



UNEG
United Nations Evaluation Group



DIRECTRICES
ÉTICAS
PARA
EVALUACIONES

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

- Fundamento
- Definición de “ética” del UNEG
- Propósito de este documento
- Público destinatario
- Rendición de cuentas de la aplicación de las directrices

2. PRINCIPIOS ÉTICOS EN LAS EVALUACIONES

-  INTEGRIDAD
-  RENDICIÓN DE CUENTAS
-  RESPETO
-  BENEFICENCIA

3. DIRECTRICES PARA APLICAR LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

- Directrices para quienes dirigen entidades
- Directrices para quienes organizan las evaluaciones
- Directrices para quienes realizan las evaluaciones

ANEXOS

- Anexo 1: Compromiso de conducta ética en las evaluaciones
- Anexo 2: Lista de cuestiones éticas que deben tener en cuenta quienes organizan las evaluaciones en cada fase de la evaluación
- Anexo 3: Lista de cuestiones éticas que deben tener en cuenta quienes realizan las evaluaciones en cada fase de la evaluación

3	El UNEG desea dar las gracias a aquellos de sus miembros que volcaron sus conocimientos teórico-prácticos en esta versión revisada de las Directrices Éticas para Evaluaciones, y especialmente a Gabrielle Duffy (PMA) y Tina Tordjman-Nebe (UNICEF), coautoras de este documento y coorganizadoras del Grupo de Trabajo del UNEG en cuyo marco se elaboró esta versión actualizada; Simon Bettighofer (ITC) y Deqa Ibrahim Musa (PNUD), coautores; y Aditi Bhola (ACNUDH), Sabrina Evangelista (ONU-Mujeres), Arild Hauge (PNUD), Marcel van Maastrigt (ACNUR), Josephine Mwenda (OLCT) y Alejandro Sousa Bravo (OAJ), encargados de la revisión por pares. También da las gracias especialmente a Leslie Groves-Williams, por asesorar al Grupo de Trabajo, facilitar el proceso de redacción, y contribuir a los borradores y editarlos; y a Gabrielle Berman (UNICEF), Michael Morris (Profesor Emérito de Psicología de la Universidad de New Haven), Adán Ruiz-Villalba (OMPI) y Lisa Sutton (ONU-Mujeres), por los valiosos conocimientos especializados que aportaron. Muchas gracias también a Green Communication Design por la producción del diseño, a Anastasia Warpinski por la corrección de estilo y a Mariel Kislig por coordinar el proceso de publicación.
4	
4	
5	
5	
6	
7	
7	
8	
9	
10	
12	
12	
15	
20	
24	
25	
30	



INTRODUCCIÓN

“Los principios éticos de integridad, rendición de cuentas, respeto y beneficencia tienen visión de futuro y ayudan a los miembros del UNEG a cumplir su misión común, en apoyo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en beneficio de los pueblos del mundo.”

En 2008, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) aprobó oficialmente sus Directrices Éticas para Evaluaciones y su Código de Conducta para Evaluaciones en el Sistema de las Naciones Unidas¹. El presente documento constituye la versión revisada de las Directrices Éticas para Evaluaciones. Los principios éticos que se resumen a continuación se fundamentan firmemente y se basan en las Normas y Estándares de Evaluación del UNEG de 2016, que contienen los principios normativos acordados que deben cumplirse en la realización, la gestión y la gobernanza de evaluaciones².

Los principios éticos de integridad, rendición de cuentas, respeto y beneficencia tienen visión de futuro y ayudan a los miembros del UNEG a cumplir su misión común, en apoyo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en beneficio de los pueblos del mundo. Estos principios están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, sustentan y fundamentan la aplicación del marco de competencias de evaluación del UNEG de 2016 (Evaluation Competency Framework) y de la guía del UNEG de 2014 sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación, y se basan en las recomendaciones del inventario y el examen de la ética en las evaluaciones realizados por el UNEG en 2019 (Mapping and Review of Evaluation Ethics).

Estas directrices revisadas están en consonancia con las normas de conducta de la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, las *Normas de conducta de la administración pública internacional* y el Estatuto Relativo a la Condición y los Derechos y Deberes Básicos de los Funcionarios que No Forman Parte del Personal de la Secretaría y de los Expertos en Misión, según corresponda³. También están en consonancia con los valores básicos de las Naciones Unidas de integridad, profesionalidad y respeto de la diversidad, los principios humanitarios de humanidad, neutralidad, imparcialidad e independencia y los valores consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

¹ El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) es una red profesional interinstitucional de dependencias y oficinas de evaluación del sistema de las Naciones Unidas, incluidos los departamentos, organismos especializados, fondos y programas de la Organización y los observadores afiliados.

² Estas directrices apoyan la aplicación de varias normas y estándares del UNEG y se refieren muy específicamente a la norma 6 (“Ética”) y al estándar 3.2 (“Ética”).

³ Estas directrices no sustituyen a las obligaciones y orientaciones establecidas en la Carta de las Naciones Unidas (o en los documentos constitutivos pertinentes), en el Estatuto y el Reglamento del Personal y en las disposiciones administrativas debidamente promulgadas conexas. Cuando exista algún conflicto entre las directrices y la Carta de las Naciones Unidas (o el documento constitutivo pertinente), el Estatuto y el Reglamento del Personal o las disposiciones administrativas debidamente promulgadas conexas, prevalecerán la Carta de las Naciones Unidas (o el documento constitutivo pertinente), el Estatuto y el Reglamento del Personal y las disposiciones administrativas debidamente promulgadas conexas.



FUNDAMENTO

Los dilemas éticos son inherentes a las evaluaciones. Especialmente cuando estas tienen lugar sobre el terreno, quienes las realizan a veces deben hacer valoraciones complejas en circunstancias únicas y cambiantes. Se suele asumir tácitamente que quienes encargan y realizan las evaluaciones tienen los mismos valores éticos y, por consiguiente, resolverán los dilemas éticos de determinada manera. Sin embargo, la ética depende de la cultura. Diferentes personas, comunidades y organizaciones tienen su propia definición de lo que constituye una conducta “adecuada” desde el punto de vista cultural. Por tanto, existen distintas interpretaciones y valoraciones de lo que constituye una forma de actuar “adecuada” o “ética”.

En los diversos contextos en que las Naciones Unidas realizan sus actividades, es especialmente importante definir los principios éticos y la conducta ética que se espera que se adopte. En la labor mundial humanitaria, de desarrollo y de mantenimiento de la paz hay enormes disparidades de poder, y las actitudes, creencias y conductas se derivan de una compleja red de factores interrelacionados. Las prioridades de todas las personas que participan en una evaluación pueden variar enormemente, y las diferencias pueden agudizarse especialmente en situaciones de crisis.

Al prestar atención a la ética sistemáticamente se contribuye a equilibrar los objetivos de las evaluaciones y quienes las impulsan, con los derechos e intereses de los diversos participantes y sus respectivas comunidades. En cambio, si la ética no se tiene en cuenta de manera sistemática a lo largo de todo el ciclo de evaluación, eso puede afectar de forma negativa a quienes se pretende beneficiar con la evaluación, así como a las personas implicadas en los mandatos de las Naciones Unidas.

Por consiguiente, es esencial que los principios éticos sirvan de base de las decisiones de los miembros del UNEG, así como de sus observadores, contratistas y subcontratistas, sobre lo que constituye en general una conducta “adecuada” en cada fase del ciclo de evaluación. El pensamiento ético sistemático y constante asegurará la reflexión continua y ayudará a los/as evaluadores/as a poner en tela de juicio presuposiciones y conductas; asimismo, posibilitará la adaptación y la respuesta adecuadas a las situaciones y crisis que se planteen. Eso posibilitará en mayor medida que quienes participan en las evaluaciones rindan cuentas y hagan rendir cuentas a los demás del cumplimiento de las normas de conducta que se espera que respeten y realicen una evaluación ética, incluso en los contextos complejos y en constante evolución en que realizan sus actividades las Naciones Unidas. Eso es esencial en el marco de la estrategia de gestión de riesgos de las Naciones Unidas y fundamental para defender los valores de la Organización.

DEFINICIÓN DE “ÉTICA” DEL UNEG

En el sistema de las Naciones Unidas no existe una definición general convenida de “ética”⁴. Sin embargo, a los efectos del presente documento y del UNEG en concreto, la ética se define de la manera siguiente:

E { *Ética* }
/ 'etika/
sustantivo femenino

los principios y valores adecuados o convenidos que rigen la conducta de una persona en el contexto específico definido por la cultura en que se encarga o realiza una evaluación.

⁴ En su lugar, la ética se define a través de los valores básicos de las Naciones Unidas: integridad, profesionalidad y respeto de la diversidad.



PROPÓSITO DE ESTE DOCUMENTO

Este documento ayuda al personal directivo y a los órganos rectores, así como a quienes organizan y realizan evaluaciones para las Naciones Unidas, a velar por que las prácticas cotidianas de evaluación se basen en una perspectiva ética.

Este documento ofrece lo siguiente:

- Cuatro principios éticos para las evaluaciones;
- Directrices adaptadas a cada contexto para el personal directivo y los órganos rectores, para quienes organizan las evaluaciones y para quienes las realizan; y
- Un Compromiso de Conducta Ética en las Evaluaciones separado que deberían comentar y pueden suscribir todas las personas que participan en las evaluaciones.

Estas directrices están diseñadas para que resulten útiles y sean aplicables a todos los organismos de las Naciones Unidas, independientemente de las diferencias que existan en la misión (operacional o normativa), la estructura (centralizada o descentralizada), el contexto de la labor (humanitaria, de desarrollo o de mantenimiento de la paz) o el carácter de las evaluaciones que se realicen (de supervisión/rendición de cuentas o de aprendizaje).

