



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

Distr. general  
11 de abril de 2025  
Español  
Original: inglés

## **Período de sesiones anual de 2025**

17 a 19 de junio de 2025

Tema 3 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 correspondiente a 2024**

#### *Resumen*

El presente informe proporciona una visión general del 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 2024. En él se destacan los progresos realizados en las actividades de evaluación para apoyar la ejecución del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025, se reflejan las principales ideas extraídas de las evaluaciones institucionales y estratégicas que se finalizaron, se examinan los indicadores clave del desempeño en la evaluación y se presenta información actualizada acerca de las alianzas en apoyo de la evaluación con perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas y la creación de capacidad nacional en materia de evaluación. Asimismo, en el informe se presentan el programa de trabajo y el presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente (SEI) para 2025.

La Junta Ejecutiva tal vez desee: i) tomar nota del informe sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres correspondiente a 2024 y del programa de trabajo y el presupuesto del SEI para 2025; ii) reconocer que ONU-Mujeres mantiene una función de evaluación independiente, creíble y útil que contribuye a iniciativas de evaluación con perspectiva de género en todo el sistema y al desarrollo de la capacidad nacional de evaluación teniendo en cuenta los planes, las necesidades y las prioridades nacionales; y iii) expresar su apoyo continuo al fortalecimiento de la función de evaluación de ONU-Mujeres y al uso de las evaluaciones.



## I. Sinopsis

1. A fin de acelerar la ejecución del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025 y apoyar la preparación del próximo Plan Estratégico de la Entidad para 2026-2029, el Servicio de Evaluación Independiente (SEI) de ONU-Mujeres siguió proporcionando datos fidedignos resultantes de evaluaciones sobre las medidas que consiguen hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

2. El SEI iba camino de superar las metas fijadas en su Plan de Evaluación Institucional para 2022-2025. El objetivo consistía en finalizar 13 evaluaciones institucionales y 30 evaluaciones de carteras regionales y nacionales para fines de 2025. A diciembre de 2024, el SEI había completado 10 de las 13 evaluaciones institucionales e informes de síntesis (el 77 %) y 26 de las 30 evaluaciones de carteras regionales y nacionales (el 86 %). También se empezó a trabajar en tres evaluaciones institucionales y una síntesis de evaluación, así como en varias evaluaciones de carteras regionales y nacionales.

3. El SEI colaboró activamente en las evaluaciones de todo el sistema de las Naciones Unidas, entre ellas las llevadas a cabo por la Coalición Mundial para la Síntesis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Grupo de Evaluación Humanitaria Interinstitucional y la Oficina de Evaluación a Nivel de Todo el Sistema del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, así como en varias evaluaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas a nivel de país.

4. En 2024, las principales evaluaciones institucionales abarcaron la labor de ONU-Mujeres en relación con las mujeres, la paz y la seguridad y la eliminación de la violencia contra las mujeres. El SEI evaluó esferas de resultados transversales y sistémicos que son importantes motores del cambio, entre ellas el cambio de las normas sociales y la financiación sostenible. En respuesta a las necesidades institucionales, el SEI también implementó otros tipos de evaluación independiente en apoyo de la mejora adaptativa y el aprendizaje institucional. Por ejemplo, realizó estudios de evaluabilidad de la labor de ONU-Mujeres en la India y el Afganistán, y una evaluación rápida de los enfoques de desarrollo de la capacidad en línea en las Américas y el Caribe.

5. Los indicadores clave del desempeño de ONU-Mujeres correspondientes a la evaluación iban en su mayor parte bien encaminados y abarcaban aspectos como los recursos humanos para el seguimiento y la evaluación, la calidad de la evaluación, las evaluaciones conjuntas, la realización de evaluaciones y el uso de las evaluaciones. No obstante, algunos indicadores, en particular el gasto en evaluación, la cobertura de las evaluaciones y la ejecución de las respuestas de la administración, mostraron un ligero descenso, lo que recalca la necesidad de esforzarse aún más por mejorar en estas esferas.

6. Internamente, el SEI analizó la función de evaluación de ONU-Mujeres respecto de las normas y estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) a fin de contribuir a fortalecer y profesionalizar aún más la función. De este modo, el SEI se ajustó a las mejores prácticas de todo el sistema de las Naciones Unidas. Además, la evaluación hizo posible que el SEI se centrara más en las actividades de creación de capacidad destinadas al personal de seguimiento y evaluación y los sistemas para mejorar el uso de la evaluación.

7. Con el auge de la inteligencia artificial (IA), el SEI y la comunidad de evaluación de las Naciones Unidas estudiaron herramientas para mejorar la reunión y el análisis de datos de las evaluaciones de manera sólida y ética. Se espera que la IA aumente la eficiencia y reduzca costos en los procesos de evaluación; sin embargo,

es necesario contar con un mecanismo de aseguramiento de la calidad eficaz. El SEI probó herramientas de IA para contrastar informes de evaluación existentes con las preguntas de síntesis. Se espera que los resultados de esta prueba perfeccionen el enfoque de la IA y establezcan los principios fundamentales para aplicarla a la evaluación en la práctica.

8. El presente informe consta de cinco partes y contiene los siguientes elementos: una visión general de las evaluaciones y síntesis institucionales; resúmenes de evaluaciones estratégicas realizadas a nivel descentralizado y su difusión y uso; un examen del desempeño de la función de evaluación de ONU-Mujeres con respecto a los indicadores clave del desempeño en la evaluación; las lecciones extraídas de las alianzas en apoyo de la evaluación con perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas y la creación de capacidad nacional; y una descripción a grandes rasgos del programa de trabajo y el presupuesto del SEI para 2025.

## II. Evaluaciones institucionales

### **Avances con respecto al Plan de Evaluación Institucional para 2022-2025**

9. En 2024, el SEI trabajó en cinco evaluaciones institucionales y una síntesis de evaluación, una síntesis de evaluación conjunta y una evaluación formativa de los enfoques de programación de ONU-Mujeres. En la siguiente sección se destacan las ideas y lecciones extraídas de esas evaluaciones e informes institucionales.

### **Aplicación del Plan de Evaluación Institucional**

10. En 2024, el SEI realizó las evaluaciones, el informe de síntesis y la evaluación institucionales siguientes:

- a) Evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a la participación política de las mujeres: perspectivas desde el terreno;
- b) Evaluación institucional feminista colaborativa del enfoque de ONU-Mujeres para el cambio de las normas sociales;
- c) Síntesis de evaluaciones de programas interinstitucionales sobre el ODS 5 titulada “Getting There Together” (Llegando juntos);
- d) Evaluación formativa de los aceleradores de ONU-Mujeres de la igualdad de género.

