



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

Distr. general
20 de abril de 2020
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2020

22 y 23 de junio de 2020

Tema 6 del programa provisional

Evaluación

Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en 2019

Resumen

En el presente informe se resume el desempeño de la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en las esferas institucional y descentralizada y se ofrece una perspectiva general de las medidas adoptadas para reforzar la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación y el desarrollo de la capacidad nacional para la evaluación con perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. Además, el informe presenta el programa de trabajo y el presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente (SEI) para 2020.

La Junta Ejecutiva puede: i) tomar nota del informe sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres en 2019, el programa de trabajo y presupuesto del SEI para 2020 y la política de evaluación revisada; ii) aceptar las medidas adoptadas por ONU-Mujeres para mantener una función de evaluación creíble y útil y su contribución a las actividades de evaluación con perspectiva de género y al desarrollo de la capacidad nacional de evaluación en todo el sistema; iii) aprobar la política de evaluación revisada; y iv) expresar su apoyo continuo al fortalecimiento de la función de evaluación independiente en ONU-Mujeres.



I. La evaluación en ONU-Mujeres

Introducción

1. En el presente informe se ofrece una perspectiva general de la labor y el desempeño del Servicio de Evaluación Independiente (SEI) de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres en 2019. El informe abarca dos evaluaciones temáticas institucionales, una actividad de evaluación institucional conjunta, una metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres y la primera evaluación piloto de la cartera de proyectos nacional dirigida por el SEI. Además, en 2019 ONU-Mujeres concluyó cuatro evaluaciones de carteras de proyectos a nivel regional y cinco a nivel nacional, y el SEI proporcionó asistencia técnica en 26 evaluaciones descentralizadas. El SEI promovió una cultura de evaluación en ONU-Mujeres a través del sistema mundial de supervisión de las evaluaciones y abogó por una evaluación con perspectiva de género en el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), así como a nivel mundial con los asociados nacionales.

2. El año pasado fue importante para la función de evaluación, ya que el SEI puso en marcha una modalidad de aplicación piloto en la que el personal del SEI asumió un mayor papel a la hora de dirigir las evaluaciones estratégicas. El SEI también revisó la política de evaluación.

3. A lo largo de 2019, el SEI siguió siendo operacionalmente independiente de la administración de ONU-Mujeres y ejerció su libertad a la hora de determinar el alcance de su labor e informar al respecto. La Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría informó a la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres y presentó las conclusiones de la evaluación institucional a la Junta Ejecutiva. ONU-Mujeres mantuvo una partida presupuestaria separada para la evaluación y el SEI siguió recibiendo una financiación estable, según lo determinado en el presupuesto integrado de ONU-Mujeres para el bienio 2018-2019.

4. El informe se divide en siete secciones. En la sección 1 se explica el propósito de la evaluación y su evolución en consonancia con el entorno estratégico y operacional de ONU-Mujeres y se ofrece una perspectiva general de la revisión de la política de evaluación. En la sección 2 se presenta una sinopsis de las conclusiones de la evaluación institucional en 2019 y se destacan las pruebas obtenidas de la evaluación que están disponibles para apoyar las prioridades estratégicas y la programación de ONU-Mujeres. En la sección 3 se resume el desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres y se incluye una sinopsis de diez evaluaciones de carteras de proyectos a nivel regional y nacional. En las secciones 4, 5 y 6 se resumen las principales actividades en las esferas de la coordinación de las Naciones Unidas en relación con la evaluación con perspectiva de género, el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación y la comunicación para el uso de las evaluaciones. Por último, la Sección 7 presenta el programa de trabajo y el presupuesto del SEI para 2020.

Revisión de la política de evaluación

5. La política de evaluación de ONU-Mujeres ([UNW/2012/12](#)) entró en vigor en enero de 2013. Esta política rige la función de evaluación independiente y se aplica a todas las iniciativas apoyadas y los fondos administrados por la Entidad. Asimismo, la política se ajusta a las normas y los estándares del UNEG y está específicamente adaptada al mandato singular de ONU-Mujeres de realizar evaluaciones que tengan en cuenta la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

6. De conformidad con la política, la función de evaluación fue objeto de sendas valoraciones externas realizadas por el UNEG en 2014 y por la Dependencia Común de Inspección en 2015. Sobre la base de estas valoraciones, el Comité Asesor de

Evaluación Global de ONU-Mujeres valoró la función y la política de evaluación de la Entidad en 2015. En las tres valoraciones se concluyó que la política de evaluación de ONU-Mujeres constituía un marco sólido para la función de evaluación. Posteriormente, la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres solicitó que la Entidad examinara la política de evaluación al cabo de tres años¹.

7. En estos exámenes externos de la función de evaluación de ONU-Mujeres se llegó a la conclusión de que, en general, la política de evaluación de ONU-Mujeres cumplía las normas y los estándares de independencia, credibilidad y utilidad del UNEG. Teniendo en cuenta esta conclusión y con el apoyo de un experto en evaluación externa, el SEI revisó ligeramente la política de evaluación en 2019 sobre la base de una evaluación normativa del documento que tuvo en cuenta normas internacionales reconocidas, las necesidades de las partes interesadas de ONU-Mujeres y el análisis comparado con las políticas pertinentes de otros organismos de las Naciones Unidas.

8. El documento de política de evaluación revisado refleja tres grupos de cambios: i) los cambios contextuales en ONU-Mujeres y el sistema de las Naciones Unidas que son pertinentes para el documento de política y aplicables a este, como la reforma de las Naciones Unidas y el establecimiento de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría; ii) los cambios no sustanciales para reflejar mejor las normas y los estándares actualizados del UNEG y las nuevas prácticas de evaluación y para mejorar la legibilidad; y iii) la separación del contenido de gestión de la evaluación para simplificar el documento de política.

9. De acuerdo con las políticas de evaluación recientemente revisadas de otros organismos de las Naciones Unidas², la política revisada recomienda que el presupuesto de la función de evaluación para toda la Entidad se sitúe entre el 2 % y el 3 % del gasto programático de ONU-Mujeres. Esta banda proporciona flexibilidad para tener en cuenta fluctuaciones en los presupuestos por programas y los plazos para la aplicación. También ayuda a fundamentar el proceso de asignación de recursos como marco de referencia y no como “meta” al hacer hincapié en la asignación de recursos a la función de evaluación de forma proporcional al valor que aporta a la Entidad y a sus titulares de derechos. El SEI seguirá velando por que se preste la atención necesaria a la evaluación en toda la Entidad, entre otras cosas supervisando el nivel medio de gastos vinculado a la evaluación a fin de proporcionar una base para determinar si es adecuada. Además, a fin de asegurar que se preste la atención suficiente a la evaluación para promover el aprendizaje y la rendición de cuentas, el SEI seguirá realizando actividades de supervisión y promoción para que se realicen las evaluaciones adecuadas en el momento adecuado, especialmente en el plano descentralizado.

10. Otro cambio destacable es la actualización del documento de política sobre las medidas para racionalizar la gobernanza de la evaluación en ONU-Mujeres, en virtud del cual el Comité Asesor de Supervisión ha asumido un mayor papel para supervisar el desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres y reemplaza el Comité Asesor de Evaluación Global. En 2019 se amplió el mandato y la composición del Comité Asesor de Supervisión para asesorar a la Directora Ejecutiva sobre: i) la política de evaluación general de ONU-Mujeres; ii) la estrategia, el plan de

¹ Decisión 16/2.

² PNUD: asignación del 1 % de los recursos programáticos (básicos y complementarios) para la función de evaluación y al menos el 0,3 % reservado para la labor de la Oficina de Evaluación Independiente; UNICEF: al menos el 1 % del gasto programático general dedicado a la evaluación se recauda mediante un fondo mancomunado establecido por la Directora Ejecutiva; UNFPA: un mínimo del 1,4 % del gasto programático total se destina a la función de evaluación, hasta un máximo del 3 %.

evaluación y el plan de trabajo anual en relación con la política de evaluación de ONU-Mujeres; iii) cuestiones pertinentes derivadas de los informes de evaluación a fin de aumentar la atención que la administración presta a las esferas que son motivo de preocupación; iv) el sistema de aseguramiento de la calidad para la función de evaluación, incluidas las evaluaciones internas y externas; y v) la situación de la aplicación por parte de la administración de las recomendaciones derivadas de la evaluación. El Comité Asesor de Supervisión presenta un informe anual a la Subsecretaria General y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres y la Presidencia del Comité presenta el informe a la Junta Ejecutiva. El mandato del Comité incluye disposiciones para ayudar a proteger la independencia del SEI.

