Mujeres una oportunidad no sólo para recaudar fondos, sino también para influir en las prácticas corporativas. Además de los socios existentes, a partir de diciembre 2014 alrededor de 30 socios potenciales de empresas y fundaciones están siendo cultivadas para financiamiento. Una estrategia de alianzas personalizada se ha desarrollado para cada uno de ellos.</p> <p>Los ingresos procedentes de socios del sector privado son cada vez mayores, como son el número de empresas comprometidas con los Principios de Empoderamiento de la Mujer, que ahora cuenta con más de 800. 2014 también vio la creación del "Consejo Asesor de Líderes del Sector Privado" de la Directora Ejecutiva, integrado por 10 directores ejecutivos de corporaciones internacionales. Los miembros del Consejo se comprometen a acelerar el progreso económico y social para las mujeres y niñas en todo el</p>

<i>Indicador Clave de Rendimiento (KPI)</i>	<i>Respuesta de ONU Mujeres</i>	<i>Acciones clave</i>
		<p>mundo mediante la combinación de su experiencia, alcance y recursos para obtener mejores resultados. El Consejo representa también un importante lugar potencial para recaudación de fondos.</p>
<p>KPI 19: Evaluación de resultados</p>	<p>De acuerdo</p>	<p>ONU Mujeres reconoce que la independencia estructural de la OEI es adecuada pero está de acuerdo en que podría mejorarse. La OEI dirigirá la revisión interna de la política de evaluación en 2016 teniendo en cuenta MOPAN y otras evaluaciones externas. La revisión interna incluirá un examen de las cuestiones relacionadas con la independencia como lo plantean MOPAN y otras evaluaciones externas. La OEI involucrará a los interesados en la revisión, incluyendo los miembros del Consejo Ejecutivo y la alta dirección, así como el personal de ONU Mujeres para asegurar una perspectiva integral.</p> <p>Con la finalidad de fortalecer las capacidades de evaluación de país, en 2015, la OEI pondrá en marcha en colaboración con Recursos Humanos y el Centro de Formación, un programa de profesionalización que incluye el Manual de Evaluación de ONU Mujeres, un curso en línea basado en el manual y un programa de entrenamiento para asegurar el aprendizaje práctico. La realización de este programa dará lugar a la certificación Gerente de Evaluación con enfoque de Género de ONU Mujeres, que incentivará la participación. La OIE continuará también con la implementación de mecanismos de control de calidad, incluyendo el Sistema de Evaluación Global de Supervisión (GEOS) y el Informe Global de Evaluación y Sistema de Análisis (GERAAS). Al mismo tiempo, la OEI está consolidando "estándares de procesos de evaluación", que permitirán aclarar las funciones y responsabilidades del personal de ONU Mujeres y los administradores involucrados en los procesos de evaluación.</p> <p>Estas iniciativas complementarán los cursos de formación presenciales y otras actividades de desarrollo de capacidades, y están dirigidas a mejorar la calidad de las evaluaciones descentralizadas que llevan a la generación de evidencia más creíble para la toma de decisiones y el aprendizaje. La OEI también perfeccionará el registro de género y evaluación para facilitar la identificación de consultores de evaluación profesional calificados.</p> <p>La OEI da gran importancia a garantizar la credibilidad y el aprendizaje de</p>

Indicador Clave de Rendimiento (KPI)	Respuesta de ONU Mujeres	Acciones clave
		las evaluaciones institucionales y descentralizadas de ONU Mujeres. La OEI continuará su práctica de consulta activa con los principales interesados para garantizar la pertinencia y utilidad de la evaluación con el objetivo de potenciar su uso para el aprendizaje y la toma de decisiones. La OEI también continuará implementando metodologías innovadoras de evaluación con enfoque de género y compartirá esta experiencia tanto a nivel interno como externo.
KPI 20: Presentación de la información de desempeño	De acuerdo	ONU Mujeres ha recogido datos de referencia para todos los indicadores del Plan Estratégico 2014-17 y serán presentados a la Junta Ejecutiva y publicados en 2015. Como parte de esfuerzos más amplios para fortalecer los resultados y el desempeño de la gestión, la organización también está elaborando directrices para el desarrollo de indicadores y la medición de los efectos de su trabajo en desarrollo de capacidades.
KPI 21: Difusión de conocimientos adquiridos	De acuerdo	De acuerdo con su informe, ONU Mujeres tiene un proyecto de estrategia de gestión del conocimiento. Este será aprobado y la ejecución iniciará en 2015.
II. Evidencia de relevancia y desarrollo de resultados d ONUMujeres		
KPI A: Evidencia de relevancia de ONU Mujeres	De acuerdo	ONU Mujeres continuará reforzando la orientación y calidad de sus programas a nivel país para seguir garantizando que los resultados sean relevantes para su mandato, alineados con las tendencias y prioridades mundiales, y que responda a las necesidades y prioridades de los beneficiarios.
KPI B: Evidencia en el avance hacia los resultados de la organización	De acuerdo	El fortalecimiento de directrices y regulaciones (a través de las revisiones POM) abordarán temas relacionados con los datos de base y las teorías del cambio. La implementación del plan de evaluación institucional en los próximos años generará una base más sólida para demostrar la eficacia de la organización. El desarrollo y la puesta en marcha del nuevo sistema de gestión de resultados también proporcionará a las oficinas con un sistema de recolección y organización de datos y pruebas con relación a los resultados.
KPI C: Evidencia del avance de ONU Mujeres sobre indicadores a nivel país	De acuerdo	El desarrollo y la puesta en marcha del nuevo sistema de gestión de resultados también proporcionará a las oficinas con un sistema de recolección y organización de datos y pruebas con relación a los resultados. El fortalecimiento de directrices y el apoyo a través de la implementación de

<i>Indicador Clave de Rendimiento (KPI)</i>	<i>Respuesta de ONU Mujeres</i>	<i>Acciones clave</i>
		un conjunto completo de Especialistas en Planificación y Coordinación a nivel de Oficinas Regionales también dará lugar a una mayor capacidad para reunir pruebas de la eficacia y las contribuciones al cambio de ONU Mujeres.
KPI D: Evidencia de la contribución de ONU-Mujeres a las metas y prioridades nacionales, incluidos los ODM	De acuerdo	ONU Mujeres seguirá velando por que su trabajo está alineado con los objetivos y prioridades nacionales y se prevé que habrá mayor evidencia para verificar esto durante el período del Plan Estratégico actual de 2014-17.