### **Evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a la participación política de las mujeres: perspectivas desde el terreno**

11. Esta evaluación temática institucional constató que ONU-Mujeres se había adaptado correctamente a los factores impulsores contextuales y había movilizó coaliciones y alianzas para obrar cambios positivos en marcos jurídicos y de políticas. Las cuotas fijadas por ley eran un factor fundamental para aumentar el número de mujeres en la política. Se determinó que el apoyo de la sede se ajustaba bien a las necesidades de cada país y contribuía a la efectividad de los programas. No obstante, las mujeres seguían enfrentándose a formas persistentes de oposición y resistencia cuando participaban en la política. Sería posible fortalecer la función de promoción y convocación de ONU-Mujeres si se ofrecieran orientaciones más claras sobre cómo colaborar en diferentes tipos de coaliciones, se eliminaran los principales obstáculos a la participación política de las mujeres, como la violencia contra las mujeres en la política, y se mejorara la medición de los principales resultados para demostrar sus efectos a nivel de país. El equipo de evaluación formuló cinco recomendaciones, y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

### **Evaluación institucional feminista colaborativa del enfoque de ONU-Mujeres para el cambio de las normas sociales**

12. En el informe, se destacó que las actividades de ONU-Mujeres en relación con las normas sociales habían sido en su mayor parte implícitas y basadas en proyectos, y se necesitaba un enfoque más coherente y sistémico habida cuenta de la importancia de las normas sociales en la labor de ONU-Mujeres. La evaluación subrayó la importancia de crear cohesión interna y competencias en torno a los programas para cambiar las normas sociales, haciendo hincapié en la necesidad de enfoques adaptados y contextualizados y de financiación flexible a largo plazo para respaldar estas iniciativas. En la evaluación se determinó que la falta de datos programáticos sistemáticos y métodos de medición sobre el cambio de las normas sociales planteaba una dificultad importante. También se señalaron el papel esencial que juegan las alianzas con organizaciones de base y la necesidad de estrategias que mitiguen la reacción contra los derechos de las mujeres. El informe pide un plan institucional claro e inversiones en capacidad institucional a fin de ejecutar con eficacia programas para cambiar las normas sociales, aprovechando los enfoques colaborativos y paradigmas del Sur Global a fin de obrar un cambio sostenible y transformador. El equipo de evaluación formuló cinco recomendaciones, y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

### **Síntesis de evaluaciones de programas interinstitucionales sobre el ODS 5 titulada “Getting There Together” (Llegando juntos)**

13. En colaboración con las oficinas de evaluación del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA), ONU-Mujeres dirigió una síntesis de evaluaciones de programas conjuntos. Esta síntesis complementaba a la síntesis de las evaluaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre el ODS 5, titulada “Are We Getting There” (¿Nos estamos acercando?), que se realizó en 2023. La síntesis complementaria descubrió que los programas conjuntos hacían posibles los enfoques globales para eliminar la desigualdad de género, aumentaban la visibilidad de los derechos de las mujeres y ayudaban a forjar nuevas alianzas. Pese a que los costos de transacción y las dificultades de coordinación eran mayores, la labor conjunta hacía posible que se colaborara con eficacia entre sectores. Hace falta aclarar más las funciones, perfeccionar los procesos y alargar los plazos a fin de lograr resultados. En conjunto, los resultados de ambas síntesis pretenden catalizar la acción ofreciendo a los encargados de formular políticas y de ejecutar programas, los donantes y las entidades de las Naciones Unidas una serie de implicaciones para orientar las siguientes medidas y los datos empíricos necesarios para progresar en su labor encaminada a avanzar en la consecución del ODS 5.

### **Evaluación formativa de los aceleradores de ONU-Mujeres de la igualdad de género**

14. Con el objeto de lograr resultados transformadores aprovechando al mismo tiempo los conocimientos especializados y las ventajas comparativas de ONU-Mujeres y las organizaciones asociadas de las Naciones Unidas, la Entidad desarrolló 10 aceleradores de la igualdad de género como marcos programáticos para ejecutar su Plan Estratégico para 2022-2025. En 2024, el SEI llevó a cabo una evaluación formativa de dichos aceleradores a fin de evaluar su diseño, infraestructura operacional y mecanismos de seguimiento. La evaluación constató que, si bien los aceleradores articulan claramente las prioridades estratégicas para la programación en las esferas temáticas de impacto de ONU-Mujeres y fomentan una mayor cohesión programática por medio de teorías de acción, no están lo bastante

integrados en el Plan Estratégico de ONU-Mujeres, incluido su marco de resultados para el seguimiento y la presentación de informes. La evaluación también encontró una falta de socialización y mecanismos de coordinación limitados para apoyar la aplicación de los aceleradores. La evaluación concluyó que la elaboración del Plan Estratégico para 2026-2029 ofrece una oportunidad para que ONU-Mujeres dé respuesta a los problemas destacados en la evaluación formativa aclarando más los enfoques de aplicación de los aceleradores de la igualdad de género.

#### **Evaluaciones iniciadas en 2024**

15. En 2024, el SEI comenzó las evaluaciones institucionales y la síntesis siguientes:

- a) Evaluación institucional del enfoque de ONU-Mujeres para prevenir la violencia contra las mujeres y responder a ella: gestionar los cambios en contextos globales y regionales;
- b) Evaluación formativa institucional de la labor de ONU-Mujeres en financiación sostenible;
- c) Evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a las mujeres en los procesos de consolidación de la paz;
- d) Síntesis de evaluación respecto del desempeño del Plan Estratégico de ONU-Mujeres.

#### **Evaluaciones para la toma de decisiones y el fomento del cambio**

16. El SEI sigue decidido a potenciar que ONU-Mujeres emplee las conclusiones de las evaluaciones en los procesos institucionales de planificación y toma de decisiones. Mantiene un diálogo periódico con el equipo directivo superior de ONU-Mujeres y los comités de examen institucional para ayudar a definir las necesidades y prioridades estratégicas de la Entidad. El SEI contribuyó a los procesos de examen técnico de ONU-Mujeres, ofreciendo ideas extraídas de las evaluaciones sobre las notas estratégicas y haciendo aportaciones a los comités de evaluación preliminar de proyectos a nivel regional y mundial. En 2024, el SEI colaboró activamente en la elaboración del Plan Estratégico para 2026-2029 proporcionando resúmenes de las conclusiones de evaluaciones y participando en consultas institucionales a lo largo del proceso.

17. El SEI siguió colaborando estrechamente con la Dependencia de Planificación Estratégica y la Dependencia de Gestión del Apoyo a los Programas para actualizar las directrices institucionales, entre otras las relativas a la ejecución de proyectos, el seguimiento y la presentación de informes, y los procedimientos de cierre. Estas actualizaciones tienen por objeto ofrecer una orientación más amplia sobre la planificación, la realización y el uso de las evaluaciones, teniendo en cuenta al mismo tiempo la mayor prioridad concedida en general a las evaluaciones estratégicas y temáticas, en un momento en que ONU-Mujeres va dejando de hacer evaluaciones a menor escala.

18. Los siguientes ejemplos ilustran la manera en que la administración de ONU-Mujeres consultó las conclusiones y recomendaciones de evaluaciones institucionales recientes para mejorar las políticas, estrategias y programas de la Entidad a fin de fomentar el cambio en 2024.