11. Para asegurar aún más la calidad y credibilidad de la evaluación en ONU-Mujeres, el SEI establecerá un grupo consultivo de evaluación, que ofrecerá orientación a distancia sobre metodologías específicas de evaluación y contribuirá al aseguramiento independiente de la calidad para determinadas evaluaciones dirigidas por el SEI.

II. Evaluaciones y estudios institucionales

12. En 2019, el SEI presentó a la Junta Ejecutiva dos informes de evaluación institucional y un informe de metasíntesis:

- a) Evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la gobernanza y la planificación nacional;
- b) Evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la acción humanitaria;
- c) Metasíntesis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres.

13. A finales de 2019, el SEI inició una evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a los planes de acción nacionales sobre las mujeres, la paz y la seguridad, que está en marcha y finalizará en 2020.

14. Además, el SEI dirigió, junto al Comité Directivo y al Grupo de Gestión de la Evaluación, la evaluación conjunta del capítulo común de los planes estratégicos del PNUD, el UNFPA, el UNICEF y ONU-Mujeres. La primera fase consiste en un estudio de evaluabilidad que se concluirá en 2020.

Evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la gobernanza y la planificación nacional

15. La evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la gobernanza y la planificación nacional se finalizó y se presentó a la Junta Ejecutiva en junio de 2019, y en ella se constató que entre 2011 y 2017 ONU-Mujeres había contribuido notablemente a establecer la agenda mundial para lograr que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se tuvieran en cuenta en las prioridades de los Gobiernos asociados en materia de gobernanza y planificación nacional.

16. Las alianzas estratégicas con otras entidades de las Naciones Unidas son una de las principales ventajas del enfoque de ONU-Mujeres en esta esfera y la propia labor de gobernanza y planificación nacional puede estar en primera línea de un apoyo coordinado de las Naciones Unidas. Se alcanzaron importantes logros, entre ellos aumentar la capacidad de los Gobiernos para reconocer la desigualdad de género y responder a ella, aumentar los presupuestos para las políticas y los programas relativos a la igualdad de género y reforzar la función y la influencia de las mujeres en la gobernanza. En la evaluación también se constató que era necesario invertir en alianzas más fuertes con la sociedad civil y aumentar la participación en las fases de

aplicación, supervisión y examen del ciclo de gobernanza y planificación nacional a fin de garantizar la sostenibilidad de los resultados. El informe concluyó que el progreso estaba limitado por lagunas en los sistemas de conocimientos vinculados a la gobernanza y la planificación nacional, recursos presupuestarios insuficientes y una fuerte dependencia de la financiación con cargo a recursos complementarios. La administración de ONU-Mujeres estuvo de acuerdo con nueve de las diez recomendaciones formuladas en la evaluación y aceptó parcialmente una de ellas.

Evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la acción humanitaria

17. En septiembre de 2019, la evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la acción humanitaria se finalizó y se presentó a la Junta Ejecutiva. En la evaluación se constató que entre 2014 y 2019 ONU-Mujeres había obtenido resultados positivos a la hora de garantizar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres siguieran siendo elementos centrales de la acción humanitaria. El diseño y el enfoque de los programas de ONU-Mujeres muestran que la Entidad comprende bien el modo en que la dinámica de una crisis menoscaba la capacidad de las mujeres y las niñas para beneficiarse de la acción humanitaria. Para que ONU-Mujeres continúe su labor en esta esfera, debe invertir en una presencia constante, temprana y estratégica en los mecanismos de coordinación a nivel nacional para asegurar que se atiendan debidamente las necesidades de las mujeres y las niñas.

18. En la evaluación se destacó que ONU-Mujeres debía reforzar el nexo entre la acción humanitaria y el desarrollo mediante la inversión en alianzas a fin de asegurar que la Entidad realice contribuciones a una escala suficiente y aumente las oportunidades de obtener financiación. La capacidad y la experiencia de ONU-Mujeres en la acción humanitaria varían entre las distintas oficinas, lo que pone en peligro la capacidad de la Entidad para cumplir sus objetivos de manera uniforme. La programación también se ve afectada por una fuerte dependencia de los recursos complementarios, y por consiguiente tiende a ser más reactiva y menos estratégica, y por tanto menos eficaz en general. La administración de ONU-Mujeres estuvo de acuerdo con tres de las cuatro recomendaciones formuladas en la evaluación y aceptó parcialmente una.

Metasíntesis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres

19. A fin de fomentar el aprendizaje institucional y la gestión eficaz del conocimiento, el SEI encargó una metasíntesis de 39 evaluaciones, mayoritariamente centralizadas, la mayor parte de las cuales concluyeron en 2017 y 2018. En ella se subrayaron conclusiones comunes de estas evaluaciones y se reflejaron los factores internos y externos que, según la información recogida, favorecen o impiden progresar hacia el logro de resultados.

20. La síntesis concluyó, a grandes rasgos, que ONU-Mujeres ha alcanzado y mantenido su posicionamiento estratégico en todos los aspectos de su mandato integrado, a menudo en entornos inestables, complejos y de recursos limitados. Las alianzas de ONU-Mujeres han logrado que las cuestiones de género ocupen un lugar estratégico en los programas y debates nacionales y se apliquen a nivel local. ONU-Mujeres también ha logrado importantes resultados con miras a dar más prioridad a las cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y coordinarlas mejor en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

21. En cuanto al camino a seguir, en la síntesis se recomendó seguir fortaleciendo el posicionamiento estratégico de ONU-Mujeres y su participación en iniciativas más amplias para todo el sistema mediante el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS), incluidos los programas conjuntos. En las evaluaciones se recomendó también impulsar el logro de resultados mediante actividades de promoción y desarrollo de la capacidad y alianzas estratégicas en múltiples ámbitos para apoyar un cambio sostenido de las normas sociales. Asimismo, en la evaluación se subrayó la necesidad de redoblar los esfuerzos para mejorar la eficacia de los programas y las intervenciones apoyadas por ONU-Mujeres e intensificar las inversiones a fin de fortalecer la cultura de resultados. Por último, en el informe de síntesis se sugirió mejorar la sostenibilidad de los programas y las intervenciones apoyadas por ONU-Mujeres mediante estrategias de salida y planes de sostenibilidad.

Análisis para localizar deficiencias de pruebas

22. En 2019, el SEI llevó a cabo un análisis para localizar importantes deficiencias en las pruebas obtenidas de las evaluaciones en ámbitos de importancia estratégica para ONU-Mujeres. Utilizando el software NVivo, una herramienta de análisis cualitativo de datos, se codificó y analizó, de acuerdo con un marco basado en el plan estratégico para 2018-2021 una muestra de 103 informes de evaluación de ONU-Mujeres, mayoritariamente descentralizadas, preparados entre 2016 y el tercer trimestre de 2019.

23. En el análisis para localizar deficiencias de pruebas se llegó a varias conclusiones, se formuló una propuesta para el camino a seguir y se indicó la necesidad de analizar más a fondo los modelos de funcionamiento, administración y prestación de servicios de ONU-Mujeres en el plano institucional. El análisis indicó la necesidad de evaluaciones orientadas al futuro y que tengan en cuenta las esferas emergentes de las intervenciones de ONU-Mujeres, como la promoción a través de los medios sociales, así como la intersección entre el género y el cambio climático. El análisis indicó también ámbitos con mayor cobertura en las conclusiones, como la labor de ONU-Mujeres en materia de coordinación y alianzas, que puede brindar la oportunidad de sintetizar las pruebas existentes para proporcionar nuevas ideas y extraer lecciones. En el análisis también se recomendó examinar más rigurosamente la integración del principio de no dejar a nadie atrás en la estrategia y la programación de ONU-Mujeres, y se señaló la necesidad de evaluar las contribuciones y los resultados a más largo plazo de la Entidad en el plano del efecto y del impacto, así como su preparación y adaptación internas con respecto al logro de resultados.