PÚBLICO DESTINATARIO

El principal propósito de estas directrices es ayudar al personal directivo de las entidades de las Naciones Unidas⁵ y demás personal, incluidos los/as funcionarios/as, pasantes, voluntarios/as, contratistas y subcontratistas que realizan o encargan evaluaciones. Además, las directrices pueden servir como instrumento de comunicación para informar a las personas evaluadas y a otras personas que participan en la evaluación sobre las expectativas en materia de ética (*véase el recuadro 4, relativo a las personas evaluadas*). Todas las partes tienen la responsabilidad compartida de velar por que las evaluaciones se realicen de forma ética.

Estas directrices son un bien público y pueden adaptarse y utilizarse fuera de las Naciones Unidas.

Este documento ofrece

lo siguiente:

- Cuatro principios éticos del UNEG para las evaluaciones;
- Directrices adaptadas a cada contexto
- Un Compromiso de Conducta Ética en las Evaluaciones separado



⁵ Incluido el personal directivo de las Naciones Unidas, de sus fondos y programas y de los organismos especializados.



RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES

Todos los miembros del UNEG se comprometen a aplicar los principios éticos resumidos en este documento para seguir mejorando el sistema de evaluación de las Naciones Unidas a lo largo del tiempo con un enfoque coherente y armonizado.

Si bien no existe ningún mecanismo oficial para hacer cumplir estas directrices, hay varios mecanismos de rendición de cuentas que podrían tener en cuenta los miembros del UNEG. A continuación se ofrece una lista ilustrativa de propuestas:

- Establecer un órgano de examen externo que se encargue de velar por la aplicación de las directrices (junta de examen institucional u otro).
- Integrar la ética en el ejercicio y el modelo de revisión por pares del UNEG.
- Integrar estas directrices en los mecanismos de ética específicos de cada entidad.
- Integrar las directrices en los mecanismos de aseguramiento de la calidad específicos de cada entidad.
- Utilizar las normas de conducta vigentes en la organización para adoptar medidas disciplinarias en caso de conductas que se consideren poco éticas.
- Velar por que se celebre periódicamente un diálogo en que se debata y reflexione sobre estos principios y su aplicación concreta, que puede incluir la firma conjunta del Compromiso de Conducta Ética.
- Velar por que haya un tema permanente sobre ética (aplicación de estas directrices) en las reuniones generales anuales del UNEG.
- Integrar estos principios en el marco de competencias del UNEG y en las evaluaciones del desempeño personal.
- Garantizar que los/as directores/as y jefes/as de evaluación examinen y suscriban el Compromiso de Conducta Ética en las Evaluaciones en el momento de su nombramiento. Respecto a cada evaluación, quienes la encarguen, gestionen y realicen deberían examinar y suscribir el Compromiso de Conducta Ética en las Evaluaciones, comentar las consecuencias de este y comprometerse de forma oficial y pública a cumplir los principios establecidos en estas directrices. El Compromiso figura en el anexo 1⁶.

⁶ El Compromiso de Conducta Ética no tiene fuerza de ley. Se trata simplemente de una guía sobre el tipo de conducta profesional y personal que se espera de todas las personas que participan en las evaluaciones. No obstante, el incumplimiento del Compromiso por el personal puede constituir una falta de conducta si, por acción u omisión, el/la funcionario/a ha infringido una cláusula del Estatuto del Personal o una regla del Reglamento del Personal, teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso. Es posible que algunas entidades ya dispongan de un documento de este tipo, que podría actualizarse en consonancia con las nuevas Directrices Éticas para Evaluaciones del UNEG.



PRINCIPIOS ÉTICOS EN LAS EVALUACIONES

Los cuatro principios éticos rectores del UNEG para las evaluaciones son la integridad, la rendición de cuentas, el respeto y la beneficencia.

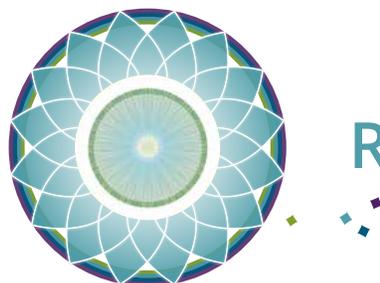


INTEGRIDAD

La **INTEGRIDAD** es el respeto activo de los valores morales y las normas profesionales, que son esenciales para que las prácticas de evaluación sean responsables.

Para que haya integridad en las evaluaciones se necesita lo siguiente:

- Sinceridad, honradez y veracidad al comunicarse y actuar.
- Profesionalidad basada en la competencia, la dedicación, la práctica constante de la reflexión y una conducta creíble y digna de confianza.
- Independencia, imparcialidad e incorruptibilidad, que son interdependientes y se refuerzan mutuamente, y mitigan o evitan los conflictos de intereses, los sesgos o la influencia indebida de terceros, que de otro modo podrían comprometer la responsabilidad y la profesionalidad en las prácticas de evaluación.



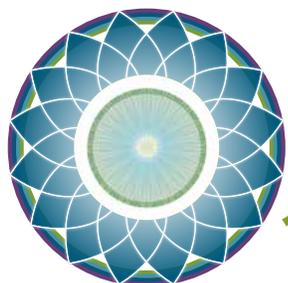
RENDICIÓN DE CUENTAS

La **RENDICIÓN DE CUENTAS** es la obligación de responder de todas las decisiones y medidas adoptadas; de responsabilizarse por cumplir los compromisos, sin reserva ni excepción⁷; y de denunciar los daños potenciales o reales detectados utilizando las vías adecuadas.

Para que haya rendición de cuentas en las evaluaciones se necesita lo siguiente:

- Transparencia respecto del objetivo de la evaluación y las medidas adoptadas, generando confianza y rindiendo cuentas en mayor medida de los resultados ante el público, en particular ante las poblaciones afectadas por la evaluación.
- Capacidad de respuesta a medida que se plantean preguntas o acontecimientos, adaptando las intenciones y los planes según sea necesario. Cuando se detecten casos de corrupción, fraude, explotación o abusos sexuales u otras faltas de conducta o de despilfarro de recursos, deben remitirse a las vías adecuadas.
- Asumir la responsabilidad de cumplir el objetivo de la evaluación y de las medidas adoptadas, ejercer el deber de diligencia y garantizar la reparación y el reconocimiento según sea necesario.
- Justificar y comunicar con imparcialidad y precisión las decisiones, medidas e intenciones a las partes interesadas (incluidas las personas afectadas).

⁷ Adaptado de la resolución 64/259 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.



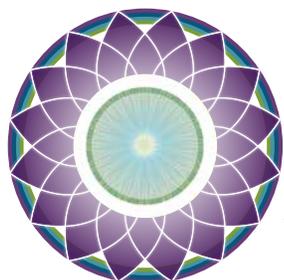
RESPECTO

El RESPETO implica interactuar con todas las partes interesadas en una evaluación de una manera que respete su dignidad, bienestar y capacidad personal de actuación, con receptividad en lo que respecta a su sexo, género, raza, idioma, país de origen, condición de persona LGBTQ, edad, extracción socioeconómica, religión, origen étnico y capacidad, así como a su entorno cultural, económico y físico.

Para que haya respeto en las evaluaciones se necesita lo siguiente:

- Acceso al proceso y a los productos de evaluación por todas las partes interesadas pertinentes, tengan o no poder, prestando la debida atención a los factores que pueden impedir el acceso, como el sexo, el género, la raza, el idioma, el país de origen, la condición de persona LGBTQ, la edad, la extracción socioeconómica, la religión, el origen étnico y la capacidad.
- La participación significativa y el trato equitativo de todas las partes interesadas en los procesos de evaluación, desde el diseño hasta la difusión, para que puedan contribuir activamente al enfoque y a los productos de evaluación, en lugar de servir únicamente como fuente en la recopilación de datos⁸.
- La representación equitativa de las distintas opiniones y perspectivas en los productos de evaluación.

⁸ Este principio debe equilibrarse y estar en consonancia con el principio de integridad, en particular en lo que respecta a la independencia, la imparcialidad y la incorruptibilidad.



BENEFICENCIA

La **BENEFICENCIA** implica esforzarse por beneficiar a las personas y al planeta, minimizando al mismo tiempo los daños derivados de la evaluación como intervención.⁹

Para que haya beneficencia en las evaluaciones se necesita lo siguiente:

- Un examen explícito y constante de los riesgos y beneficios de los procesos, productos y consecuencias a más largo plazo de las evaluaciones.
- Maximizar los beneficios a nivel sistémico (incluido el ambiental), organizativo y programático.
- No causar daño⁹ y no continuar con una evaluación cuando no se puedan mitigar los daños (*véase el recuadro 1*).
- Garantizar que la evaluación contribuya de forma positiva en general a los sistemas humanos y naturales y a la misión de las Naciones Unidas.

⁹ Los daños pueden ser inmediatos o a largo plazo; ser físicos, sociales, emocionales o psicológicos; y estar relacionados con el bienestar y la seguridad de una persona, institución o grupo o el entorno natural.