### **Evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de las mujeres mediante la promoción de leyes, marcos, políticas y alianzas con perspectiva de género**

19. ONU-Mujeres ha acelerado el apoyo al discurso global y los marcos normativos sobre el empoderamiento económico de las mujeres, al tiempo que ha promovido enfoques con perspectiva de género. En 2024, ONU-Mujeres presentó la estrategia de empoderamiento económico de las mujeres, en la que se definen claramente conceptos fundamentales y se ofrece un marco para el empoderamiento económico de las mujeres. La estrategia ha conformado el enfoque empleado por ONU-Mujeres para movilizar recursos al definir mejor los tres aceleradores de la igualdad de género: las mujeres en el mundo del trabajo, la transformación de los cuidados y la acción climática con perspectiva de género en las economías azules y verdes. Dentro de estos marcos, ONU-Mujeres ha desarrollado enfoques sostenibles para hacer frente a las barreras estructurales que impiden el empoderamiento económico de las mujeres y ha perfeccionado su enfoque de “no dejar a nadie atrás”, entre otras cosas mediante las Coaliciones de Generación Igualdad para la Acción sobre Justicia y Derechos Económicos y sobre Acción Feminista para la Justicia Climática. Como resultado de esta estrategia, se logró financiación inicial para promover los aceleradores de la igualdad de género y para reforzar la capacidad interna de ONU-Mujeres para el seguimiento y la presentación de informes y para datos, pruebas y gestión del conocimiento. A fin de sistematizar las alianzas para el empoderamiento económico de las mujeres, ONU-Mujeres ha estrechado contactos con instituciones financieras internacionales, entre otras cosas mediante la Coalición de Género de Finanzas en Común.

### **Evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a las estadísticas de género (2018-2022)**

20. En 2024, ONU-Mujeres adoptó medidas importantes para promover su agenda sobre las estadísticas de género por medio de la iniciativa Las Mujeres Cuentan y los 10 aceleradores de la igualdad de género, en respuesta a las recomendaciones que figuraban en la evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a las estadísticas de género (2018-2022). En el plano mundial, se celebró una sesión de socialización para orientar a las dependencias institucionales acerca de la ampliación de las actividades relativas a las estadísticas de género. Las ideas extraídas de esta sesión orientarán sobre cómo integrar el apoyo que ONU-Mujeres sigue prestando a las estadísticas de género en su Plan Estratégico para 2026-2029. Las oficinas regionales recibieron apoyo para ampliar las alianzas estratégicas, entre otras colaboraciones con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África y el Banco Africano de Desarrollo, impulsando la coordinación por medio de marcos regionales, como la fase III del Programa Africano sobre Estadísticas de Género. ONU-Mujeres también reforzó su función coordinadora interinstitucional mediante mecanismos como el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y lanzó el Colectivo sobre Datos Generados por la Ciudadanía para mejorar las prácticas participativas en materia de datos. Entre los progresos notables en los datos sobre género y clima, destacó el apoyo a encuestas sobre género y medio ambiente en ocho países. A nivel interno, las iniciativas de creación de capacidad se centraron en ampliar los proyectos regionales, capacitar al personal técnico y adaptar los materiales de capacitación para tratar esferas emergentes, como la IA y la interseccionalidad. Se siguió concediendo prioridad a las actividades que se estaban llevando a cabo para diversificar la financiación movilizando recursos complementarios.

### **Evaluación formativa institucional de la labor de ONU-Mujeres en el ámbito del cambio climático**

21. En respuesta a la evaluación formativa institucional y la necesidad de formular una estrategia sobre el clima, ONU-Mujeres evaluó sus capacidades y recursos para las iniciativas relativas al cambio climático. En armonía con el Plan Estratégico actual, los aceleradores de la igualdad de género pertinentes y las conclusiones de evaluaciones, ONU-Mujeres siguió promoviendo la acción climática con perspectiva de género, sobre todo a nivel normativo. Para lograr esto, en 2024 ONU-Mujeres elaboró una estrategia de colaboración para las Conferencias de las Partes en las tres convenciones de Río, entre ellas el proceso de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, que se ejecutó satisfactoriamente. Como parte de estas actividades, ONU-Mujeres publicó un documento de trabajo y un resumen de políticas titulados “Advancing Gender-Responsive Synergies Across the Rio Conventions: Gender equality at the intersection of climate action, biodiversity protection and sustainable land management” (Fomentar las sinergias con perspectiva de género en todas las convenciones de Río: igualdad de género en la intersección de la acción climática, la protección de la biodiversidad y la ordenación sostenible de las tierras).

## **III. Evaluaciones independientes descentralizadas y estratégicas**

22. Las actividades de evaluación de ONU-Mujeres se llevan a cabo en su mayor parte de forma descentralizada en las oficinas regionales y en los países. El SEI presta apoyo técnico y de aseguramiento de la calidad para estas evaluaciones descentralizadas, que incluyen evaluaciones temáticas, programáticas y de proyectos. En 2024, se hicieron 50 evaluaciones descentralizadas, a saber, 27 evaluaciones de programas y proyectos finalizadas y otras 23 que se encontraban en diversas fases del proceso de evaluación a finales de 2024. Además de prestar asistencia técnica, el SEI dirige evaluaciones estratégicas, entre ellas evaluaciones independientes de las carteras regionales y nacionales. En 2024, realizó 18 evaluaciones independientes estratégicas a nivel regional y nacional, a saber, 2 evaluaciones de notas estratégicas regionales, 4 evaluaciones temáticas regionales y 12 evaluaciones de carteras nacionales en todas las regiones. Entre estas, en 2024 se finalizaron seis evaluaciones independientes estratégicas, que se resumen a continuación.

### **Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional del Níger Oficina en el Níger**

23. La evaluación de la labor de ONU-Mujeres en el Níger concluyó que la Entidad había optado, de forma pragmática, por centrarse en prestar apoyo al Gobierno y la sociedad civil para combatir los problemas de desigualdad de género del país. En la evaluación se constató que ONU-Mujeres había promovido la representación de las mujeres en cargos parlamentarios y ministeriales en el Níger; sin embargo, las iniciativas relativas a la participación política, así como a otras esferas temáticas de ONU-Mujeres, como el empoderamiento económico de las mujeres, necesitaban una labor más sostenida y una mayor sinergia entre los organismos de las Naciones Unidas. La labor de la Entidad en el Níger demostró haber ejercido buenas prácticas en sostenibilidad por medio de la planificación participativa e inclusiva. La oficina en el Níger tendrá que encarar ciertas dificultades, como el crecimiento rápido, los grandes volúmenes de trabajo y la falta de estabilidad en los contratos de empleo, para seguir prestando el debido apoyo a la incorporación de la perspectiva de género y los mecanismos de coordinación de las Naciones Unidas. El equipo de evaluación formuló seis recomendaciones, y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

**Evaluación de la cartera nacional de Burundi  
Oficina en Burundi**

24. Se constató en la evaluación que la labor de ONU-Mujeres en Burundi se había ajustado bien a los marcos estratégicos nacionales e internacionales. Por medio de colaboraciones con los medios de comunicación, la juventud y la sociedad civil, la oficina en Burundi había demostrado eficacia al obrar cambios positivos en las actitudes y los comportamientos sociales a fin de reducir la violencia contra las mujeres y las niñas. Se determinó que las intervenciones conjuntas entre la cartera de ONU-Mujeres y el equipo de las Naciones Unidas en el país en ocho proyectos e iniciativas conjuntos habían sido satisfactorias. Las inversiones selectivas habían fomentado la participación de las mujeres en los órganos decisorios, habían fortalecido la red de mediadoras y habían reducido la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas a las emergencias humanitarias. Sin embargo, la oficina en el país carece actualmente de los recursos humanos necesarios para prestar el debido apoyo a sus asociados y llevar a cabo actividades de planificación estratégica y seguimiento. El equipo de evaluación formuló seis recomendaciones, y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

**Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional de Rwanda  
Oficina en Rwanda**

25. Esta evaluación determinó que la oficina en Rwanda había contribuido de manera eficaz a resultados fundamentales en materia de liderazgo de las mujeres, empoderamiento económico y eliminación de la violencia contra las mujeres mediante la creación de capacidad, la promoción y las reformas en materia de políticas. Entre sus aportaciones normativas, figuraban revisiones de leyes nacionales en favor de la igualdad de género y la integración de respuestas sensibles al género a la COVID-19, y todavía quedaba margen para defender políticas más audaces sobre cuestiones de género dificultosas. Si aumentara su labor coordinadora y normativa, la oficina en el país podría aprovechar aún más su valor añadido. Si bien las actividades de la oficina en el país se ajustaban a las prioridades nacionales, su labor en algunos proyectos a corto plazo tuvo menor pertinencia. La adopción de una estrategia de movilización de recursos sólida y una cartera más específica podría incrementar la eficiencia institucional. Se podrían reforzar las alianzas de la oficina en el país aumentando la colaboración y el intercambio de información, planificando de manera más oportuna y cambiando a alianzas más estratégicas. El equipo de evaluación formuló cuatro recomendaciones, y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

**Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional de Malí  
Oficina en Malí**

26. La evaluación determinó que la cartera de la oficina de ONU-Mujeres en el país se había amoldado bien a las prioridades nacionales de Malí en materia de desarrollo, como el Marco para la Recuperación Económica y el Desarrollo Sostenible y el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Sin embargo, la evaluación concluyó que aún se podía profundizar más en la integración de los compromisos en materia de derechos humanos, sobre todo para las actuaciones diseñadas a fin de reducir prácticas nocivas, como la mutilación genital femenina y el matrimonio precoz. La promoción en el ámbito legislativo y el apoyo a las candidatas en Malí contribuyeron a logros considerables, pero había margen para lograr mayor impacto en el empoderamiento económico y la promoción de la participación de las mujeres en la economía digital y el emprendimiento. La oficina en el país ha demostrado una dedicación firme a la sostenibilidad, pero sigue siendo necesario reforzar la planificación a largo plazo y las estrategias de salida en una fase



más temprana de los ciclos de los proyectos. El equipo de evaluación formuló tres recomendaciones, y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

### **Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional de Timor-Leste Oficina en Timor-Leste**

27. La evaluación constató que la oficina de ONU-Mujeres en Timor-Leste había hecho varias aportaciones importantes que promovieron la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país abarcando todo su mandato triple. La oficina en el país había apoyado los avances en la formulación y ejecución de planes de acción y marcos nacionales fundamentales, sobre todo en las esferas de las mujeres, la paz y la seguridad y la eliminación de la violencia contra las mujeres. Sin embargo, en la evaluación también se detectaron dificultades para convertir estos logros normativos en resultados sostenibles a nivel comunitario, dado que los esfuerzos en ese ámbito estaban muy repartidos entre múltiples actividades, grupos destinatarios y zonas geográficas, lo que dificultaba el logro de cambios significativos y duraderos. La evaluación señaló que, si bien la oficina en el país había asumido funciones de liderazgo en plataformas de coordinación importantes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la eficacia de estas funciones se había visto obstaculizada por las reuniones infrecuentes y la falta de enfoque estratégico. El informe recomendó que se concediera prioridad a llevar las políticas a la práctica, potenciar la labor de coordinación, adoptar enfoques de creación de capacidad más sistemáticos, hacer un seguimiento más eficaz de los resultados y adoptar una estrategia amplia para la programación inclusiva a fin de lograr la participación significativa de los grupos marginados. El equipo de evaluación formuló siete recomendaciones, de las cuales seis se aceptaron íntegramente y una se aceptó parcialmente.

### **Evaluación dirigida por el SEI de la fase II del programa de Siria de ONU-Mujeres Oficina Regional para los Estados Árabes**

28. La evaluación constató que el programa de Siria estaba bien adaptado al contexto nacional y los marcos normativos internacionales y respondía con agilidad a los cambios en las dificultades contextuales, como un proceso político estancado, la pandemia de COVID-19 y el terremoto que ocurrió en febrero de 2023. El enfoque de coordinación y las alianzas estratégicas del programa de Siria, sobre todo con la Oficina del Enviado Especial para Siria, eran importantes para dar mayor fuerza a las opiniones de las mujeres sirias y su participación en los procesos políticos. Otra ventaja comparativa del programa de Siria era su capacidad para reunir a partes interesadas internacionales, mujeres activistas sirias y organizaciones de la sociedad civil. Sin embargo, en el momento de hacer la evaluación, ONU-Mujeres no formaba parte del equipo de las Naciones Unidas en el país, lo que afectó a la capacidad de la Entidad de reforzar la labor coordinadora en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el país. La evaluación también observó que era necesario adoptar un enfoque más sistemático para la gestión del conocimiento y el aprendizaje. El equipo de evaluación formuló siete recomendaciones, y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

### **Desarrollo de la capacidad interna de evaluación**

29. El SEI siguió esforzándose por incrementar la capacidad en evaluación mediante diversas iniciativas de creación de capacidad, entre ellas capacitación, *coaching* específico, apoyo técnico y actividades de intercambio de conocimientos sobre la evaluación con perspectiva de género y la integración de la evaluación en la planificación de programas y proyectos. Estas iniciativas se llevaron a cabo como

parte de diversas actividades regionales de creación de capacidad. En 2024, ONU-Mujeres capacitó a más de 570 miembros del personal y ofreció *coaching* más específico a los puntos focales de seguimiento y evaluación en múltiples oficinas y contextos nacionales. Estas sesiones de capacitación y *coaching* dotaron al personal de ONU-Mujeres de herramientas prácticas para planificar e implementar evaluaciones e hicieron posible que se comprendieran en profundidad las metodologías de evaluación con perspectiva de género.

30. En la región de Asia y el Pacífico, ONU-Mujeres organizó sesiones de aprendizaje sobre la evaluación con perspectiva de género, en las que participaron alrededor de 217 miembros de su personal y sus equipos de programas. Entre estas sesiones, se impartió un curso de actualización sobre la evaluación con perspectiva de género. La capacitación hizo posible que los participantes comprendieran mejor las metodologías de evaluación y resaltó la importancia de integrar los estudios de evaluabilidad desde el comienzo de un proyecto. La mayor demanda de estudios de ese tipo en esta región indicaba que estaba aumentando la conciencia de su importancia. En la región de África Oriental y Meridional, el SEI organizó una sesión de aprendizaje sobre la función de los Servicios de Evaluación Independiente, Auditoría e Investigación (SEIAI) de ONU-Mujeres, que contó con más de 140 asistentes de diversos países. El SEI también impartió una sesión en la que se trataron las normas, políticas y procedimientos que figuran en el manual de ONU-Mujeres sobre la evaluación con perspectiva de género, como parte del retiro de la Oficina Regional para los Estados Árabes. A nivel de país, el SEI incorporó la capacitación sobre evaluación en un curso sobre gestión de programas de una semana de duración, que contó con la participación de 30 miembros del personal de la oficina en Jordania. Los participantes aprendieron sobre los procesos de evaluación de ONU-Mujeres, la importancia de las evaluaciones con perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas y los principales marcos y políticas que orientan estas evaluaciones. En la región de las Américas y el Caribe, el SEI organizó sesiones presenciales de capacitación en el Ecuador, el Brasil y México, que reunieron a más de 185 miembros del personal de ONU-Mujeres y partes interesadas externas, 50 de los cuales asistieron de forma remota. Estas sesiones se centraron en la aplicación práctica de las metodologías de evaluación con perspectiva de género. El SEI también prestó apoyo a la certificación de varios puntos focales de seguimiento y evaluación como administradores de evaluaciones con perspectiva de género, como parte de la iniciativa de ONU-Mujeres para profesionalizar la evaluación en las regiones de África Occidental y Central y las Américas y el Caribe.