Evaluaciones que fomentan el cambio institucional

24. La evaluación siguió sirviendo como importante base para el aprendizaje institucional y la toma de decisiones estratégicas. Se utilizaron ampliamente conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones institucionales descentralizadas para elaborar procesos institucionales como la gestión del cambio en ONU-Mujeres y el examen de mitad de período del plan estratégico para 2018-2021.

25. A lo largo de 2019, el SEI participó como observador en grupos de trabajo relacionados con la gestión del cambio y el examen piloto de la cartera de proyectos. Se presentaron y debatieron evaluaciones institucionales en las reuniones del equipo directivo superior y la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría se reunió periódicamente con la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres para informarla de los resultados de las evaluaciones. Además, la Directora de los

Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría participó en el proceso de revisión por pares de la nota estratégica y los planes de trabajo anuales de ámbito nacional y regional.

26. Para conmemorar el 25° aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el SEI elaboró un producto del conocimiento a fin de promover una evaluación con perspectiva de género como uno de los principales impulsores del cambio para facilitar la aplicación y el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad de género. La publicación *Good Practices in Gender-Responsive Evaluation* (Buenas prácticas en la evaluación con perspectiva de género) se elaboró mediante un estudio bibliográfico y una selección de evaluaciones recientes, y va dirigida al sistema de las Naciones Unidas y los asociados nacionales, así como a comunidades de evaluación más amplias que puedan querer incorporar una perspectiva de género en sus prácticas de evaluación.

Uso de evaluaciones institucionales recientemente finalizadas

27. El SEI siguió supervisando el uso de las conclusiones y recomendaciones de evaluaciones institucionales recientemente finalizadas. La administración informó de que la evaluación institucional de 2018 de la contribución de ONU-Mujeres al liderazgo y la participación política de las mujeres sigue contribuyendo a lograr cambios positivos dentro de la Entidad. En el contexto de la gestión del cambio y la reforma de las Naciones Unidas, se informó de que, después de la evaluación, se había alcanzado un progreso considerable en materia de liderazgo y participación política de las mujeres, ya que se habían aplicado 7 de las 12 medidas de respuesta de la administración.

28. En general, el equipo dedicado a la participación política de las mujeres informó de que la evaluación era útil para enmarcar las estrategias de política y de programación y establecer prioridades, y como recordatorio para seguir centrando la atención en integrar prioridades institucionales más amplias, como la agenda para no dejar a nadie atrás. El equipo también ha contribuido activamente a apoyar el uso de los resultados de la evaluación en todos los ámbitos de ONU-Mujeres prestando apoyo al diseño de programas de las oficinas sobre el terreno y haciendo aportaciones en materia de políticas a los procesos de gestión del cambio institucional.

29. Para remediar las deficiencias en la gestión del conocimiento y la creación de capacidad, se contrató en la sede a un especialista en estos dos ámbitos. Los asesores regionales participaron más en las actividades y se realizaron iniciativas específicas para personal pertinente, como talleres de orientación inicial en persona. También se facilitó el intercambio de conocimientos interregional mediante seminarios web temáticos y una comunidad de intercambio de prácticas. Se elaboró una orientación institucional clave sobre la participación política de las mujeres (por ejemplo, sobre la violencia contra las mujeres en la política y las autoridades locales) y se desarrollaron herramientas prácticas para la aplicación a nivel nacional. Se elaboró y tradujo a tres idiomas un plan de formación institucional para las mujeres aspirantes a ocupar cargos políticos. En el plano nacional también hubo muestras positivas de mayor colaboración y movilización de recursos.

30. En la esfera de la coordinación con las Naciones Unidas, se reforzó y amplió la colaboración con la División de Asistencia Electoral de la Organización, especialmente en el ámbito subtemático de la violencia contra las mujeres en la política, en el que el liderazgo de ONU-Mujeres ha recibido un reconocimiento mayor. Se ha invitado a la Entidad a aportar contenido a la capacitación institucional de las Naciones Unidas y a las reuniones informativas nacionales, y la Entidad ha organizado una reunión de grupos de expertos sobre los datos y la violencia contra

las mujeres en la política y ha dirigido la elaboración de mensajes clave sobre la violencia contra las mujeres en la política para que los utilice el sistema de las Naciones Unidas.

III. Sistemas de evaluación descentralizada

31. El SEI apoya la calidad y la credibilidad de las evaluaciones descentralizadas mediante varias iniciativas, como el asesoramiento técnico y el aseguramiento de la calidad para la gestión y realización de evaluaciones temáticas regionales y evaluaciones de programas para los países. El SEI también participó en mecanismos estratégicos de examen de programas a nivel regional e institucional, lo que facilitó la integración de lecciones y pruebas clave en nuevos documentos de proyectos y notas estratégicas. Esto, a su vez, brindó la oportunidad de apoyar el desarrollo de planes integrados y presupuestados de seguimiento y evaluación. Las oficinas sobre el terreno valoran mucho este apoyo, que ayuda a mejorar la calidad, la cobertura y la utilidad de las evaluaciones.

32. En 2019 concluyeron seis evaluaciones de programas para los países³ y se iniciaron otras siete⁴. Tras el primer año completo en que se ha contado con un nuevo especialista en evaluación regional, aumentó el número de evaluaciones de programas para los países en la región de Asia y el Pacífico. Las evaluaciones de programas para los países de ONU-Mujeres aportaron pruebas sobre cuestiones prioritarias y esferas emergentes en que se entrelazan elementos de eficacia y eficiencia en los ámbitos temático e institucional. Algunas regiones llevan retraso en la cobertura de las evaluaciones de los programas para los países. El SEI intensificará sus esfuerzos para garantizar que las oficinas encarguen al menos una evaluación del programa para un país cada dos ciclos de la nota estratégica.

Desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres

33. El SEI utiliza un conjunto de sistemas para promover la transparencia y la rendición de cuentas de la función de evaluación. El sistema mundial de supervisión de las evaluaciones se utiliza para dar seguimiento al progreso alcanzado en determinados indicadores clave del desempeño e informar periódicamente de ellos al personal directivo. El Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento del Uso de las Evaluaciones también sirve como repositorio en línea de los informes de evaluación con las correspondientes calificaciones de la calidad y las medidas de respuesta de la administración. En el Cuadro 1 figuran los resultados logrados en 2019, las metas y las tendencias históricas.

³ Guatemala, México, Bangladesh, Papua Nueva Guinea, Malí y la evaluación de la cartera de presencia programática en la región de Asia y el Pacífico.

⁴ Colombia, El Salvador, Barbados, Paraguay, Bosnia y Herzegovina, Kazajstán y Nigeria.

Cuadro 1
Tendencias en los indicadores clave del desempeño, 2015-2019

Indicador clave del desempeño	Descripción	Plan estratégico de ONU-Mujeres para 2014-2017			Plan estratégico de ONU-Mujeres 2018-2021		Objetivo (para 2021)
		2015	2016	2017	2018	2019	
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Gasto en evaluación en relación con el gasto programático de ONU-Mujeres	2,0 ⁵	2,9	2,7	2,2	2,0	3,0
Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación	Oficinas que designaron un centro de coordinación o funcionario encargado del seguimiento y la evaluación	100,0	100,0	100,0	95,0	98,0	100,0
Alcance de las evaluaciones	Al menos una evaluación por ciclo de redacción de documentos estratégicos	71,0	84,0	89,0	84,0	86,0	100,0
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones que se están realizando	76,0	84,0	84,0	90,0	77,0	85,0
Calidad de los informes de evaluación	Porcentaje de evaluaciones con una calificación de «Buena y superior» ⁶	100,0	100,0	100,0	88,0	68,0 ⁷	100,0
Publicación de respuestas de la administración en el sistema GATE	Porcentaje de informes de evaluación completados y publicados con la respuesta de la administración en el sistema GATE	86,0	94,0	100,0	97,0	95,0	100,0
Ejecución de las respuestas de la administración	Porcentaje de medidas clave recogidas en las respuestas de la administración que se están ejecutando	85,0	94,0	86,0	87,0	85,0	80,0
Uso de las evaluaciones	Porcentaje de oficinas que afirmaron hacer uso de las evaluaciones	75,0	– ⁸	86,0	86,0	86,0	90,0