RECUADRO 1: COLABORACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS Y PRINCIPIO DE NO CAUSAR DAÑO (NO MALEFICENCIA)

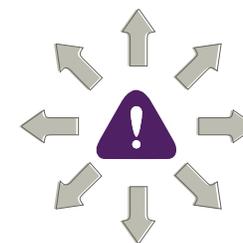
La beneficencia significa que es necesario lograr un equilibrio entre los riesgos a los que expone una evaluación a las partes interesadas, por un lado, y el mantenimiento de los objetivos de cambio social de la evaluación, por el otro. Deberían adoptarse todas las medidas posibles para que ninguna de las partes interesadas se vea en peligro a causa de una evaluación. En las evaluaciones se deben anticipar y tener en cuenta muchos tipos de daños. Algunos ejemplos son la incomodidad, la vergüenza, la intrusión, la devaluación de la valía, las expectativas insatisfechas, la estigmatización, los daños corporales, la angustia y el trauma. Los factores políticos y sociales también pueden poner en peligro la seguridad de las personas participantes antes o después de una evaluación o en su transcurso. Aunque el principio de no causar daño se aplica a todos los entornos y a todos los grupos de partes interesadas, es un concepto especialmente importante en situaciones de conflicto y cuando se trabaja con las personas que tienen menos poder. En esas circunstancias se debe contar con una doble red de

seguridad: las consideraciones habituales, y además tener presente que hay que evitar que se siga perpetuando la exclusión, las expectativas insatisfechas y la angustia.

Además del daño a las personas participantes, el principio de no causar daño también exige tener en cuenta el daño que pueden sufrir los/as propios/as evaluadores/as, sobre todo en lo que respecta a la seguridad, posibles traumas, choques culturales y la disponibilidad de apoyo emocional.

Por el contrario, puede haber situaciones en que las partes interesadas poderosas, bajo el pretexto de no causar daño, intenten desviar la atención de los/as evaluadores/as para que no enfrenten ni examinen ámbitos o verdades incómodos. Los/as evaluadores/as deben aplicar el escepticismo profesional y prestar atención a los riesgos, y al mismo tiempo proceder sin miedo ni favoritismos y desvelar esas verdades con delicadeza, respeto e inteligencia. A su vez, los/as evaluadores/as deben asegurarse de que aplican el principio de forma adecuada y no para rehuir conversaciones difíciles.

En las evaluaciones se deben anticipar y tener en cuenta muchos tipos de daños. Algunos ejemplos son la incomodidad, la vergüenza, la intrusión, la devaluación de la valía, las expectativas insatisfechas, la estigmatización, los daños corporales, la angustia y el trauma.





DIRECTRICES PARA APLICAR LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

La aplicación de los principios éticos es una responsabilidad compartida. Todas las personas que encargan, acogen, diseñan, realizan y gestionan actividades de evaluación, así como las personas evaluadas, deberían comprender y respetar los cuatro principios éticos.

En esta sección se proporcionan directrices para cada principio adaptadas a las responsabilidades de cada uno de los diferentes grupos de partes interesadas del UNEG: el personal directivo y los órganos rectores de las entidades, quienes organizan las evaluaciones y quienes las realizan. Además, también se hace referencia a algunas cuestiones que deben tener en cuenta las personas evaluadas para que también apliquen los principios éticos en el proceso de evaluación. Hay casos en que se puede desempeñar más de una función, por lo que deben consultarse las directrices correspondientes a cada una de las funciones que se desempeñen.

DIRECTRICES PARA QUIENES DIRIGEN ENTIDADES

El personal directivo y el órgano rector de la entidad tienen la responsabilidad general de velar por que el entorno sea propicio para que quienes encargan, gestionan y realizan las evaluaciones puedan actuar según los principios éticos.

A continuación se exponen las responsabilidades del personal directivo y el órgano rector de una entidad.



INTEGRIDAD

- **Independencia:** Dotar a la función de evaluación de suficiente independencia en la organización, separándola de las funciones de gestión y confiándola a un/a jefe/a de evaluación empoderado/a que pueda trabajar con la independencia necesaria (*véase el recuadro 2*) y garantizar que quienes realicen las evaluaciones puedan hacerlo sin presiones indebidas. Este requisito debe quedar claro en la política de evaluación de la entidad.
 - **Cultura institucional:** Promover y garantizar una cultura institucional firmemente arraigada en los principios éticos y que los encarne plenamente. Eso se logra con medidas como predicar con el ejemplo; promover una cultura de equidad, transparencia y aprendizaje; y ajustar las estructuras y procesos de la organización para que su guía y su inspiración sean verdaderamente las consideraciones éticas. Velar por que la ética esté integrada en los programas de orientación inicial del personal
- y por que todo el personal, en particular quienes organizan o realizan las evaluaciones, participe periódicamente en actividades de formación y desarrollo profesional.
- **Competencia:** Garantizar que quienes se encarguen de la función de evaluación en la organización tengan una competencia excelente en materia de evaluación, lo que incluye dominar las cuestiones éticas en las evaluaciones.

RENDICIÓN DE CUENTAS

- **Integración de la ética:** Velar por que la ética esté integrada en el marco de evaluación, incluidas las políticas, las cartas y las estrategias de evaluación.
- **Cultura institucional:** Promover una cultura institucional de evaluación que valore la conducta ética como base de la rendición de cuentas, el aprendizaje y la adopción de decisiones con base empírica.
- **Utilización:** Demostrar la determinación de publicar y utilizar los datos y recomendaciones de evaluación y de actuar en función de ellos como parte de la obligación de rendir cuentas del sector público e impulsar un cambio positivo tanto dentro como fuera de la organización.
- **Dotación de recursos:** Invertir los recursos adecuados (humanos, financieros y materiales) para que la función de evaluación pueda cumplir su mandato y las normas éticas establecidas. Esto debe incluir el nombramiento de un punto de contacto de categoría suficientemente alta o un órgano en materia de ética que tenga las responsabilidades principales siguientes: a) asesorar a las partes interesadas y al personal sobre cuestiones relacionadas con la independencia de las evaluaciones y otras cuestiones éticas y b) transmitir las quejas¹⁰ de las partes interesadas y el personal relacionadas con la independencia de las evaluaciones y otras cuestiones éticas.

¹⁰ Si una queja se refiere a la labor de las oficinas combinadas de evaluación, auditoría e inspección, entonces la queja no debe pasar ni por auditoría ni por inspección.



RESPETO

- **Dotación de recursos:** Asignar suficientes recursos a la función de evaluación para asegurar la representación y el trato adecuados e inclusivos de las distintas partes interesadas en el proceso de evaluación.
- **Entorno institucional:** Crear un entorno institucional propicio que destaque y priorice los derechos y la dignidad de quienes participan en las evaluaciones, incluidos quienes las gestionan y realizan, según las convenciones internacionales de derechos humanos.



BENEFICENCIA

- **Coherencia:** En consonancia con los mandatos más amplios de las entidades que son miembros del UNEG, exigir que las funciones de evaluación trabajen en pro de la plena efectividad de los derechos humanos, la igualdad de género y el logro de los ODS en colaboración con otras funciones de las entidades de las Naciones Unidas. Esos resultados deberían consagrarse en las respectivas políticas de evaluación.
- **Riesgos y beneficios:** Tener en cuenta los riesgos y beneficios al a) solicitar que se evalúen determinados temas o contextos; b) respaldar políticas, estrategias y planes de evaluación a todos los niveles de la organización; c) redactar respuestas de la administración; y d) aplicar las medidas de las respuestas de la administración.
- **Dotación de recursos:** Proporcionar a la función de evaluación los recursos adecuados (financieros, humanos y de tiempo) para posibilitar los enfoques participativos y de empoderamiento en la evaluación (cocreación, retroalimentación bidireccional, promoción de los derechos humanos, la igualdad de género, la equidad y la justicia social).
- **Apoyo:** Cuando proceda, garantizar la disponibilidad de apoyo físico, psicológico y médico para las partes interesadas y el personal de evaluación durante el proceso de evaluación.
- **Normas:** Garantizar que todo el personal conozca las normas de la organización para no causar daño, incluidas las políticas de no discriminación y tolerancia cero frente al acoso, la explotación y los abusos sexuales y la estigmatización, y reflexione sobre ellas; y adoptar medidas de concienciación, entre otras cosas sobre los mecanismos y procesos de denuncia disponibles.
- **Neutralidad en carbono:** Exigir que todas las actividades de evaluación se vuelvan cada vez más neutras en carbono para 2030¹¹ y establecer metas a nivel de la organización y de división/departamento para reducir los gastos de viaje.

¹¹ La neutralidad en carbono implica que no haya emisiones netas de dióxido de carbono a la atmósfera. Eso puede lograrse, por ejemplo, compensando las emisiones plantando árboles o simplemente eliminando por completo las emisiones de carbono. También se denomina “huella neta de carbono igual a cero”. La adopción de medidas para la neutralidad en carbono y la reducción de los viajes debe hacerse desde una perspectiva que abarque a toda la organización, y se debe tener en cuenta que los viajes onerosos pueden incluso inhibir la capacidad del personal de evaluación de desempeñar su tarea de forma adecuada.



DIRECTRICES PARA QUIENES ORGANIZAN LAS EVALUACIONES

Entre quienes organizan las evaluaciones se encuentran los/as directores/as y jefes/as de evaluación, quienes encargan las evaluaciones (por ejemplo, directores/as de un programa que encargan una evaluación de su programa), y quienes las gestionan y el personal de evaluación que no lleva a cabo directamente las evaluaciones.