### **Comunicación para facilitar el uso de la evaluación**

31. En 2024, el SEI continuó invirtiendo en productos de conocimiento fáciles de usar, recurriendo a canales en línea y en medios sociales y fomentando una mayor interacción entre el personal de ONU-Mujeres y las partes interesadas en un momento en que el Servicio concedía prioridad al uso de las evaluaciones. El SEI comenzó a formular una estrategia de ONU-Mujeres sobre el uso de las evaluaciones, encaminada a lograr que los datos resultantes de evaluaciones se integren por sistema en la toma de decisiones estratégicas y la programación para toda la labor desarrollada por ONU-Mujeres.

32. A fin de potenciar el uso de las evaluaciones a nivel de región y de país, se prepararon diversas estrategias de comunicación y productos de gestión del conocimiento, entre otros seminarios web, notas informativas, boletines y kits de herramientas digitales. Estos productos facilitaron a las partes interesadas el empleo de las conclusiones de evaluaciones para la programación con base empírica. En Asia y el Pacífico, el SEI organizó seminarios web para la comunidad de práctica de evaluación y compartió las ideas fundamentales resultantes de la evaluación del

programa EmPower y los estudios en la India y el Afganistán. En los Estados Árabes, se celebró una sesión informativa para el equipo regional de mujeres, paz y seguridad después de la evaluación de la fase II del programa de Siria. En África Oriental y Central, en dos seminarios web, se dieron a conocer las conclusiones del proyecto de empoderamiento de las mujeres en la agricultura mediante tecnologías de la información y las comunicaciones en Côte d'Ivoire y el proyecto de promoción de la participación política inclusiva en Liberia. En las Américas y el Caribe, un seminario web regional presentó las conclusiones de una evaluación en Colombia y también se difundió la evaluación de la presupuestación con perspectiva de género mediante notas técnicas y diálogos gubernamentales, lo que influyó en políticas financieras públicas. En África Oriental y Meridional, en 2024 más de 140 participantes asistieron a una sesión de aprendizaje sobre la evaluación del programa de liderazgo, empoderamiento, acceso y protección (LEAP) y se difundieron dos boletines regionales con notas sobre 10 evaluaciones, a fin de seguir intercambiando conocimientos.

#### IV. Desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres

33. ONU-Mujeres utiliza sistemas de seguimiento del desempeño para mejorar la transparencia de las evaluaciones y la rendición de cuentas al respecto. Estos sistemas también ayudan a informar sobre el desempeño de la función de evaluación en relación con los indicadores clave del desempeño. En el cuadro 1 se resumen los resultados de 2024 y las tendencias históricas para el ciclo del Plan Estratégico para 2022-2025.

Cuadro 1

##### Indicadores clave del desempeño y metas de la evaluación del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025

Indicador clave del desempeño	Descripción	2022	2023	2024	Meta (para 2025)
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Porcentaje de gasto en evaluación en relación con el gasto programático de ONU-Mujeres	1,9	2,3	1,6	Entre 2,0–3,0 <sup>a</sup>
Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación	Porcentaje de oficinas que designaron un punto focal u oficial encargado del seguimiento y la evaluación	98	97	99	100
Cobertura de las evaluaciones	Al menos una evaluación por cada ciclo de la nota estratégica (porcentaje)	93	98	96	100
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones que se están realizando	92	84	87	100
Calidad de los informes de evaluación	Porcentaje de evaluaciones con una calificación de “buena” o “muy buena”	86	100	100	100
Evaluaciones conjuntas <sup>b</sup>	Porcentaje de evaluaciones conjuntas a las que ha contribuido ONU-Mujeres	29	27	35	25
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	100	100	100	100

Indicador clave del desempeño	Descripción	2022	2023	2024	Meta (para 2025)
Ejecución de la respuesta de la administración	Porcentaje de medidas clave recogidas en las respuestas de la administración que se están aplicando	91	92	86	95
Uso de las evaluaciones	Porcentaje de oficinas que afirmaron hacer uso de las evaluaciones	87	89	90	95

- <sup>a</sup> La política de evaluación revisada de 2020 recomienda que ONU-Mujeres asigne entre el 2 % y el 3 % de su gasto programático total a la función de evaluación.
- <sup>b</sup> El indicador clave del desempeño referente a las evaluaciones conjuntas realiza un seguimiento de la contribución de ONU-Mujeres a todas las evaluaciones e iniciativas conjuntas, incluidas las evaluaciones independientes de todo el sistema a nivel mundial y las evaluaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

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

Cuadro 2  
**Gasto en la función de evaluación, 2022-2024**  
(Dólares de los Estados Unidos)

	2022	2023	2024
Gasto programático total de ONU-Mujeres	441 317 504	465 264 805	532 603 396
Gasto total en evaluación	8 224 073	10 493 407	8 480 005
SEI/SEIAI	3 800 044	3 882 841	4 047 523
Evaluaciones descentralizadas	4 424 029	6 610 566	4 432 482
Gasto total (porcentaje)	1,9	2,3	1,6

*Fuente:* Las cifras correspondientes al gasto programático total de ONU-Mujeres y al gasto del SEI fueron generadas por la División de Gestión y Administración a partir del sistema Quantum. Los valores de las evaluaciones descentralizadas se calcularon a partir de las cifras de dicha División y se complementaron con datos del SEI.

34. Según los datos sobre gastos no auditados proporcionados por la División de Gestión y Administración de ONU-Mujeres y revisados por el SEI, se calculó que en 2024 hubo un gasto total en evaluación de 8,48 millones de dólares. Esto refleja una disminución del coeficiente de gasto en evaluación a un 1,6 % del gasto programático de ONU-Mujeres, frente al 2,3 % en 2023 (véase el cuadro 2). En 2024, el gasto total correspondiente al SEI y los SEIAI, incluidos los gastos de personal correspondientes a sus especialistas en evaluación regional, fue de 4,05 millones de dólares, mientras que se gastaron 4,43 millones de dólares en las actividades de evaluación descentralizada. La disminución del coeficiente de gasto en evaluación se debió en gran parte a que se gastó menos en evaluaciones descentralizadas, sobre todo en relación con el fondo fiduciario de las Naciones Unidas en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer y la Iniciativa Spotlight, que contribuyeron en gran manera al aumento sustancial en 2023. Además, el gasto programático total de ONU-Mujeres aumentó en un 14,5 %, de 465,2 millones de dólares en 2023 a 532,6 millones en 2024, lo cual contribuyó a la reducción del coeficiente general. El SEI seguirá promoviendo que se asignen recursos suficientes a las actividades de evaluación, en respuesta a la demanda creciente del aprendizaje continuo y la rendición de cuentas a partir de evaluaciones de gran calidad.