34. En 2019, el gasto total en evaluación de ONU-Mujeres fue de 6,36 millones de dólares de los Estados Unidos. Esta cifra se basa en datos sobre gastos facilitados por la División de Gestión y Administración, y el SEI ha comprobado su exhaustividad y coherencia, en la medida de lo posible. En 2019, pese a que el gasto general en evaluación fue más o menos similar al de 2018 (de 6,25 millones de dólares en 2018 a 6,36 millones en 2019), la relación entre los gastos de evaluación y el gasto programático de ONU-Mujeres disminuyó del 2,2 % al 2 %. Esto se debe principalmente a un aumento del 14 % en el gasto programático total de ONU-Mujeres, que aumentó de 286 millones de dólares en 2018 a 326 millones en 2019. Al mismo tiempo, el aumento de los gastos de evaluación a nivel descentralizado refleja el continuo compromiso de ONU-Mujeres con la evaluación sobre el terreno.

⁵ La cifra correspondiente a 2015 se calculó utilizando una metodología diferente; por lo tanto, no es comparable con las cifras de años posteriores.

⁶ Para seguir mejorando la calidad de la evaluación en ONU-Mujeres, la meta de este indicador clave del desempeño se elevó en 2018 para reflejar la calificación más alta de “Bueno y superior” (en 2014-2017 el indicador clave del desempeño era “Satisfactorio y superior”), por lo que no es totalmente comparable con los años anteriores.

⁷ Esta cifra se refiere a 26 de los 38 informes de evaluación, calificados como “Buenos y superiores”. En 2019, el 95 % (36 de 38 informes) se calificaron como “Suficiente y superior”.

⁸ Debido a errores en el sistema de gestión de resultados, los informes anuales de las oficinas no reflejaron datos sobre el uso de las evaluaciones en 2016.

Cuadro 2

Gasto en la función de evaluación 2015-2019 (en dólares de los Estados Unidos)

	2015	2016	2017	2018	2019
Gasto programático total de ONU-Mujeres	315 101 084	254 413 520	249 447 953	285 670 628	326 069 512
Gasto total en evaluación	6 272 545	7 391 573	6 714 506	6 253 679	6 359 651
SEI/Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría	4 621 818	5 377 637	4 208 814	3 787 888	3 433 020
Evaluaciones descentralizadas ⁹	1 650 727	2 013 936	2 505 691	2 465 791	2 926 630
Gasto total en evaluación (porcentaje) ¹⁰	2,0	2,9	2,7	2,2	2,0

Fuente: Las cifras del gasto programático total de ONU-Mujeres y el gasto del SEI se generaron a partir del sistema ATLAS por la División de Gestión y Administración. Las cifras correspondientes a las evaluaciones descentralizadas se calcularon a partir de los datos de la División de Gestión y Administración y se complementaron con datos obtenidos de las oficinas sobre el terreno.

35. En 2019, el 98 % de las oficinas en los países y las oficinas regionales habían nombrado al menos un oficial o coordinador de seguimiento y evaluación. De estas, 31 oficinas (el 50 %) informaron de que contaban con al menos un oficial de seguimiento y evaluación. Si bien la representación geográfica aún varía, esto refleja una mejora de la capacidad general de seguimiento y evaluación a nivel de los países, que en años anteriores seguía relativamente estancada en una tasa inferior al 45 %.

36. En cuanto a la cobertura de la evaluación, el 86 % de las oficinas sobre el terreno finalizaron por lo menos una evaluación durante el período 2015-2019. De las ocho oficinas sobre el terreno que no finalizaron ninguna evaluación en el período en cuestión, cinco habían iniciado al menos una evaluación en 2019. En 2019 se terminaron seis evaluaciones de programas para los países y se iniciaron otras siete. En 2019, se ejecutó un 77 % de las 81 evaluaciones previstas: se terminaron 38 (el 47 %) y se iniciaron 24 (el 30 %). De las otras 19 evaluaciones previstas (el 23 %), 14 se aplazaron y 5 se cancelaron. Los motivos por los que se aplazaron evaluaciones fueron, entre otros, la prórroga de los acuerdos relativos a programas y proyectos y el reajuste con el ciclo de planificación. Algunas evaluaciones se cancelaron porque se habían convertido o habían quedado subsumidas en otras evaluaciones estratégicas o temáticas.

37. El 95 % de los informes de las 38 evaluaciones terminadas en 2019 fueron objeto de valoración externa según las normas del Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación (GERAAS) y recibieron la calificación de “Suficiente y superior” en cuanto al cumplimiento de las normas de calidad, mientras que la mayoría de las evaluaciones estratégicas estuvieron entre “Muy buena” y “Buena” en la escala de calificación. El Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación fue establecido por el SEI para toda la organización a fin de evaluar la calidad de los informes de evaluación en ONU-Mujeres. En 2018, el SEI elevó las normas de calidad de este sistema, con lo que se redujo ligeramente el porcentaje de evaluaciones con calificación satisfactoria, ya que la organización había alcanzado un buen nivel de calidad en la evaluación y el objetivo era llegar a un nivel más alto. Además, en 2019, el SEI cambió el proveedor externo que se encargaba de valorar la

⁹ Los costos estimados de las evaluaciones descentralizadas incluyeron una amplia variedad de categorías, como la realización de la evaluación, el desarrollo de la capacidad de evaluación, el costo del personal para el seguimiento y la evaluación; y la comunicación y divulgación de los productos de evaluación.

¹⁰ La cifra correspondiente a 2015 se calculó utilizando una metodología diferente; por lo tanto, no es comparable con las cifras de años posteriores.

calidad, por lo que resulta difícil comparar las cifras de 2019 con las de años anteriores. Los especialistas en evaluación regional están trabajando para garantizar y mantener evaluaciones descentralizadas de alta calidad. Todas las evaluaciones terminadas se cargaron en el sistema GATE, donde se pusieron a disposición del público. La presentación de respuestas de la administración había alcanzado el 95 % en el momento de la presentación de este informe.

38. La aplicación de las medidas de la administración acordadas para las evaluaciones finalizadas en 2018 alcanzó el 85 %. Según los datos obtenidos del Sistema de Gestión de Resultados de ONU-Mujeres, el 86 % de las oficinas sobre el terreno informaron de que habían utilizado pruebas y lecciones obtenidas de evaluaciones recientes como base para sus intervenciones y su programación. A este respecto, el SEI también toma medidas para garantizar el uso de las evaluaciones mediante su participación en debates sobre la planificación estratégica en el plano regional y en la sede.

Sinopsis de las principales evaluaciones descentralizadas estratégicas

39. El SEI ha tomado medidas para aumentar la influencia y la absorción de las perspectivas extraídas de las evaluaciones. Habida cuenta de ello, el informe anual de 2019 contiene una sinopsis de las conclusiones de diez evaluaciones de carteras de proyectos regionales y nacionales, incluida la primera evaluación del programa para el país dirigida por el SEI en Papua Nueva Guinea.

Evaluación regional de las medidas comunitarias y nacionales para promover la igualdad de género y lograr la participación de los hombres y los niños Oficina Regional para los Estados Árabes

40. La evaluación constató que el uso de técnicas innovadoras como la desviación positiva, las actividades artísticas, los grupos de homólogos y la implicación de los hombres y los niños era un modo eficaz de fomentar cambios en el plano individual en conocimientos, actitudes y comportamientos con miras a establecer prácticas más equitativas en materia de género. También se informó de cambios de reciente aparición en los comportamientos y la dinámica de poder entre los familiares de los beneficiarios directos en los distintos países destinatarios. Los proyectos orientados a personas que fomentan cambios en sus comunidades, en particular los tutores de jóvenes y los tutores comunitarios, eran los que tenían más posibilidades de cambiar las relaciones sociales y las estructuras de poder. Al mismo tiempo, la necesidad de lograr la participación de los hombres y los niños debe tenerse muy en cuenta en las actividades de desarrollo de la capacidad, acompañamiento experto y mentoría, a fin de que los mensajes transmitidos mediante actividades de donaciones y proyectos no den a los hombres más poder sobre los derechos y las voces de las mujeres o el espacio que les corresponde. Para ampliar su impacto, la evaluación formuló cinco recomendaciones relacionadas con la ampliación de la estrategia de participación en alianzas de ONU-Mujeres y la ampliación de las donaciones de base comunitaria para apoyar un cambio social más sostenido.