INTEGRIDAD

- **Cultura profesional:** Promover y garantizar que la cultura profesional y la dinámica interpersonal de quienes participan en la evaluación estén en consonancia con los principios éticos. Fomentar un ambiente caracterizado por la sinceridad, la honradez, la equidad y el respeto. Ser consciente de cómo se trata la gente y reflexionar al respecto. Cuando resulte útil, intercambiar opiniones con los demás para llegar a un consenso.
- **Respeto de principios y normas:** Garantizar que quienes realizan actividades de evaluación, en su conducta y su labor, se guíen por los principios éticos y las normas profesionales y los respeten. Para ello es necesario conocer a fondo las directrices éticas y las normas profesionales de conducta, revisarlas de forma periódica y reflexionar continuamente sobre la mejor manera de cumplirlas.
- **Garantizar la propia competencia:** Realizar continuamente actividades de desarrollo e intercambio profesional para reforzar las cualificaciones y los conocimientos especializados a fin de que las evaluaciones se realicen de forma competente y ética. Eso puede lograrse a través de formación oficial, intercambios profesionales, supervisión o conversaciones informales con colegas, sobre todo en relación con las dificultades de carácter ético que plantean las evaluaciones.
- **Garantizar la competencia de los/as evaluadores/as:** Contratar únicamente a evaluadores/as que tengan las cualificaciones, los conocimientos especializados y la experiencia necesarios para que la evaluación se lleve a cabo de manera competente, lo que incluye conocer las directrices éticas. Eso también incluye ser consciente de los propios sesgos y de cómo influyen estos en los procesos de selección.
- **Independencia y conflictos de intereses:** Evitar los conflictos de intereses, tanto los propios como los del personal o los/as consultores/as que contraten. Los conflictos de intereses deben evitarse en la mayor medida posible, incluidos los relacionados con posibles acontecimientos futuros. Cuando haya surgido o esté surgiendo un conflicto de intereses, este debe declararse y resolverse con sinceridad y honradez (*véase el recuadro 2*)¹².

¹² Eso también está en consonancia con las disposiciones sobre conflictos de intereses que figuran en el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (ST/SGB/2018/1), en particular en la sección 1.2 m).



RECUADRO 2: RELACIÓN ENTRE INDEPENDENCIA, IMPARCIALIDAD Y CONFLICTOS DE INTERESES

La independencia y la imparcialidad evitan los sesgos y son, por tanto, esenciales para la credibilidad de una evaluación. La principal diferencia entre ambas es que la independencia se refiere a la presión o influencia externa sobre quienes organizan o llevan a cabo las evaluaciones, mientras que la imparcialidad es una actitud hacia lo que se esté evaluando. En otras palabras, la independencia implica que el/la evaluador/a debe poder trabajar libremente y sin interferencias externas, mientras que imparcialidad implica que el/la evaluador/a no debe tener sesgos con respecto a lo que se esté evaluando.

Los conflictos de intereses suelen definirse por una falta de independencia o de imparcialidad. Se producen cuando un interés primario, como la objetividad de una evaluación, pueda verse influido por un interés secundario, como consideraciones personales o beneficios económicos.

Los/as evaluadores/as se ven especialmente expuestos a posibles conflictos de intereses, pues sus constataciones podrían tener consecuencias importantes para lo que se esté evaluando, como cambios en la ejecución de los programas o repercusiones para la reputación o la financiación de la organización. Por consiguiente, ya se trate de miembros del personal o de consultores/as,

sus prácticas de evaluación pueden verse comprometidas por factores como el dinero o las perspectivas de carrera. Por ejemplo, podrían ofrecer un análisis más positivo del que realmente se merece. Se ha reconocido que los conflictos de intereses implican, por lo general, un riesgo elevado de sesgos y, por lo tanto, deben evitarse en la medida de lo posible.

Para evitar los conflictos de intereses, hay que velar especialmente por mantener la independencia y la imparcialidad. Por ejemplo, los/as evaluadores/as no deben evaluar temas en los que hayan trabajado o respecto a los cuales hayan tenido responsabilidad recientemente, o en los que hayan desempeñado alguna función relacionada con el dinero. Tampoco deben evaluar a ninguna organización, departamento o equipo al/a la que acaben de presentar o vayan a presentar su candidatura o en que sea relativamente probable que vayan a ser contratados/as en un futuro próximo. Sin embargo, a veces no basta con estas normas básicas, pues los conflictos de intereses pueden tener muchas vertientes y a menudo son ambiguos. Por ello, es especialmente importante prestar atención a la existencia o la posible aparición de conflictos de intereses y resolverlos de forma adecuada.

La independencia implica que el/la evaluador/a debe poder trabajar libremente y sin interferencias externas, mientras que imparcialidad implica que el/la evaluador/a no debe tener sesgos con respecto a lo que se esté evaluando.





RENDICIÓN DE CUENTAS

- **Aplicar los principios:** Velar por que los principios éticos del UNEG incluidos en las políticas, cartas, estrategias y orientaciones de evaluación se apliquen sistemáticamente a lo largo de todo el proceso de evaluación, empezando por incluirlos en el mandato de la evaluación.
- **Examen ético:** Aplicar procesos oficiales u oficiosos de examen ético antes de llevar a cabo una evaluación, en particular cuando se planifique la recopilación de datos primarios con personas potencialmente vulnerables o en contextos sensibles.
- **Conocimientos especializados sobre ética:** Garantizar que los oficiales de evaluación de la función de evaluación de la entidad reciban formación en materia de ética. Además, se podría designar a un/a miembro del personal como punto de contacto en materia de ética para que preste apoyo tanto a quienes gestionan las evaluaciones como a quienes las realizan (ya se trate de personal interno o externo) cuando haya que comentar un dilema ético para encontrar la forma más adecuada de proceder.
- **Aseguramiento de la calidad:** Garantizar que los riesgos éticos y las propuestas de mitigación se examinen explícitamente en los informes iniciales y de evaluación, y considerar la posibilidad de realizar un control ético de debida diligencia posterior a la evaluación durante el proceso de aseguramiento de la calidad.
- **Dotación de recursos:** Asignar los recursos adecuados (humanos, financieros y materiales) para llevar a cabo la evaluación y velar por que se usen de manera responsable.
- **Gestión de los datos:** Aplicar protocolos institucionales claros de gestión responsable de los datos para velar por que se respeten los principios éticos de integridad, respeto y beneficencia (*véase el recuadro 3*).
- **Reparación:** Establecer procedimientos claros y accesibles para denunciar conflictos de intereses, abusos, conductas indebidas u otros problemas éticos graves detectados durante una evaluación y para procurar obtener reparación cuando proceda (por ejemplo, estableciendo vías de remisión a un mecanismo de denuncia externo a la dependencia de evaluación). Tal mecanismo tendría la capacidad de afrontar los problemas y proporcionar apoyo y asesoramiento.
- **Transparencia:** Comunicarse de forma abierta y transparente, de maneras y en idiomas accesibles, con los/as evaluadores/as y otras partes interesadas a lo largo del proceso de evaluación para que todos estén plenamente al corriente de las expectativas, los procesos y las constataciones. Eso incluye velar por que el proceso de examen y validación de la evaluación se lleve a cabo con transparencia, de modo que se facilite la retroalimentación al tiempo que se protege la independencia.
- **Cultura profesional:** Crear y garantizar un entorno en que las cuestiones éticas, como las dificultades para mantener la independencia, puedan plantearse y resolverse de forma segura, y en que equipos y participantes conozcan las vías de denuncia pertinentes.



RECUADRO 3: GESTIÓN ÉTICA Y RESPONSABLE DE LOS DATOS¹³

La gestión responsable de los datos debería incluir directrices específicas sobre lo siguiente:

- La recopilación únicamente de los datos que se necesiten en realidad y vayan a crear valor.
 - La protección y la privacidad de los datos personales en cualquier forma, procesados de cualquier manera, aplicando especial precaución cuando se traten datos de personas o grupos vulnerables o marginados.
 - La gobernanza de datos para aclarar funciones, responsabilidades, normas y protocolos de datos y garantizar que se rindan cuentas de los activos, conclusiones y acciones de datos.
 - La gestión transparente de los datos y productos analíticos velando por que los productos de evaluación sean comprensibles y rastreables.
- La recopilación, el almacenamiento y el uso de los datos en condiciones de seguridad, gestionando cuidadosamente las filtraciones o el incumplimiento de la confidencialidad.
 - Un uso de los datos responsable e imparcial que respete, proteja y promueva los derechos humanos y las normas internacionales correspondientes. Eso implica eliminar los sesgos y no discriminar por razón de sexo, raza, religión o cualquier otro factor.
 - Otros aspectos de la gestión de los datos, según proceda, en relación con los principios de protección de los datos personales y la privacidad aprobados por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas.

La gestión responsable de los datos implica velar por que estos se recopilen, almacenen y usen en condiciones de seguridad. Ha de tenerse en cuenta el riesgo de filtraciones o incumplimiento de la confidencialidad que puedan perjudicar a personas vulnerables.



¹³ Naciones Unidas, Estrategia de Datos del Secretario General para la Acción de Todos en Todas Partes 2020-22, 2020.



RESPETO

- **Dotación de recursos:** Invertir suficientes recursos y tiempo para asegurar la representación y el trato adecuados e inclusivos de distintas partes interesadas, incluidas las menos poderosas, en todas las fases del proceso de evaluación (incluidas las de diseño y validación) siempre que sea factible. Eso implica no presupuestar deliberadamente menos recursos de los necesarios desde el principio.
- **Diversidad y representación:** Asegurar que en los equipos de evaluación haya una representación adecuada en cuanto al sexo y variedad

de extracciones socioeconómicas, competencias y perspectivas, incluidos expertos/as nacionales e internacionales.

- **Resolver los desequilibrios de poder:** Reconocer y tratar de resolver los desequilibrios de poder. Velar por que el diseño de la evaluación posibilite que las personas más vulnerables puedan hacer oír su voz.
- **Confidencialidad y anonimato:** Respetar la obligación de los/as evaluadores/as de proteger la información sensible que las personas participantes no quieran revelar a terceros, garantizando la confidencialidad y el anonimato dentro de sus límites.