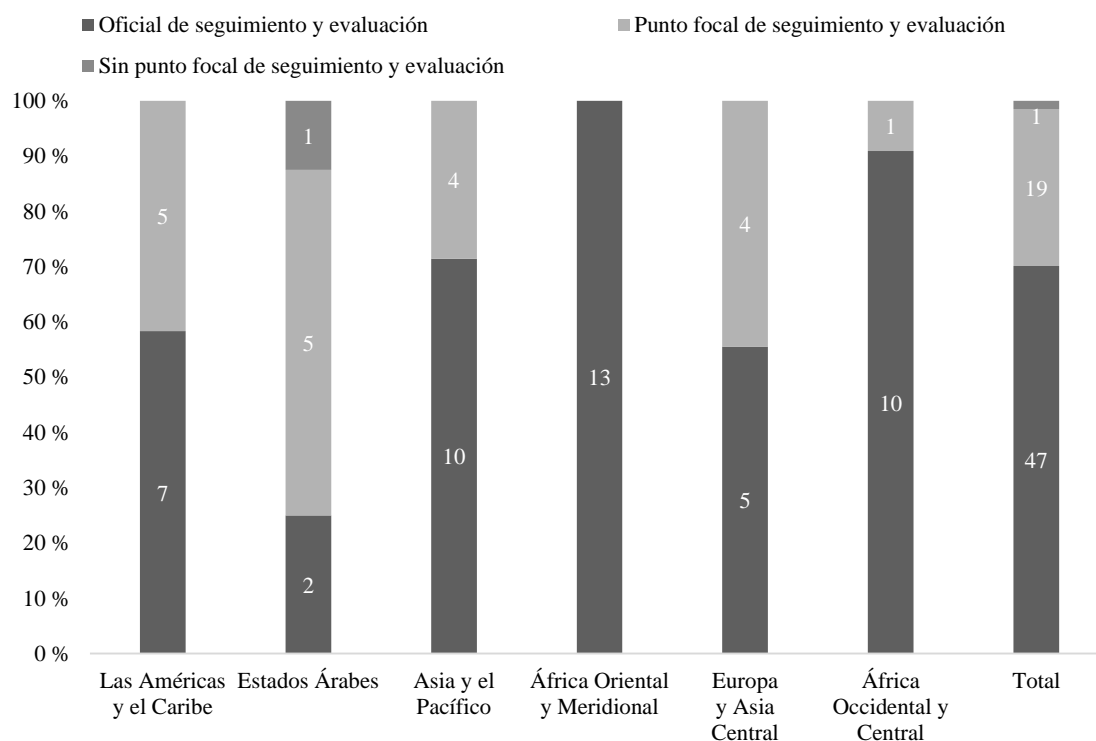
## Indicador clave del desempeño 2: recursos humanos para el seguimiento y la evaluación

35. En 2024, el SEI siguió actuando bajo la dirección de la Jefa de Evaluación y de la Directora de los SEIAI. La ejecución de las actividades de evaluación estuvo al cargo de un equipo de seis miembros del personal de evaluación de la sede y seis especialistas en evaluación regional ubicados en las oficinas regionales de ONU-Mujeres, todos los cuales rendían cuentas a la Jefa de Evaluación. Las evaluaciones contaron con el apoyo de expertos, consultores y pasantes, en función de las necesidades.

36. A nivel descentralizado, en 2024, todas las oficinas regionales y en los países de ONU-Mujeres tenían al menos un oficial o un punto focal encargado del seguimiento y la evaluación, salvo la oficina en un país de la región de los Estados Árabes (oficina en el Iraq). Esto representa un ligero aumento, del 97 % en 2023 al 99 % en 2024. Entre estas oficinas, el 70 % (47 de 67) tenía oficiales de seguimiento y evaluación, mientras que un 28 % (19 de 67) tenía puntos focales (véase la figura 1).

Figura 1

### Oficiales y puntos focales de seguimiento y evaluación por región en 2024



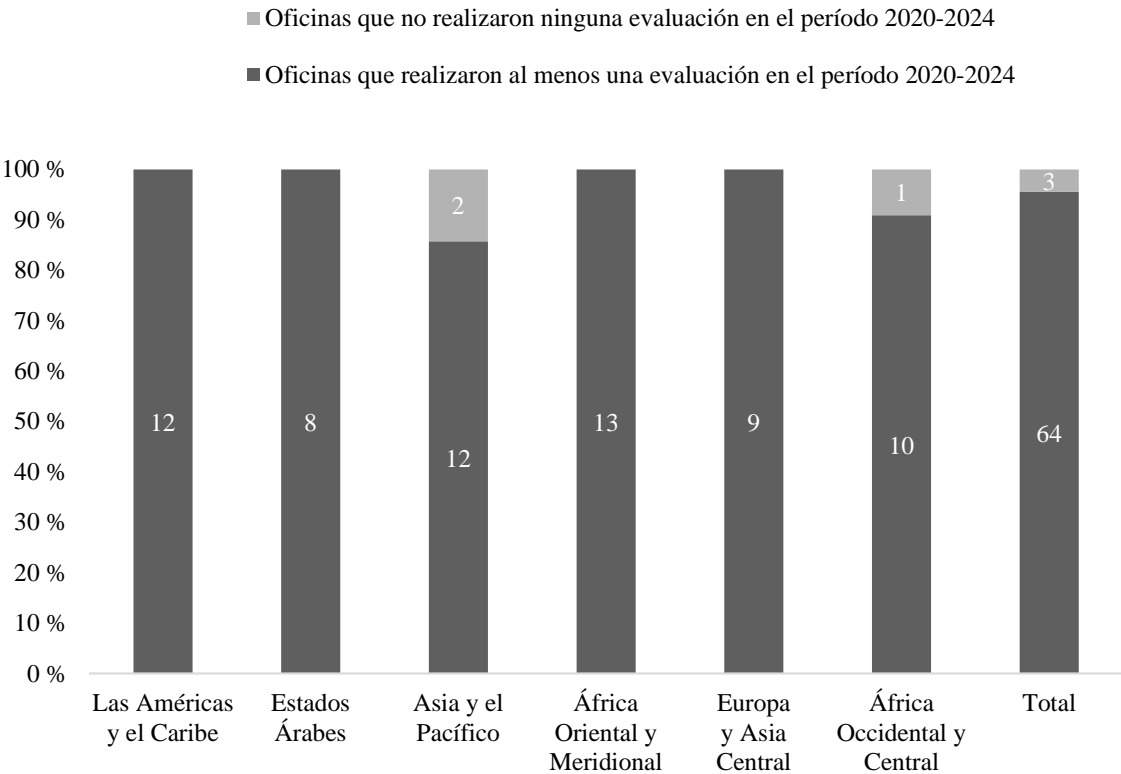
Fuente: Sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

## Indicador clave del desempeño 3: cobertura de las evaluaciones

37. La política de evaluación revisada y las normas de cobertura de las evaluaciones de ONU-Mujeres exigen que las principales esferas programáticas y operacionales de la Entidad tengan una cobertura adecuada en términos de evaluación. Entre 2020 y 2024, el 96 % de las oficinas regionales y en los países completaron al menos una evaluación durante el ciclo de su nota estratégica, frente al 98 % en 2023. No obstante, hubo tres excepciones: las oficinas en el Afganistán, Myanmar y Sierra Leona (véase

la figura 2). En el caso de Myanmar, el contexto complicado, incluidas las sensibilidades políticas, dificultó la realización de actividades de evaluación, sobre todo teniendo en cuenta que se aplicaba la modalidad de trabajo a distancia desde Tailandia. En el Afganistán, el SEI hizo un estudio de evaluabilidad en abril de 2024 como apoyo y base para la evaluación de un grupo temático estratégico que cubría la mayor parte de la labor de ONU-Mujeres en el país. Este proceso de evaluación ya había comenzado y se prevé que finalice en septiembre de 2025.