Evaluación de la gestión del conocimiento Oficina Regional para África Occidental y Central

41. En la evaluación se constató que en la región de África Occidental y Central había prácticas y productos de gestión del conocimiento prometedores, a pesar de las limitaciones de recursos. La región realizó importantes inversiones en la creación de capacidad y el desarrollo de sistemas de gestión de la información y plataformas digitales, pero se observaron deficiencias a la hora de garantizar su utilidad general, lo que se atribuyó al uso del inglés en la elaboración de algunos productos para países francófonos, la escasa accesibilidad de algunos productos del conocimiento y un proceso ineficaz de aprobación de los productos del conocimiento. La insuficiencia de recursos humanos y financieros también afectó negativamente a la eficacia. En la evaluación se formularon ocho recomendaciones en las que se subrayó la necesidad de aumentar la participación de los asociados en la generación y difusión de conocimientos, la mitigación de la pérdida de memoria institucional y la estandarización de los indicadores de aseguramiento de la calidad en los sistemas nacionales de creación de conocimientos sobre la igualdad de género y los derechos humanos.

Evaluación regional de la tercera fase del programa de presupuestación regional con perspectiva de género Oficina Regional para Europa y Asia Central

42. La evaluación confirmó que las actividades del programa han sentado una base más firme para la presupuestación con perspectiva de género en los países destinatarios. Según se informó, a raíz del programa se reasignaron fondos sobre la base de los principios de la igualdad de género en varias jurisdicciones, lo que contribuyó directamente a mejorar las vidas de las mujeres y las niñas en Albania, Bosnia y Herzegovina y Macedonia del Norte. El carácter regional del programa generó sinergias y una red de apoyo entre los países en que se ejecutó. Sin embargo, la presupuestación con perspectiva de género es compleja y requiere esfuerzo sostenido y gestión de riesgos como los ciclos políticos y la estructura e influencia de los mecanismos de género existentes. Estos factores son inevitables pero previsibles, y con estrategias de mitigación más efectivas podrían haberse logrado mejores resultados. En la evaluación se formularon ocho recomendaciones orientadas a reconfigurar la presupuestación con perspectiva de género como una actividad a largo plazo, con medidas y criterios de medición del progreso claros. También se indicó que es fundamental mostrar que la presupuestación con perspectiva de género es una herramienta para la promoción y la mejora de los programas en todos los sectores.

Evaluación regional de la participación de las mujeres sirias en el proceso político sirio Oficina Regional para los Estados Árabes

43. La evaluación constató que ONU-Mujeres había sido capaz de ejecutar el programa a tiempo y de forma flexible en un entorno difícil y cambiante. El programa organizó diversos grupos políticos y, según se informó, aumentó la participación de las mujeres sirias y la integración de sus perspectivas en el proceso de paz. Sin embargo, repercutieron en los resultados los cambios de personal, los traslados de oficinas, la externalización del trabajo a contratistas independientes y el hecho de que se dejó de dar prioridad a determinadas actividades. Las partes interesadas consideraban que el programa se habría visto reforzado si ONU-Mujeres hubiera realizado una mayor parte del trabajo por sí misma en lugar de recurrir a contratistas,

ya que muchos dijeron que confiaban más en la calidad de la labor y las perspectivas sobre el contexto de ONU-Mujeres que en la de los contratistas. Asimismo, hubo dificultades para lograr la colaboración de particulares del ámbito comunitario y para unir a los participantes en torno a una agenda común. En la evaluación se formularon cinco recomendaciones para aumentar la sostenibilidad a largo plazo mediante una mayor inversión en el desarrollo de la capacidad, a fin de preparar a las mujeres, a todos los niveles, para participar en los ámbitos de la adopción de decisiones, y crear mejores redes y grupos interesados para evitar la duplicación de esfuerzos, garantizar la pertinencia y fomentar las relaciones y la confianza con instancias externas al programa.

Evaluación de la cartera de presencia programática Oficina Regional para Asia y el Pacífico

44. Las nueve oficinas de presencia programática supervisadas por la Oficina Regional para Asia y el Pacífico ampliaron su enfoque inicial, centrado en el trabajo operacional, para cumplir el mandato integrado de ONU-Mujeres, pese a unos presupuestos muy escasos, la dependencia de unos recursos básicos imprevisibles y un personal con contratos de corta duración. En la evaluación se observó que las oficinas de presencia programática contribuían de forma valiosa a las prioridades estratégicas de ONU-Mujeres y a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, la falta de claridad sobre la autoridad para la toma de decisiones y las deficiencias en los mecanismos de planificación estratégica hicieron que las oficinas de presencia programática no tuvieran plena capacidad para aprovechar los resultados y lograr sinergias entre los distintos ámbitos temáticos. En la evaluación se formularon cuatro recomendaciones orientadas a aclarar el mandato y la identificación estratégica de las oficinas de presencia programática y permitir a la oficina regional adaptar a sus funciones básicas el tiempo y los recursos de que dispone.

Evaluación de la cartera de proyectos en el país Oficina en Malí

45. La nota estratégica 2014-2017 de la oficina en Malí y su prórroga para 2018-2019 permitieron a esta oficina concentrar sus intervenciones en las prioridades de desarrollo del país en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y lograr sinergias temáticas con otras entidades de las Naciones Unidas y la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí. Pese a que los sistemas y procedimientos de planificación, seguimiento y aplicación de la oficina en el país eran adecuados, los indicadores de algunos proyectos y programas no se ajustaban plenamente a los del marco de resultados de desarrollo. Además, en la evaluación se indicaron problemas en la disponibilidad de los datos y se observó que no se habían realizado estudios de referencia para algunos de los programas principales. También se constató que oficina en el país se esforzaba por garantizar la sostenibilidad de sus proyectos mediante el desarrollo de la capacidad de los ministerios gubernamentales, pero debían fortalecerse y apoyarse de forma sostenida los mecanismos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a fin de que pudieran soportar las limitaciones de recursos y de seguridad. En la evaluación se formularon cuatro recomendaciones y se subrayaron siete lecciones aprendidas para que sirvieran de base para la programación futura.

Evaluación de la cartera de proyectos en el país Oficina en Bangladesh

46. En la evaluación se observó que la labor normativa y de promoción y la capacidad de organizar a la sociedad civil y al Gobierno eran elementos clave de la ventaja comparativa de ONU-Mujeres. Estas medidas se apoyaban en la experiencia de la Entidad y su acceso a un conjunto internacional de conocimientos y expertos. ONU-Mujeres también había asumido un papel importante en la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas, pero podía mejorarse la coordinación estratégica a nivel de los programas. La evaluación concluyó que había margen para fomentar de forma más sistemática las relaciones entre la sociedad civil y el Gobierno, adoptar un enfoque operacional a largo plazo más sistemático y determinar más claramente las ventajas de la oficina con respecto a otros organismos de las Naciones Unidas. En la evaluación se formularon ocho recomendaciones con el fin de ayudar a la oficina a definir y comunicar mejor su trabajo, favorecer el perfeccionamiento del personal y lograr la participación estratégica de las partes interesadas.

Evaluación de la cartera de proyectos en el país Oficina en México

47. La evaluación concluyó que ONU-Mujeres estaba bien posicionada y gozaba de una gran legitimidad entre las partes interesadas, que valoraban su experiencia, sus productos del conocimiento de calidad y su capacidad de organizar grupos diversos. La evaluación subrayó que la ejecución de proyectos mundiales había contribuido notablemente a que aumentara la cartera de proyectos de la oficina. No obstante, había algunos procedimientos administrativos y de gestión a nivel interno que eran onerosos e impedían centrarse en construir una cultura basada en el intercambio de resultados y conocimientos dentro de la oficina y entre los asociados. En la evaluación se formularon siete recomendaciones orientadas a mejorar la planificación estratégica e integrada, reforzar los mecanismos para contribuir a la continuidad y sostenibilidad de las iniciativas y reforzar las alianzas con el sector privado habida cuenta de las dificultades para la movilización de recursos en el país.