- **Difusión significativa:** Garantizar que las evaluaciones incluyan en su diseño planes para comunicar de manera significativa las constataciones a las personas participantes, en particular a quienes se pretende beneficiar con las intervenciones evaluadas, en un formato y un idioma accesibles.
- **Colaboración:** Trabajar de manera colaborativa, respetando los conocimientos y la experiencia de participantes y partes interesadas.



BENEFICENCIA

- **Beneficios claros:** Posicionar la evaluación como intervención que pretende ofrecer los mayores beneficios a las personas y el planeta. Indicar claramente los beneficios (por ejemplo, en el mandato de la evaluación), comprometerse a ofrecerlos y hacer accesibles los nuevos conocimientos como bien público mundial. Asegurarse de que cada evaluación tenga un objetivo claro y sea pertinente.
- **Sopesar daños y beneficios:** Examinar y tratar de anticipar continuamente las consecuencias intencionadas y no intencionadas del proceso de evaluación y sus resultados, a nivel sistémico (incluido el ambiental), organizativo y programático. Eso debería formar parte del examen constante de los riesgos y las medidas de mitigación. Sopesar cuidadosamente los

daños y beneficios a lo largo del proceso de evaluación, por ejemplo, los beneficios de recopilar los datos a distancia (en lo que respecta a la eficiencia, la neutralidad en carbono, la adaptabilidad a situaciones en que la circulación esté limitada, etc.) frente a la necesidad de recopilar las opiniones de las personas con menos poder y más marginadas (que podrían ser difíciles de recopilar a distancia).

- **No causar daño:** No causar lesiones ni molestias por acción u omisión, actuando con especial diligencia al trabajar en contextos sensibles y con poblaciones vulnerables (relación con los datos o la privacidad). Garantizar la seguridad de los/as informantes y sus datos y de los/as evaluadores/as nacionales

e internacionales, lo cual incluye la tolerancia cero frente al acoso sexual, la estigmatización, los abusos y la explotación. Las evaluaciones no deben continuar si no se pueden mitigar los daños. Cuando se detecten daños imprevistos, hay que asegurarse de que se activan las vías de reparación.

- **Neutralidad en carbono:** Introducir progresivamente la neutralidad en carbono en todas las actividades de evaluación, por ejemplo, tratando de hacer todo lo que se pueda a distancia cuando sea factible desde el punto de vista profesional, trabajando con evaluadores/as locales, utilizando herramientas innovadoras de recopilación de datos y asegurándose de que se desplacen el número óptimo de personas, si es necesario.



DIRECTRICES PARA QUIENES REALIZAN LAS EVALUACIONES

Esta sección contiene directrices para los/as evaluadores/as.



INTEGRIDAD

- **Actuación en consonancia con los principios éticos:** En la conducta y la labor, guiarse por los principios éticos y las normas profesionales y actuar en consonancia con ellos. Para ello es necesario conocer a fondo las directrices éticas y las normas profesionales de conducta, revisarlas de forma periódica y reflexionar continuamente sobre la mejor manera de cumplirlas.
- **Comunicación:** Comunicarse de forma veraz y abierta con los clientes y las partes interesadas sobre los aspectos de la evaluación, como las constataciones, los procedimientos, las limitaciones o los cambios que puedan haberse producido. Negociar con honradez al estimar la cantidad de trabajo necesaria, el pago correspondiente y el volumen del trabajo realizado.
- **Desarrollo profesional:** Realizar continuamente actividades de desarrollo e intercambio profesional para reforzar las cualificaciones y los conocimientos especializados a fin de que las evaluaciones se realicen de forma competente y ética. Eso puede lograrse a través de formación oficial, intercambios profesionales, supervisión o conversaciones informales con colegas, sobre todo en relación con las dificultades de carácter ético que plantean las evaluaciones.
- **Competencia:** Solo realizar evaluaciones para las que se tengan las competencias adecuadas. Los/as evaluadores/as deben ser transparentes y honrados/as sobre sus conocimientos metodológicos o técnicos, y no deben hacer afirmaciones sobre cuestiones que no pertenezcan a su ámbito de especialidad.
- **Evitación de los conflictos de intereses:** Los conflictos de intereses deben evitarse en la mayor medida posible, incluidos los relacionados con posibles acontecimientos futuros. Cuando haya surgido o esté surgiendo un conflicto de intereses, este debe declararse y resolverse con sinceridad y honradez (*véase el recuadro 2*).



RENDICIÓN DE CUENTAS

- **Reparación:** Asegurarse de que los participantes sepan cómo procurar obtener reparación por cualquier desventaja o daño que consideren haber sufrido a causa de la evaluación y cómo presentar una queja si la conducta de quienes realizan u organizan la evaluación es poco ética.
- **Valoraciones de evaluación:** Demostrar en el informe inicial y el de evaluación que la evaluación se está llevando a cabo de forma rigurosa, imparcial y equilibrada y que las valoraciones hechas se basan en pruebas sólidas y completas que pueden verificarse.
- **Recursos:** Gestionar los recursos (humanos, financieros y materiales) asignados al equipo de evaluación de manera costoeficaz y eficiente en el uso del tiempo.
- **Transparencia:** Comunicarse de forma abierta y transparente con quienes encargan las evaluaciones y otras partes interesadas sobre todos los aspectos del proceso de evaluación, incluidas las limitaciones. Eso incluye plantear dilemas éticos para comentarlos o adoptar medidas al respecto lo antes posible y comunicar en los informes de evaluación y otros productos cómo se tratan las consideraciones éticas.
- **Irregularidades:** Conocer y respetar las políticas y protocolos establecidos en relación con las irregularidades graves, en particular las de tipo financiero, los abusos y el acoso, y comunicar los problemas importantes por las vías adecuadas.
- **Gestión de los datos:** Aplicar los protocolos de gestión responsable de los datos prescritos por la entidad que encarga la evaluación.
- **Respeto de los principios éticos:** Respetar estrictamente todos los principios éticos y velar por que se respeten durante todo el proceso.



RESPECTO

- **Informar:** Asegurarse de que quienes probablemente participarán en la evaluación sepan qué se les va a consultar y por qué; sepan cuáles son los productos previstos; y dispongan de información suficiente y adecuada para el consentimiento informado. Eso incluye señalar explícitamente que tienen derecho a omitir preguntas o a retirar su consentimiento en cualquier fase del proceso de evaluación sin penalización.
 - **Confidencialidad:** Respetar el derecho de las personas participantes a proporcionar información de forma confidencial, y asegurarse de que entienden perfectamente el alcance y los límites de la confidencialidad. Los/as evaluadores/as deben asegurarse de que no puedan rastrearse las fuentes de información sensible para proteger a esas personas de las represalias.
 - **Inclusión y no discriminación:** Garantizar la participación y el trato equitativos de todas las personas participantes y que tengan la oportunidad de expresar su punto de vista. Respetar las diferencias culturales, las costumbres locales, las creencias y prácticas religiosas, la interacción personal, los roles de género, la capacidad, la edad y el origen étnico, y tener en cuenta las posibles consecuencias de esas diferencias al llevar a cabo evaluaciones y presentar informes sobre ellas.
- Cuando participen en la evaluación miembros de grupos vulnerables, los/as evaluadores/as deben conocer y cumplir los códigos legislativos internacionales y nacionales que rigen el respeto y la protección de los derechos de esos grupos (por ejemplo, las directrices sobre investigación y entrevistas en el caso de la infancia y la juventud)¹⁴.
- **Mostrar empatía:** Empatizar y trabajar en colaboración con todas las partes interesadas, tratando a las personas participantes, a los/as evaluadores/as y a quienes encargan la evaluación de una manera que respete sus conocimientos profesionales y su dignidad personal.



BENEFICENCIA

- **Beneficios claros:** En la medida de lo posible, posicionar la evaluación como intervención que pretende lograr la plena efectividad de los derechos humanos, la igualdad de género y los ODS, y expresar con claridad las consecuencias de ese posicionamiento. Impulsar y aplicar plenamente enfoques participativos y de empoderamiento y otras formas de consultar a las partes interesadas para maximizar los beneficios potenciales para la evaluación y quienes participan en ella.
- **Resolver los desequilibrios de poder:** Asegurarse de que las personas más vulnerables pueden hacer oír su voz, incluso cuando se recopilen los datos a distancia. Reconocer, denunciar e intentar resolver o mitigar los posibles desequilibrios de poder en el marco de los enfoques de evaluación adoptados.
- **No causar daño:** Velar por que los exámenes constantes de los riesgos aclaren y mitiguen los daños potenciales y reales para los cuales los participantes no hayan dado su consentimiento. Los riesgos se deben examinar constantemente y las evaluaciones no deben continuar cuando los daños no se puedan mitigar (por ejemplo, usando métodos alternativos) y vayan a producirse. Cuando se detecten daños imprevistos, hay que asegurarse de que se activan las vías de reparación (véanse ejemplos de “daños” en el recuadro 1).

¹⁴ Véase también la guía del UNEG de agosto de 2014 sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación.



Aunque estas directrices están destinadas al personal directivo y a quienes organizan y llevan a cabo las evaluaciones, también resultan útiles para las personas evaluadas. En el recuadro 4 se destacan algunas cuestiones que deben tener en cuenta dichas personas para asegurarse de que aplican los principios éticos en el proceso de evaluación.

RECUADRO 4: DIRECTRICES PARA LAS PERSONAS EVALUADAS

INTEGRIDAD

- **Información:** Proporcionar información completa, con sinceridad, honradez y veracidad, para que sirva de base de la evaluación.