Figura 2  
**Cobertura de las evaluaciones por región, por ciclo de la nota estratégica, 2020-2024**



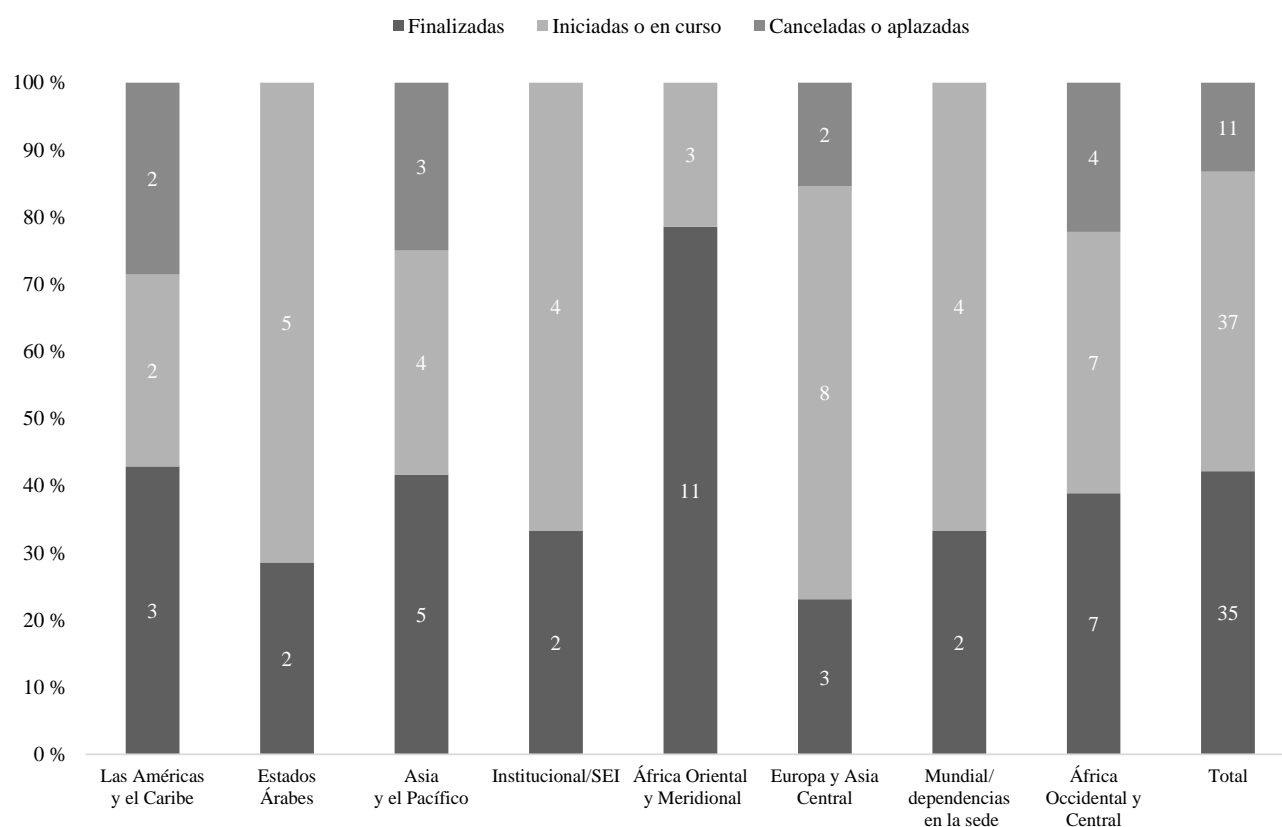
Fuente: Sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

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

38. Como se observa en la figura 3, de las 83 evaluaciones previstas para 2024, se completaron 35 (el 42 %), frente al 52 % en 2023. Se iniciaron otras 37 evaluaciones (el 45 %), que se encontraban en distintas fases de aplicación (frente al 32 % en 2023). Hubo 11 evaluaciones (el 13 %) aplazadas (9 evaluaciones) o canceladas (2 evaluaciones). Algunos motivos frecuentes por los que se cancelaron o aplazaron evaluaciones fueron la prolongación de los plazos del proyecto, el cambio a otro tipo de evaluación o la combinación de evaluaciones de proyectos previstas en evaluaciones temáticas o estratégicas. Si bien se produjo un ligero incremento de la tasa general de realización de evaluaciones, el número total de evaluaciones realizadas por ONU-Mujeres disminuyó en 2024 (frente a 102 evaluaciones en 2023). Esto puede deberse a que el SEI alentó a las oficinas a que concedieran prioridad a las evaluaciones más estratégicas, como las evaluaciones de carteras nacionales, las evaluaciones temáticas y las evaluaciones regionales, en lugar de hacer evaluaciones

de proyectos de pequeña envergadura. Cabe señalar que, además de las evaluaciones exhaustivas gestionadas por ONU-Mujeres, el SEI contribuyó a otras actividades de evaluación en 2024, entre ellas estudios de evaluabilidad, evaluaciones rápidas, evaluaciones dirigidas por el país y exámenes de mitad de período, y participó en actividades de evaluación conjunta dirigidas por otras entidades.

Figura 3  
Tasa de realización de evaluaciones en 2024



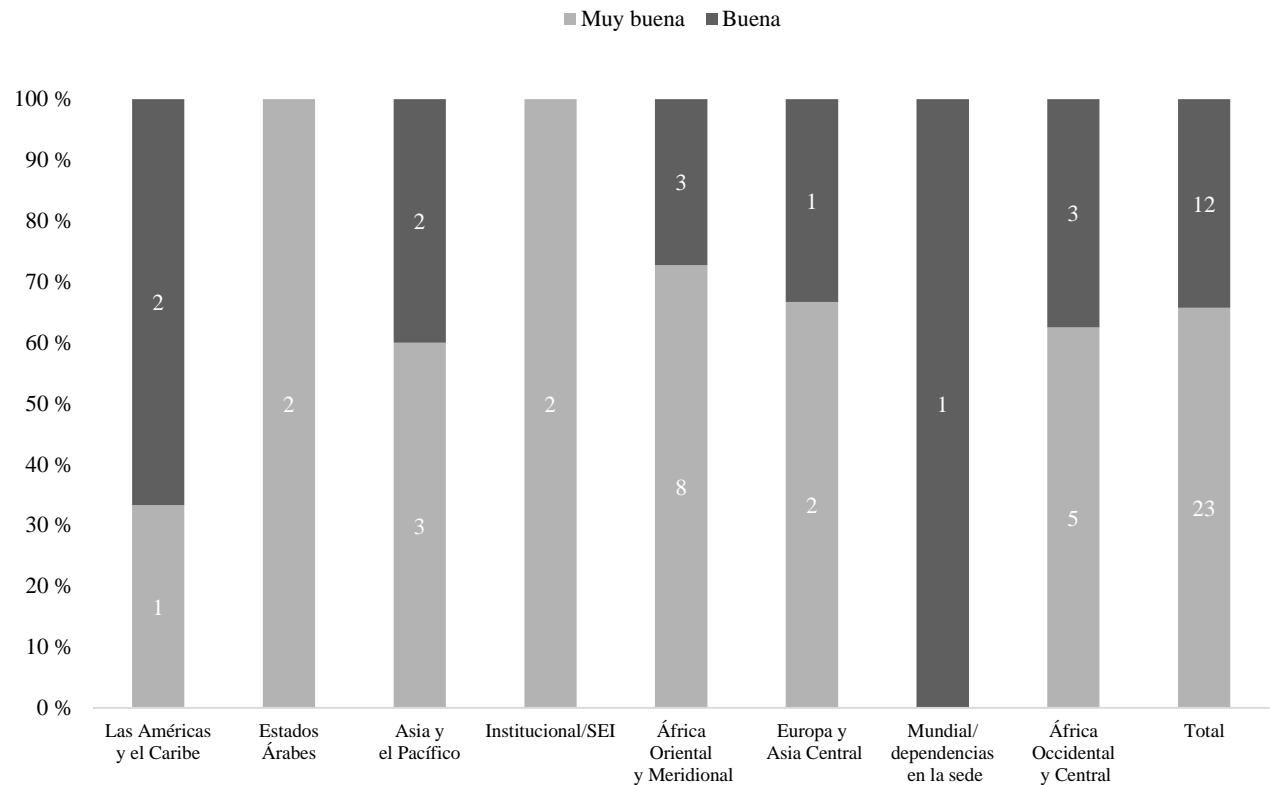
Fuente: Sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