Evaluación de la cartera de proyectos en el país Oficina en Papua Nueva Guinea (dirigida por el SEI)

48. La evaluación mostró que ONU-Mujeres ha realizado importantes contribuciones en un entorno operativo difícil y complejo. Desde el plano comunitario hasta el plano nacional, se han establecido plataformas para institucionalizar las voces de las mujeres y se ha logrado influir en políticas clave. Se ha logrado un cambio transformador mediante iniciativas eficaces como el programa Ciudades Seguras. Hay oportunidades de optimizar la sinergia entre las actividades programáticas de los organismos de las Naciones Unidas y la mejora de la gestión y la supervisión programática conjunta, especialmente en el ámbito de las mujeres, la paz y la seguridad. Los nuevos programas ayudarán a facilitar que se preste más atención a lograr cambios sistémicos de las normas sociales y permitirán a ONU-Mujeres llegar a quienes se han quedado más atrás. Sin embargo, deben examinarse atentamente los riesgos que entraña una expansión rápida para garantizar que la organización esté preparada. En la evaluación se formularon cuatro recomendaciones orientadas a ayudar a la oficina en el país a lograr sus objetivos teniendo en cuenta los problemas de capacidad relativos a la gobernanza, los asociados en la ejecución y el personal (tanto el número como la capacidad), y los altos gastos locales de funcionamiento.

Evaluación de la cartera de proyectos en el país Oficina en Guatemala

49. La evaluación concluyó que las intervenciones de ONU-Mujeres eran pertinentes para responder a las necesidades y prioridades de Guatemala en materia de igualdad de género. La selección adecuada de los asociados y el cumplimiento del Plan de Desarrollo Nacional contribuyeron a lograr la mayoría de los resultados previstos, especialmente el acceso de las mujeres a la justicia y la reparación para las víctimas de la violencia. Del mismo modo, la evaluación puso de manifiesto el progreso alcanzado en el empoderamiento de las mujeres y su acceso a los derechos en el plano individual, familiar, institucional y comunitario. En cuanto a la sostenibilidad, los cambios en las instituciones donde se han promovido políticas de igualdad de género fueron duraderos cuando recibieron seguimiento y apoyo sostenido de ONU-Mujeres. En la evaluación se formularon 11 recomendaciones en las que se instó a ONU-Mujeres a asumir un papel más amplio en la coordinación del sistema de las Naciones Unidas, mejorar su eficiencia operacional e institucionalizar las capacidades para garantizar la sostenibilidad de las mejoras.

IV. Comunicación para mejorar el uso de las evaluaciones

50. En 2019, el SEI continuó invirtiendo en la gestión de los conocimientos y la comunicación, y en particular en transmitir al personal y a las partes interesadas pertinentes de ONU-Mujeres la información adecuada para aumentar al máximo su uso de las pruebas y recomendaciones derivadas de las evaluaciones de ONU-Mujeres.

51. El SEI elaboró un paquete de comunicación para cada evaluación institucional y cada evaluación dirigida por el SEI, con un informe de evaluación profesionalmente diseñado, sesiones informativas y la revista *Transform*. Los informes y productos son públicamente accesibles en el sitio web de ONU-Mujeres y el sistema GATE, y también se publican en el sitio web del UNEG y se comparten a través de los medios sociales. En 2019, el sistema GATE tuvo más de 20.000 páginas vistas no repetidas y la página web de evaluación de ONU-Mujeres tuvo más de 21.000 páginas vistas, cifras que muestran que hay una cantidad estable de público que accede al sitio.

52. El SEI ha llevado a cabo actividades para sistematizar el aprendizaje institucional mediante la Estrategia de Gestión de los Conocimientos de ONU-Mujeres. Esta labor tiene por objeto presentar productos e información obtenidos de la evaluación por vías institucionales y llegar al personal de ONU-Mujeres que está fuera de las redes de seguimiento y evaluación.

V. Fortalecimiento de una evaluación con perspectiva de género en las Naciones Unidas

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y grupos de evaluación regionales de las Naciones Unidas

53. ONU-Mujeres siguió promoviendo la coordinación y la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante su contribución a evaluaciones conjuntas y a las actividades interinstitucionales de los grupos de evaluación. Además de su función de organizador del Grupo de Trabajo del UNEG sobre Derechos Humanos e Igualdad de Género, el SEI contribuyó a la elaboración de la guía de diseño, seguimiento y evaluación que acompaña a las orientaciones del Marco de

Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y la política de evaluación para todo el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, el SEI siguió organizando reuniones del grupo de interés sobre evaluación humanitaria del UNEG y participó activamente en otros equipos de tareas centrados en las evaluaciones conjuntas, el uso de las evaluaciones y las alianzas.

54. En su función de coorganizador del grupo de trabajo sobre derechos humanos e igualdad de género, el SEI dirigió la finalización de la metasíntesis de las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) con perspectiva de género. Además, el SEI continuó actuando como secretaria del indicador del desempeño en la evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) y contribuyó a elaborar la orientación técnica para el marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad centrándose en el indicador de la evaluación.

55. A nivel regional, el SEI siguió copresidiendo el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Evaluación en Asia y el Pacífico (UNEDAP) y en América y el Caribe codirigió el Grupo de Trabajo Interinstitucional Regional sobre Seguimiento y Evaluación.

56. Como parte de los esfuerzos del UNEDAP para apoyar las evaluaciones del MANUD, se ofreció asesoramiento técnico al equipo de las Naciones Unidas en Bangladesh y se facilitó la celebración de un curso práctico sobre la evaluación con perspectiva de género para el equipo de las Naciones Unidas en Viet Nam. En Europa y Asia Central, ONU-Mujeres apoyó el aseguramiento de la calidad de varios procesos de evaluación del MANUD e impartió capacitación orientada específicamente a los equipos de las Naciones Unidas en Macedonia del Norte, Kosovo, Turquía y Ucrania. En la región de África Oriental y Meridional se prestó apoyo a dos evaluaciones del MANUD en Zimbabwe y Mozambique.

Indicador del desempeño en la evaluación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

57. En su calidad de secretaria del indicador del desempeño en la evaluación del ONU-SWAP, el SEI examinó la información presentada por las entidades informantes y proporcionó aclaraciones sobre la aplicación de la orientación técnica y el sistema de calificación en lo que respecta al indicador del desempeño en la evaluación.

58. En 2019, 48 de las 66 entidades informantes del ONU-SWAP presentaron informes sobre el indicador del desempeño en la evaluación, lo que representa un continuo aumento del número total de entidades que presentan informes, así como un incremento del porcentaje de entidades que alcanzan o superan los requisitos. Un 24 % de las entidades informaron de que superaban los requisitos del indicador, lo que representa un aumento del 3 % respecto a 2018. El 29 % de ellas declararon que cumplían los requisitos y el 20 % declararon que se aproximaban a los requisitos. Hubo 18 entidades (el 27 %) que declararon que el indicador no era aplicable porque no se había realizado ninguna evaluación o debido al carácter técnico de su trabajo. Al igual que el año pasado, ninguna entidad declaró que incumplía los requisitos.

59. El SEI encargó una evaluación externa del desempeño de ONU-Mujeres con respecto al indicador del desempeño en la evaluación del ONU-SWAP. De acuerdo con la evaluación, ONU-Mujeres superó los requisitos de género en la evaluación del ONU-SWAP en cuanto a la integración de la igualdad de género en sus respectivas evaluaciones. Sin embargo, el grado de integración y las calificaciones variaban entre

las distintas regiones, por lo que era necesario mejorar el aseguramiento de la calidad y proporcionar apoyo continuo a las evaluaciones descentralizadas en materia de desarrollo de la capacidad.