RENDICIÓN DE CUENTAS

- **Transparencia:** Comunicarse de forma abierta y transparente con quienes organizan y realizan las evaluaciones. Actuar con receptividad y comunicar abiertamente toda la información pertinente.
- **Independencia:** Respetar el carácter independiente de la evaluación y abstenerse de influir en quienes la realizan o de presionarlos indebidamente.
- **Utilización:** Asumir como propias las recomendaciones de la evaluación y actuar en consecuencia.
- **Denuncia:** Denunciar los casos de irregularidad o incumplimiento de las directrices éticas.

RESPECTO

- **Acceso:** Dar acceso a todas las partes interesadas pertinentes, tengan o no poder, al proceso y a los productos de evaluación o facilitar ese acceso, prestando la debida atención a los factores que pueden impedirlo, como el sexo, el género, la edad, la extracción socioeconómica, la religión, el origen étnico y la capacidad.
- **Relaciones:** Tratar a las personas participantes, a los/as evaluadores/as y a quienes encargan la evaluación de una manera que respete sus conocimientos profesionales y su dignidad personal.

BENEFICENCIA

- **Reflexividad:** Plantear de forma proactiva las preocupaciones sobre las consecuencias que pueden tener el proceso de evaluación y sus resultados para los titulares de derechos y los programas y servicios preexistentes.

- **Beneficios:** Apoyar la participación de las partes interesadas para maximizar los beneficios potenciales para la evaluación y quienes participan en ella.
- **Seguridad:** Contribuir a garantizar la seguridad de informantes y evaluadores/as, entre otras cosas mediante la tolerancia cero frente al acoso, la explotación y los abusos sexuales, y cumpliendo los requisitos de distanciamiento físico, etc. Velar por que se respeten los protocolos de seguridad adecuados y se complete la formación necesaria antes de recopilar datos sobre el terreno.
- **Apoyo:** Prestar el apoyo físico, psicológico y médico pertinente a cualquier población vulnerable o en riesgo detectada durante la evaluación.
- **Neutralidad en carbono:** Al organizar desplazamientos a nivel local, viajar en tren siempre que sea una opción y compensar las emisiones de carbono de los viajes en avión.



Al firmar este documento, me comprometo a comentar y aplicar las Directrices Éticas del UNEG para Evaluaciones y a adoptar la conducta ética correspondiente.



INTEGRIDAD

Respetaré de forma activa los valores morales y las normas profesionales de las prácticas de evaluación resumidos en las Directrices Éticas del UNEG para Evaluaciones, así como los valores de las Naciones Unidas. En concreto, cultivaré los valores siguientes:

- Sinceridad, honradez y veracidad al comunicarme y actuar.
- Profesionalidad, desplegando una conducta creíble y digna de confianza, con competencia, dedicación y la práctica constante de la reflexión.
- Independencia, imparcialidad e incorruptibilidad.



RENDICIÓN DE CUENTAS

Responderé de todas las decisiones y medidas adoptadas y me responsabilizaré por cumplir los compromisos, sin reserva ni excepción; denunciaré los daños potenciales o reales detectados. En concreto, cultivaré los valores siguientes:

- Transparencia respecto del objetivo de la evaluación y las medidas adoptadas, generando confianza y rindiendo cuentas en mayor medida de los resultados ante el público, en particular ante las poblaciones afectadas por la evaluación.
- Capacidad de respuesta a medida que se planteen preguntas o acontecimientos, adaptando los planes según sea necesario y remitiendo a las vías adecuadas los casos detectados de corrupción, fraude, explotación o abusos sexuales u otras faltas de conducta o de despilfarro de recursos.
- Responsabilidad por cumplir el objetivo de la evaluación y por las medidas adoptadas, y por garantizar la reparación y el reconocimiento según sea necesario.



RESPECTO

Interactuaré con todas las partes interesadas en una evaluación de una manera que respete su dignidad, su bienestar, su capacidad personal de actuación y sus características. En concreto, velaré por lo siguiente:

- El acceso al proceso y a los productos de evaluación por todas las partes interesadas pertinentes, tengan o no poder, prestando la debida atención a los factores que podrían impedir el acceso, como el sexo, el género, la raza, el idioma, el país de origen, la condición de persona LGBTQ, la edad, la extracción socioeconómica, la religión, el origen étnico y la capacidad.
- La participación significativa y el trato equitativo de todas las partes interesadas en los procesos de evaluación, desde el diseño hasta la difusión. Eso incluye implicar a diversas partes interesadas, en particular a las personas afectadas, para que puedan contribuir activamente al enfoque y los productos de la evaluación, en lugar de ser únicamente fuente de recopilación de datos.
- La representación equitativa de las distintas opiniones y perspectivas en los productos de evaluación (informes, webinaros, etc.).



BENEFICENCIA

Me esforzaré por beneficiar a las personas y al planeta, minimizando al mismo tiempo los daños derivados de la evaluación como intervención. En concreto, velaré por lo siguiente:

- El examen explícito y constante de los riesgos y beneficios de los procesos de evaluación.
- Maximizar los beneficios a nivel sistémico (incluido el ambiental), organizativo y programático.
- No causar daño. No continuaré cuando no se puedan mitigar los daños.
- Garantizar que la evaluación contribuya de forma positiva en general a los sistemas humanos y naturales y a la misión de las Naciones Unidas.

Me comprometo a desempeñar el papel que me corresponde para que las evaluaciones se lleven a cabo en consonancia con la Carta de las Naciones Unidas y con los requisitos éticos establecidos en el presente documento y en las Directrices Éticas del UNEG para Evaluaciones. Cuando eso no sea posible, informaré de la situación a mi supervisor/a o a los puntos de contacto o vías designados y trataré activamente de obtener una respuesta adecuada.



LISTA DE CUESTIONES ÉTICAS QUE DEBEN TENER EN CUENTA QUIENES ORGANIZAN LAS EVALUACIONES EN CADA FASE DE LA EVALUACIÓN



Esta lista de control pretende servir de apoyo. Su uso no es obligatorio. No obstante, se recomienda utilizarla sistemáticamente durante cada fase de la evaluación para asegurarse de que se están cumpliendo las expectativas éticas. Si no tiene clara la respuesta, coméntelo con otras personas, defina su respuesta y marque “Sí” o “No”. Tendrá que sopesar las respuestas a las distintas preguntas y, a continuación, servirse del pensamiento ético para decidir cuál es la forma más adecuada de proceder. Si responde “No”, debe estar preparado/a para justificar su respuesta en el marco de los procesos de elaboración de informes de evaluación y ante el equipo, incluidos los superiores o responsables jerárquicos.

Leyenda de las tablas:

-  INTEGRIDAD
-  RENDICIÓN DE CUENTAS
-  RESPETO
-  BENEFICENCIA

1. ENCARGO, PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

	Sí	No
 ¿Tienen las personas que van a realizar la evaluación las cualificaciones, los conocimientos especializados y la experiencia necesarios para llevarla a cabo de forma competente, lo que incluye tener conciencia y conocimiento de las directrices éticas?		
 ¿Se han evitado los conflictos de intereses de quienes vayan a llevar a cabo la evaluación, teniendo en cuenta posibles acontecimientos y oportunidades futuros? Cuando surgiera o estuviera surgiendo un conflicto de intereses, ¿lo declaró y resolvió con sinceridad y honradez?		
 ¿Ha comprobado si su entidad u otras entidades ya han encargado o van a encargar una labor similar?		
 ¿El enfoque propuesto para recopilar datos es el más costoeficaz?		
 ¿Son realistas el calendario y los recursos para lograr el objetivo y los resultados previstos, lo que incluye implicar a las partes interesadas locales y comunicar las constataciones a los distintos grupos de partes interesadas?		
 ¿Ha tenido en cuenta y abordado los principios éticos del UNEG al redactar el mandato y examinar las propuestas técnicas? ¿Todas las personas que participan en la evaluación han firmado oficialmente el Compromiso de Conducta Ética en las Evaluaciones? Y ¿disponen de directrices éticas adecuadas las empresas que pueden contratarse para realizar evaluaciones? ¿Se dispone de un punto de contacto en materia de ética y los/as evaluadores/as saben a quién dirigirse para tratar cuestiones éticas?		
 ¿Ha aplicado criterios sistemáticos para determinar si debe hacerse un examen ético del plan para llevar a cabo la evaluación?		
 ¿Se dispone de conocimientos especializados y mecanismos para tomar medidas oportunas en caso de que no se cumplan los principios éticos?		



1. ENCARGO, PLANIFICACIÓN Y DISEÑO (CONT.)

	Sí	No
 ¿En los planes y el mandato de su evaluación se asignan suficientes recursos y tiempo para que todas las partes interesadas aporten comentarios a lo largo de la evaluación sobre el diseño y el enfoque de ejecución?		
¿En los planes y el mandato de su evaluación se indica cuál es el público adecuado de las constataciones de la evaluación y se asignan suficientes recursos para difundir las constataciones a través de las vías y en los formatos adecuados?		
¿Ha definido y articulado con claridad los beneficios que es probable que se deriven de la evaluación? ¿Justifican esos beneficios (para las personas participantes, la comunidad de las Naciones Unidas, otras partes interesadas, el medio ambiente y la sociedad en general) la evaluación actual?		
¿Se ha detectado en su examen constante de los riesgos algún daño sustancial para los/as informantes/as, los/as evaluadores/as o el medio ambiente que podría resultar de la participación en esta evaluación, y se han establecido medidas de mitigación? Los riesgos derivados de la participación en esta evaluación que podrían preverse para informantes y evaluadores/as pueden ser físicos, sociales (por ejemplo, pérdida de privacidad, pérdida de estatus, pérdida de reputación, estigmatización) o psicológicos/emocionales (por ejemplo, pérdida de autoconfianza, trauma psicológico, estigmatización, etc.).		
 ¿Pueden preverse otros daños para las personas participantes, la comunidad en general o el medio ambiente?		
¿Ha previsto que se detenga la evaluación en caso de que los beneficios para los participantes se vean superados por daños que no puedan evitarse o mitigarse por completo?		
¿Los beneficios de la evaluación superan los riesgos?		
¿Se necesitan protocolos de protección (por ejemplo, apoyos, derivaciones, protecciones y servicios pertinentes tanto para las poblaciones vulnerables como para el personal de evaluación)?		
¿Ha participado plenamente en las medidas de concienciación exigidas, como los cursos de ética y de protección contra la explotación y los abusos sexuales)?		