Metasíntesis de las evaluaciones del MANUD

60. En su función de coorganizadora del grupo de trabajo del UNEG sobre derechos humanos e igualdad de género, ONU-Mujeres promovió la integración de perspectivas de igualdad de género dirigiendo la finalización de la metasíntesis interinstitucional de las evaluaciones del MANUD (2015-2019) con un prisma de género. La síntesis indicó que se ha logrado un progreso significativo, pero el ritmo del cambio en todo el sistema de las Naciones Unidas es insuficiente para lograr un nivel óptimo de calidad y receptividad a las cuestiones de género en las evaluaciones del MANUD, predecesor del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS). En particular, la evaluación mostró que solo 4 de 50 informes de evaluación (el 8 %) cumplían los requisitos del indicador del desempeño en la evaluación del ONU-SWAP, mientras que otros 27 informes (el 54 %) se aproximaban a los requisitos. En los otros 19 informes (el 38 %) no se cumplían los requisitos.

61. La síntesis mostró que abordar sistemáticamente los cuellos de botella dependerá de que varios agentes intensifiquen sus esfuerzos, entre otras cosas en relación con la capacidad de los equipos de las Naciones Unidas en los países y las oficinas de los coordinadores residentes para diseñar y supervisar matrices de resultados que tengan en cuenta los derechos humanos y el género y los indicadores pertinentes; la recopilación de datos desglosados y el posterior seguimiento; una mayor capacidad y coordinación en todo el sistema para los procesos y productos del Marco de Cooperación desde una perspectiva de género; y la inversión de recursos suficientes para reclutar evaluadores calificados y con equilibrio de género.

VI. Aprovechar las alianzas para el desarrollo de capacidades nacionales de evaluación

62. El SEI se esfuerza por mejorar las capacidades nacionales de evaluación colaborando con asociados a nivel mundial y nacional a fin de impulsar distintos enfoques en el marco de la evaluación con perspectiva de género y para reforzar este tipo de evaluación de los planes de acción nacionales sobre género. El SEI también copreside EvalGender+, la alianza mundial para reforzar las capacidades nacionales en la evaluación con perspectiva de género.

63. Como copresidente de EvalGender+, el SEI se centró en difundir las conclusiones y los resultados de la revisión de los exámenes nacionales voluntarios relativos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), centrándose en comprender cómo se han usado las pruebas relativas al género obtenidas de la evaluación para orientar las actividades de desarrollo. La revisión de los exámenes nacionales voluntarios y los exámenes regionales de 2019 se presentó en cinco conferencias de evaluación para impulsar la evaluación con perspectiva de género y la agenda relativa a los ODS.

64. A nivel mundial, el Instituto Alemán de Evaluación del Desarrollo se asoció al SEI para apoyar el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación con respecto al enfoque de la Evaluación sistémica inclusiva para la igualdad de género, entornos y voces marginadas, lo que incluyó tres cursos prácticos copatrocinados sobre dicho enfoque y la traducción del inglés al español de la guía sobre esta evaluación.

65. Como parte del seguimiento de la labor de desarrollo metodológico relativa a los macrodatos y la evaluación, el SEI copatrocinó y presentó, en una mesa redonda celebrada en la Fundación Rockefeller en 2019, un documento sobre el papel de la ciencia de los datos y las nuevas tecnologías para la evaluación en la era de los ODS.

66. En el plano regional, el SEI colaboró con el Centro de Aprendizaje sobre Evaluación y Resultados en la región de África Oriental y Meridional para apoyar el diagnóstico en materia de género del sistema nacional de seguimiento y evaluación en Kenya, así como el estudio de referencia sobre la cultura de seguimiento y evaluación en el sector público keniano. En las Américas y el Caribe, el SEI prestó apoyo a la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional proporcionándole orientación sobre la integración de un prisma de igualdad de género y de indicadores de género en las evaluaciones y los marcos de seguimiento y evaluación.

67. En el marco de la estrategia de desarrollo de la capacidad nacional del SEI, ONU-Mujeres apoyó mecanismos para que Jordania y Serbia dirigieran y realizaran evaluaciones sobre los planes nacionales de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estos mecanismos sirven también como base para las prioridades nacionales sobre igualdad de género mediante el fortalecimiento de los mecanismos institucionales y de coordinación para lograr resultados en materia de igualdad de género. Esto está en consonancia con los esfuerzos realizados en el sistema de las Naciones Unidas para aumentar la capacidad nacional de evaluación con miras al seguimiento y el examen del progreso en relación con los ODS a nivel nacional, según lo establecido en la Agenda 2030. Esta labor se presentó como parte de la Conferencia Internacional sobre Capacidades Nacionales de Evaluación de 2019 del PNUD.

VII. Programa de trabajo del Servicio de Evaluación Independiente para 2020

68. El programa de trabajo del SEI para 2020 se deriva del plan de trabajo para 2020 de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría y se rige por la estrategia de evaluación para 2018-2021 y el Plan de Evaluación Institucional 2018-2021. El programa de trabajo se centra en cinco áreas de resultados clave que se detallan a continuación y examina el aumento de la participación del personal del SEI en la realización de evaluaciones de carteras de proyectos en los planos institucional, regional y nacional.

69. Cuando se preparó el presente informe anual, el SEI estaba adaptando su plan de trabajo para 2020 a fin de reflejar el impacto de la crisis de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), que repercutirá en la capacidad del SEI para participar plenamente en sus actividades de evaluación previstas y probablemente causará el retraso o el aplazamiento de algunas actividades. El SEI seguirá observando de cerca los cambios en la situación y adaptándose a ellos para estar en las mejores condiciones de facilitar pruebas obtenidas de evaluaciones que sean pertinentes, útiles y sirvan de apoyo, de un modo que no ponga en peligro la capacidad de ONU-Mujeres, las autoridades gubernamentales, la sociedad civil y los beneficiarios para responder a la crisis.

Puesta en marcha de evaluaciones institucionales eficaces

70. A nivel institucional, el SEI proporcionará cobertura de las esferas de resultados clave del plan estratégico de ONU-Mujeres de acuerdo con el programa de trabajo de evaluación institucional de 2020 y el Plan de Evaluación Institucional 2018–2021.

71. Teniendo en cuenta la crisis de la COVID-19, en 2020 el SEI tratará de presentar a la Junta Ejecutiva las conclusiones de dos evaluaciones institucionales dirigidas por el SEI sobre: a) la evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a los planes de acción nacionales sobre las mujeres, la paz y la seguridad para aplicar la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad; y b) una metasíntesis institucional de las evaluaciones de ONU-Mujeres. El SEI adaptará la evaluación institucional prevista del plan estratégico de ONU-Mujeres a un estudio teórico que se basará en las pruebas ya existentes obtenidas de las evaluaciones y en el examen de mitad de período del plan estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021 e iniciará una evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres al objetivo de poner fin a la violencia contra las mujeres. El SEI continuará colaborando con el PNUD, el UNFPA y el UNICEF en la evaluación conjunta del capítulo común. Además, el SEI llevará a cabo dos estudios, principalmente de carácter teórico: una evaluación en tiempo real de las innovaciones programáticas y una síntesis realizada conjuntamente con la Universidad de las Naciones Unidas, sobre la interseccionalidad en los ODS.

Aplicación de sistemas eficaces de evaluación descentralizada

72. El SEI seguirá llevando a cabo evaluaciones de los programas para los países y evaluaciones regionales dirigidas y gestionadas directamente por el personal del SEI. De las 13 evaluaciones de los programas para los países previstas para 2020, se prevé que el SEI dirija al menos siete. Sin embargo, es probable que la plena realización de las evaluaciones previstas se vea afectada por la crisis de la COVID-19.

73. Los especialistas en evaluación regional del SEI también proporcionarán asistencia técnica a las evaluaciones descentralizadas gestionadas por el personal de programas de ONU-Mujeres, cuya previsión es concluir entre 30 y 34 en 2020. El SEI dará seguimiento a los indicadores clave del desempeño en materia de evaluación, aplicará el Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación y mantendrá el sistema GATE.