2. EJECUCIÓN, INCLUIDA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

		Sí	No
	¿Ha informado al personal y a los/as contratistas sobre las responsabilidades y mecanismos de denuncia para hacer frente a los conflictos de intereses y otras cuestiones éticas que puedan surgir a lo largo de la evaluación?		
	¿Existe un plan de reparación para que las partes interesadas o los/as evaluadores/as puedan denunciar cualquier caso de incumplimiento de las directrices éticas?		
	¿Pueden los participantes en la evaluación, incluidas todas las poblaciones potencialmente afectadas, dar su opinión durante el proceso de evaluación o procurar obtener reparación?		
	¿Se asegura de que los/as evaluadores/as y las personas evaluadas cumplan las orientaciones en materia de respeto, beneficencia e integridad?		
	Gestión responsable de los datos: ¿Se dispone de protocolos claros para el almacenamiento y la destrucción de los datos después de la evaluación? ¿Se protegen la identidad y la confidencialidad de quienes participan en la evaluación a lo largo de todo el proceso, entre otras cosas durante la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, el almacenamiento de los datos, el análisis y la elaboración de informes? ¿Ha comunicado a los usuarios/participantes cualquier filtración/pirateo/pérdida de datos que se haya producido en conjuntos de datos/proyectos de investigación en los que figuraran sus datos?		
	¿Están capacitados sus evaluadores/as para comprender el contexto local, el tema de la evaluación y las normas de género y otras normas culturales a fin de llevar a cabo la evaluación con la sensibilidad adecuada?		
	¿Son las preguntas de las encuestas, los grupos focales o las entrevistas neutras en cuanto a valores y adecuadas para la cultura y la edad de las personas participantes y es poco probable que les causen estrés?		
	¿Trabajan los/as evaluadores/as de manera colaborativa y respetan los conocimientos y la experiencia de las personas participantes y las partes interesadas?		
	¿Está minimizando la huella de carbono de esta evaluación al organizar los desplazamientos (por ejemplo, optando por el tren siempre que sea una opción o compensando las emisiones de carbono de los viajes en avión)?		
	¿Se han previsto disposiciones para hacer un seguimiento de los factores adversos que se detecten a lo largo de la recopilación de datos y hacerles frente (por ejemplo, uso indebido de drogas, enfermedades o dolencias, violencia doméstica)?		
	¿Se han previsto disposiciones para hacer un seguimiento de los factores adversos (reacciones de los participantes) que surjan durante la recopilación de datos y hacerles frente (por ejemplo, empeoramiento del estado de salud/emocional, efectos traumatizantes a nivel psicológico)?		
	¿Se reconocen y resuelven los desequilibrios de poder? ¿Se da prioridad a los enfoques participativos y de empoderamiento?		



3. PRESENTACIÓN DE INFORMES

	Sí	No
 ¿Ha dejado claro a quienes se encargan de redactar los informes que tienen la obligación de comunicar las constataciones de forma clara y transparente?		
 ¿Existen procesos de aseguramiento de la calidad para garantizar que el informe final represente plenamente las constataciones y conclusiones de los/as evaluadores/as y no se haya modificado sin el consentimiento de estos?		
 ¿Incluye el informe inicial un examen explícito de los riesgos éticos y las medidas de mitigación propuestas? ¿Se detalla dicho examen en el informe de evaluación para describir las cuestiones éticas que han surgido y las medidas de mitigación adoptadas, según proceda?		
 ¿Ha descrito en su enfoque de evaluación o resumen metodológico la manera en que se ha implicado a las partes interesadas a lo largo del proceso de evaluación?		
 ¿Están reflejadas adecuadamente en las constataciones del informe las distintas perspectivas y opiniones de las diversas partes interesadas?		
 ¿Se tienen en cuenta explícitamente las consecuencias negativas que pueden tener las constataciones, conclusiones y recomendaciones de la evaluación? ¿Se han sopesado los beneficios y los daños?		
 En caso de que se hayan descubierto pruebas de irregularidades, ¿las ha comunicado discretamente al organismo o representante competente?		

4. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

	Sí	No
 ¿Se comunican las constataciones a las partes interesadas, señalando las limitaciones de forma clara?		
 ¿Difunde públicamente todos los productos de evaluación, teniendo en cuenta cuáles son las maneras e idiomas más apropiados para garantizar la accesibilidad de diferentes públicos, incluidas las poblaciones locales?		
 ¿Se difunden rápidamente los productos de evaluación para optimizar su uso y su pertinencia?		
 ¿Dispone de protocolos claros para el almacenamiento y la destrucción de los datos después de la evaluación?		
 ¿Se presentan las constataciones de la evaluación en formatos y por vías adecuados para todos los públicos?		
¿Ha comunicado con claridad los beneficios que se han derivado de la evaluación (o que es probable que se deriven en el futuro) para las personas participantes, la comunidad de las Naciones Unidas, otras partes interesadas, el medio ambiente y la sociedad en general, y el motivo por el cual los beneficios justifican la evaluación frente los posibles riesgos y daños?		



5. CUESTIONES ÉTICAS PERTINENTES EN TODAS LAS FASES DEL CICLO DE EVALUACIÓN

	Sí	No
<p>¿Promueve y garantiza una cultura profesional basada en los principios éticos, como la sinceridad, la honradez, la equidad y el respeto? ¿Son usted y su equipo conscientes de cómo tratan a otras personas y reflexionan al respecto? ¿Recurre al diálogo para llegar a un consenso?</p>		
<p>¿Se comunica y actúa con honradez, sinceridad y veracidad? ¿Se comunica y actúa en consonancia y de forma acorde con los principios éticos y las normas profesionales?</p>		
<p>¿Tienen usted y el personal que supervisa las cualificaciones, los conocimientos especializados y la experiencia necesarios para realizar su labor de evaluación, lo que incluye tener conciencia y conocimiento de las directrices éticas?</p>		
<p>¿Se sirvió de intercambios profesionales para resolver dificultades de carácter ético, por ejemplo, manteniendo conversaciones con colegas o reuniones informativas con el personal sobre el terreno?</p>		
<p>¿Se asegura de que se eviten en la medida de lo posible los conflictos de intereses, tanto los propios como los del personal que supervisa, también en relación con posibles acontecimientos futuros? Cuando haya surgido o esté surgiendo un conflicto de intereses, ¿lo declara y resuelve con sinceridad y honradez?</p>		
<p>¿Se protegen la identidad y la confidencialidad de quienes participan en la evaluación a lo largo de todo el proceso, entre otras cosas durante la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, el almacenamiento de los datos, el análisis y la elaboración de informes?</p>		
<p>¿Existe una comunicación abierta y transparente a lo largo de todo el proceso de evaluación de modo que todas las partes interesadas estén plenamente al corriente del objetivo, las expectativas, los procesos y las constataciones de la evaluación?</p>		
<p>¿Promueve y garantiza que en los equipos de evaluación se desarrolle una cultura de conciencia de las diferencias culturales y en los valores sociales?</p>		
<p>¿Se ha hecho un seguimiento de las consecuencias (intencionadas y no intencionadas) del proceso y los resultados de la evaluación –para las personas que participan en ella, los programas y servicios preexistentes y el medio ambiente– y se les ha hecho frente? En general, ¿los beneficios superan los riesgos?</p>		
<p>¿Se han establecido mecanismos de prevención y actuación en lo que respecta a la seguridad de informantes y evaluadores/as (incluidos mecanismos para señalar y afrontar posibles casos de acoso sexual, estigmatización, abusos y explotación)?</p>		



LISTA DE CUESTIONES ÉTICAS QUE DEBEN TENER EN CUENTA QUIENES REALIZAN LAS EVALUACIONES EN CADA FASE DE LA EVALUACIÓN



Esta lista de control pretende servir de apoyo. Su uso no es obligatorio. No obstante, se recomienda utilizarla sistemáticamente durante cada fase de la evaluación para asegurarse de que se trabaja conforme a las expectativas éticas. Si no tiene clara la respuesta, coméntelo con otras personas, defina su respuesta y marque “Sí” o “No”. Tendrá que sopesar las respuestas a las distintas preguntas y, a continuación, servirse del pensamiento ético para decidir cuál es la forma más adecuada de proceder. Si responde “No”, debe estar preparado/a para justificar su respuesta en el informe y ante el equipo, incluidos los superiores o responsables jerárquicos.

1. ENCARGO, PLANIFICACIÓN Y DISEÑO, INCLUIDA LA SELECCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN

	Sí	No
 ¿Tiene las cualificaciones, los conocimientos especializados y la experiencia necesarios para llevar a cabo la evaluación de forma competente, lo que incluye tener conciencia y conocimiento de las directrices éticas?		
 ¿Negoció con honradez al estimar la cantidad de trabajo necesaria y el pago correspondiente?		
 Al aceptar el encargo, ¿se aseguró de evitar los conflictos de intereses y de resolver las cuestiones de independencia, también en relación con posibles acontecimientos futuros? Cuando hubiera surgido o estuviera surgiendo un conflicto de intereses, ¿lo declaró y resolvió con sinceridad y honradez?		
 ¿Ha detectado, examinado y explicitado los riesgos éticos y las medidas de mitigación en el enfoque o la metodología propuestos? O ¿ha descrito un protocolo de protección claro en que se indiquen esas cuestiones y las estrategias de mitigación?		
 ¿Ha definido y acordado protocolos claros para detectar y comunicar casos de conducta poco ética u otras irregularidades y para cumplir las directrices éticas?		
 ¿Tiene en cuenta el diseño propuesto para qué se prevé utilizar la evaluación? ¿Constituye la metodología la forma más eficaz de usar los recursos financieros y los conocimientos especializados del equipo?		
 ¿Ha participado plenamente en las medidas de concienciación exigidas, como los cursos de ética y de protección contra la explotación y los abusos sexuales?		



1. ENCARGO, PLANIFICACIÓN Y DISEÑO, INCLUIDA LA SELECCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN (CONT.)		Sí	No
	¿Reflejan los planes y el mandato de la evaluación un análisis sistemático de las partes interesadas, que indique todas las partes interesadas en la evaluación y las dinámicas de poder que existen entre ellas?		
	¿En los planes y el mandato de la evaluación se asignan suficientes recursos y tiempo para implicar a todas las partes interesadas en el diseño y la ejecución de la evaluación?		
	¿En los planes y el mandato de la evaluación se indica cuál es el público adecuado de las constataciones de la evaluación y se asignan suficientes recursos para difundir las constataciones a través de las vías y en los formatos adecuados?		
	¿Ha aclarado los beneficios y daños que pueden derivarse de la intervención de evaluación y acordado medidas de mitigación? Por ejemplo, ¿ha pedido a quien encarga la evaluación que, al organizar los desplazamientos, minimice la huella de carbono que dejará usted (por ejemplo, optando por el tren siempre que sea una opción o compensando las emisiones de carbono de los viajes en avión)?		

2. EJECUCIÓN, INCLUIDA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

		Sí	No
	¿Se han seleccionado las fuentes de información para la recopilación de datos con la independencia y el rigor metodológico debidos, sin depender demasiado de las sugerencias de las partes interesadas?		
	¿Tiene claros los mecanismos y los enfoques para denunciar las cuestiones éticas que puedan surgir? ¿Informó de alguna cuestión ética que surgiera durante la ejecución?		
	¿Son el diseño de la evaluación, la recopilación de datos y el análisis suficientemente rigurosos teniendo en cuenta para qué se prevé utilizar la evaluación? ¿Ha aplicado las normas más estrictas de validez y fiabilidad para maximizar la exactitud y credibilidad de las valoraciones de evaluación?		
	¿Ha tenido en cuenta las consecuencias éticas de los métodos y herramientas de recopilación de datos? ¿Están protegidos y seguros los datos recopilados? ¿Existen medidas para garantizar la confidencialidad y la no atribución de los datos a las personas participantes, en particular a las poblaciones afectadas?		
	¿Ha firmado y consulta el Compromiso de Conducta Ética en las Evaluaciones?		
	¿Pueden quienes participan en la evaluación, incluidas las poblaciones afectadas por ella, dar su opinión durante el proceso de evaluación? ¿Existen procesos que lo faciliten?		
	Gestión de los datos: ¿Tiene usted permiso para utilizar los datos recopilados mediante fotografías, videos o audios? ¿Se mantuvo neutral e imparcial y evitó que sus ideas preconcebidas u opiniones personales interfirieran en el proceso de recopilación de datos? ¿Ha especificado quién tiene acceso a los datos?		



2. EJECUCIÓN, INCLUIDA LA RECOPIACIÓN DE DATOS (CONT.)

	Sí	No
 <p>¿Se ha seleccionado a los participantes en la evaluación teniendo en cuenta los objetivos de esta y no simplemente porque estaban disponibles? Hay que velar por que los grupos relativamente desprovistos de poder, excluidos o marginados por otros motivos tengan la oportunidad y los medios de estar representados.</p>		
<p>¿El proceso para obtener el consentimiento informado tiene en cuenta la capacidad personal de actuación, el nivel de alfabetización y el idioma de la persona, y se lleva a cabo en un entorno adecuado para que la persona pueda actuar con confidencialidad y sin ser coaccionada?</p>		
 <p>¿En el proceso de consentimiento informado se describen el objetivo de la evaluación, los riesgos o molestias previsibles que podrían derivarse de participar, la manera en que se utilizará la información y la opción de retirar el consentimiento en cualquier fase del proceso sin consecuencias ni penalización?</p>		
<p>¿Es el equipo de evaluación suficientemente diverso en su composición en cuanto al sexo, el género y la inclusión de expertos/as nacionales e internacionales, en consonancia con los objetivos y requisitos del mandato de la evaluación, e incluye miembros que hablen los idiomas de las personas que participarán en la evaluación?</p>		
<p>¿Ha impulsado y aplicado plenamente enfoques participativos y de empoderamiento para maximizar los beneficios potenciales para la evaluación y quienes participan en ella?</p>		
<p>¿Está trabajando de forma recíproca con los/as informantes, no solo obteniendo información, sino también ofreciendo algo a cambio, ya sea comunicar las enseñanzas y buenas prácticas o difundir las conclusiones en formatos adecuados u otras actividades según proceda?</p>		
 <p>¿Son las preguntas de las encuestas, los grupos focales o las entrevistas neutras en cuanto a valores y adecuadas para la cultura y la edad de las personas participantes y es poco probable que les causen estrés?</p>		
<p>¿Tiene claras las disposiciones para hacer un seguimiento de los factores adversos que se detecten a lo largo de la recopilación de datos y hacerles frente (por ejemplo, uso indebido de drogas, enfermedades o dolencias, violencia doméstica)?</p>		
<p>¿Tiene claras las disposiciones para hacer un seguimiento de los factores adversos (reacciones de los participantes) que puedan surgir durante la recopilación de datos y hacerles frente (por ejemplo, empeoramiento del estado de salud/emocional, efectos traumatizantes a nivel psicológico)?</p>		



3. PRESENTACIÓN DE INFORMES

	Sí	No
 <p>¿Declaró en el informe final los posibles conflictos de intereses y la manera de resolverlos?</p>		
 <p>¿Son verificables los datos? ¿Se han explicado con claridad la metodología, la recopilación de datos, el análisis y las limitaciones?</p>		
 <p>¿Ha realizado un examen explícito de los riesgos éticos y las medidas de mitigación propuestas y los ha descrito en el informe de evaluación?</p>		
 <p>¿Está seguro/a de que la evaluación se ha realizado de forma rigurosa, imparcial y equilibrada? ¿Pueden verificarse y respaldarse con pruebas sólidas las constataciones y conclusiones de la evaluación?</p>		
 <p>¿Se explican en el informe de evaluación los procedimientos aplicados para cumplir las orientaciones éticas y hacer frente a cualquier incumplimiento de estas?</p>		
 <p>En el informe de evaluación, ¿se explica y se justifica la exclusión del proceso de consulta de la evaluación de partes interesadas pertinentes y se indican las consecuencias de ello?</p>		
 <p>En el informe de evaluación y otros productos, ¿se protegen la identidad y la confidencialidad de las personas participantes?</p>		
 <p>¿Ha examinado explícitamente las consecuencias negativas que podrían tener las constataciones, conclusiones y recomendaciones de la evaluación? ¿Ha sopesado los beneficios y los daños antes de la redacción?</p>		
 <p>En caso de que se hayan descubierto pruebas de irregularidades, ¿las ha comunicado discretamente al organismo o representante competente?</p>		



4. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

	Sí	No
 ¿Se comunican las constataciones a las partes interesadas pertinentes, señalando las limitaciones de forma clara?		
 ¿Se presentan los resultados de la evaluación de forma equilibrada, en un lenguaje claro y sencillo que puedan comprender fácilmente las partes interesadas?		
 ¿Se presentan los resultados de la evaluación en un formato y por una vía adecuados para el público?		
 ¿Ha articulado con claridad los beneficios que se han derivado de la evaluación (o que es probable que se deriven en el futuro) para las personas participantes, la comunidad de las Naciones Unidas, otras partes interesadas, el medio ambiente y la sociedad en general, y el motivo por el cual los beneficios justifican la evaluación frente los riesgos y daños?		

5. CUESTIONES ÉTICAS PERTINENTES EN TODAS LAS FASES DEL CICLO DE EVALUACIÓN

	Sí	No
 ¿Se comunica y actúa con sinceridad, honradez y veracidad? ¿Se comunica y actúa en consonancia y de forma acorde con los principios éticos y las normas profesionales?		
 ¿Ha cumplido continuamente las Directrices Éticas del UNEG para Evaluaciones, así como otras políticas relativas a la conducta ética, incluida la de tolerancia cero frente al acoso, la explotación y los abusos sexuales, así como a la seguridad sobre el terreno?		
 ¿Promueve que usted y su equipo tengan una cultura de conciencia de las diferencias culturales y en los valores sociales y garantiza que así sea?		
 ¿Comunica con claridad a las partes interesadas a lo largo de la evaluación el objetivo de la evaluación y el uso que se le pretende dar, así como los métodos y enfoques conexos, incluidas las limitaciones?		
 ¿Ha tenido en cuenta en todo momento las consecuencias (intencionadas y no intencionadas) del proceso de evaluación y sus resultados, tanto para las personas que participan en ella como para los programas y servicios preexistentes y el medio ambiente? En general, ¿los beneficios superan los riesgos?		