Fomento de la coordinación de la evaluación con perspectiva de género en las Naciones Unidas

74. El SEI participará activamente en los grupos de trabajo del UNEG y contribuirá a los debates sobre la reforma y las evaluaciones en todo el sistema de las Naciones Unidas y seguirá copresidiendo el grupo de trabajo del UNEG sobre derechos humanos e igualdad de género. Dentro de este pilar, el SEI dirigirá la presentación de informes de ONU-SWAP sobre la integración de una perspectiva de género en la evaluación. El SEI seguirá copresidiendo el grupo de interés de evaluación humanitaria del UNEG.

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

75. ONU-Mujeres seguirá apoyando iniciativas concretas de desarrollo de la capacidad para la evaluación nacional prestando un apoyo específico a intervenciones sobre el fortalecimiento de sistemas de evaluación nacionales con perspectiva de género en Timor-Leste, Kosovo y el Uruguay.

76. En 2020 se concluirán las actividades en el marco del acuerdo de asociación con el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo, entre ellas la publicación de un documento de trabajo sobre la evaluación del impacto en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la orientación sobre los enfoques de evaluación

con perspectiva de género para la acción humanitaria; y las buenas prácticas para las evaluaciones con perspectiva de género en el contexto de la Plataforma de Acción de Beijing y los ODS.

Fortalecimiento del uso de evaluaciones con perspectiva de género

77. El SEI promoverá el uso de pruebas y recomendaciones obtenidas de evaluaciones en la toma de decisiones institucionales estratégicas y la evaluación de la actuación profesional mediante su participación en las estructuras de gobernanza institucional.

78. En colaboración con la División de Política, Programas e Intergubernamental, el SEI seguirá proporcionando información actualizada sobre determinados indicadores clave del desempeño en relación con la función de evaluación de los que se informa periódicamente mediante el sistema institucional de evaluación de las oficinas en los países. El SEI seguirá participando como observador activo en los procesos institucionales de examen de nuevas notas estratégicas y nuevos planes de trabajo anuales.

79. El SEI seguirá aplicando su estrategia de uso de las evaluaciones y de comunicaciones.

Presupuesto del programa de trabajo para 2020 del Servicio de Evaluación Independiente

80. El presupuesto del SEI para 2020 es de 3.467.300 dólares de los Estados Unidos. El presupuesto se divide en tres categorías de financiación: presupuesto institucional, recursos básicos para programas y recursos complementarios.

81. El presupuesto institucional, de 2.281.000 dólares, cubre los sueldos de ocho puestos del personal del SEI, así como las principales actividades del plan de trabajo: las evaluaciones institucionales; el apoyo a algunas evaluaciones de los programas para los países dirigidas por el SEI; los estudios de evaluación; los productos de comunicación y la gestión del conocimiento; el apoyo a los sistemas de evaluación descentralizada; el apoyo a la coordinación en las Naciones Unidas sobre la evaluación con perspectiva de género; y el desarrollo de una capacidad nacional de evaluación con perspectiva de género. Además del presupuesto institucional, los sueldos de cinco especialistas en evaluación regional se sufragan con recursos básicos por valor de 1.150.000 dólares. El SEI dispone de un presupuesto arrastrado de 36.300 dólares en recursos complementarios del Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo para actividades de evaluación específicas que finalizarán en 2020.

Anexo I

Evaluaciones descentralizadas e institucionales terminadas en 2019

<i>Región</i>	<i>Oficina o división</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>Calificación de la calidad del informe</i>
Institucional	Servicio de Evaluación Independiente (SEI)	1. Corporate Thematic Evaluation of UN-Women's Contribution to Governance and National Planning	Muy buena
		2. Corporate Thematic Evaluation of UN-Women's Contribution to Humanitarian Action	Muy buena
Las Américas y el Caribe	Guatemala	3. Evaluación final de la Nota Estratégica de ONU-Mujeres Guatemala 2015-2019	Muy buena
	Ecuador	4. Evaluación del impacto del programa "Ciudades seguras para mujeres y niñas, Quito"	Suficiente
	México	5. Evaluación final de la Nota Estratégica de ONU-Mujeres México, 2014-2019	Buena
	Bolivia	6. Evaluación del apoyo del programa de ONU-Mujeres (alianzas)	Buena
Asia y el Pacífico	Nepal	7. UN-Women's Contribution to Women's Economic Empowerment	Muy buena
	Papua Nueva Guinea	8. UN-Women, Country Portfolio Evaluation, Papua New Guinea	Buena
		9. Evaluation of the 'Port Moresby: A Safe City for Women and Girls Programme'	Muy buena
	Bangladesh	10. Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Regional	11. Programme Presence Portfolio Evaluation in Asia and the Pacific	Muy buena
Estados Árabes	Argelia	12. Evaluation du programme "Renforcement de l'effectivité de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, en Algérie"	Suficiente
	Marruecos	13. Rapport d'évaluation finale, Projet "Appui à l'autonomisation économique des femmes à travers la promotion de la chaîne de valeur agro écologique pour une meilleure résilience au changement climatique"	Buena
		14. Evaluation du projet "Accès aux services judiciaires pour les femmes et enfants victimes de la traite humaine au Maroc"	Suficiente
	Palestina	15. Final Evaluation of UN-Women Project "Advancing the Implementation of UNSCR 1325 in the oPt"	Buena
	Regional	16. UN-Women's Supporting Syrian Women's Engagement in the Syrian Political Process	Buena

<i>Región</i>	<i>Oficina o división</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>Calificación de la calidad del informe</i>
		17. Formative Evaluation of Community and National Level Actions for Promoting Gender Equality and Engaging Men and Boys	Muy buena
	Jordania	18. UN-Women Programme Eid Bi Eid I & II Final Evaluation	Buena
		19. Evaluation of the National Strategy for Women	Suficiente
		20. Evaluation of the joint programme “Hemayati: Promoting women and girls’ health and wellbeing”	Muy buena
Europa y Asia Central	Georgia	21. Mid-term Evaluation of United Nations Joint Programme for Gender Equality	Muy buena
		22. Final evaluation of the UN-Women/EU project “Unite to Fight Violence against Women in Georgia”	Suficiente
	Regional	23. Evaluation of the Phase III of the Regional Programme “Promoting Gender Responsive Policies in South East Europe 2017-2019”	Muy buena
	Bosnia y Herzegovina	24. Final Evaluation of the project “Standards and Engagement for Ending Violence against Women and Domestic Violence in Bosnia and Herzegovina (2016-2019)”	Suficiente
	Serbia	25. Evaluation of the National Action Plan for the Implementation of the Serbia Strategy for Gender Equality	Buena
	Ucrania	26. Mid-Term Evaluation: Enhancing Accountability for Gender Equality and Women’s Empowerment in National Reforms, Peace and Security	Buena
África Oriental y Meridional	Zimbabwe	27. Final Evaluation of the Gender, Peace and Security Programme in Zimbabwe	Suficiente
	Etiopia	28. Evaluation of the Joint Programme on Rural Women’s Economic Empowerment in Ethiopia	Muy buena
	Kenya	29. Final Evaluation, Integrating Gender into Peace Support Operations in Eastern Africa	Suficiente
	Mozambique	30. Final Evaluation of the Women’s Economic Empowerment Project in Gaza province	Suficiente
	Malawi	31. Advancing and Sustaining Gender Based Governance Project in Malawi, 2014-2018: End of Project Evaluation	Buena
		32. Mid-term evaluation for the Women’s Empowerment Programme	Buena
África Occidental y Central	Sierra Leona	33. Final Evaluation of the Improving Women’s Participation in Political Processes as Peacebuilding Ambassadors Project – Sierra Leone	Buena

<i>Región</i>	<i>Oficina o división</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>Calificación de la calidad del informe</i>
	Cote d'Ivoire	34. Evaluation final du projet "Les femmes et les jeunes filles, actrices de la prévention des conflits à travers l'alerte précoce et les réseaux d'information"	Insatisfactoria
		35. Evaluation du projet "Appui à l'autonomisation des femmes de la filière karité"	Insatisfactoria
	Regional	36. Knowledge Management Evaluation	Suficiente
	Malí	37. Country Portfolio Evaluation	Buena
	Liberia	38. Final Project Evaluation: "Inclusive Security Nothing for Us Without Us"	Buena