### Indicador clave del desempeño 5: calidad de los informes de evaluación

39. ONU-Mujeres encarga una valoración externa de la calidad de los informes de evaluación finales según nueve criterios predefinidos que figuran en el Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación. Esta valoración sirve de indicador de la fiabilidad de los resultados de las evaluaciones y del grado de confianza con que se pueden usar las conclusiones como base para la futura programación y otras finalidades estratégicas.

40. Al igual que en 2023, en 2024, todos los informes de evaluación de ONU-Mujeres (el 100 %) obtuvieron una calificación general de “muy buena” (23 informes de evaluación) o “buena” (12 informes de evaluación), lo que refleja que tanto las evaluaciones institucionales y como las descentralizadas mantienen su elevada calidad (véase la figura 4). De las siete evaluaciones estratégicas dirigidas por el SEI e institucionales que se hicieron en 2024, se atribuyó la calificación de “muy buena” a todas, salvo una, que recibió la calificación de “buena”.

Figura 4  
Calidad de los informes de evaluación en 2024



Fuente: Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación.

**Indicador clave del desempeño 6: evaluaciones conjuntas**

41. El SEI siguió promoviendo la coherencia, la coordinación y la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de su participación en evaluaciones a nivel de todo el sistema y evaluaciones conjuntas. El grado de colaboración en las evaluaciones conjuntas puede ir desde la implicación cooperativa en el proceso de evaluación hasta la puesta en común de recursos y la elaboración conjunta de informes. ONU-Mujeres ha participado activamente en evaluaciones conjuntas en los últimos años.
42. En 2024, ONU-Mujeres participó en 42 iniciativas de evaluación conjunta, es decir, el 35 % de las evaluaciones que se llevaron a cabo a lo largo del año. Esto supone un aumento sustancial respecto de las 27 realizadas en 2023 (el 27 %). Las iniciativas consistieron en dos síntesis independientes de todo el sistema, las evaluaciones humanitarias interinstitucionales en Somalia y Türkiye/Siria, la evaluación de la Iniciativa Spotlight y 24 evaluaciones del Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible a las que contribuyó ONU-Mujeres. Entre estas actividades de evaluación conjunta, en 2024, seis se completaron bajo la dirección o codirección de ONU-Mujeres.



### **Indicador clave del desempeño 7: publicación de respuestas de la administración en el sistema GATE**

43. La respuesta de la administración es un paso esencial para mejorar la rendición de cuentas, la transparencia y el aprendizaje alentando a ONU-Mujeres a reflexionar sobre las recomendaciones de cada evaluación y encontrar aspectos que pueden mejorarse. En ese sentido, se espera que las oficinas de ONU-Mujeres elaboren respuestas de la administración y las publiquen en el portal del Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento del Uso de las Evaluaciones (GATE) en un plazo de seis semanas una vez finalizado el informe de evaluación.

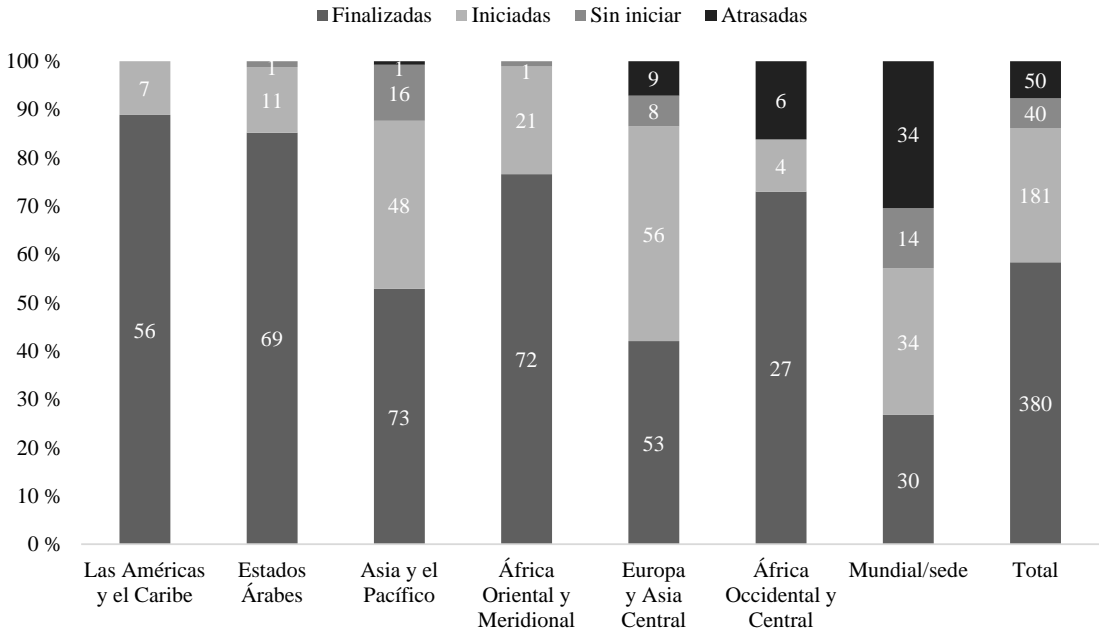
44. En el momento de redactar este informe, las 35 evaluaciones completadas en 2024 habían recibido una respuesta de la administración finalizada, por lo que se mantiene la tasa del 100 % lograda en 2023. El SEI observó que en algunos casos resultaba difícil finalizar y aprobar la respuesta de la administración de manera oportuna dentro del plazo de seis semanas. El SEI seguirá ayudando a que las respuestas de la administración se finalicen dentro de plazo, entre otras cosas haciendo un seguimiento con sus especialistas en evaluación regional, que colaboran estrechamente con las oficinas en los países.

### **Indicador clave del desempeño 8: ejecución de la respuesta de la administración**

45. Después de que se finalizaran 51 evaluaciones de ONU-Mujeres en 2023, la administración se comprometió a adoptar 651 medidas clave<sup>1</sup>. A enero de 2025, la administración indicó que se habían finalizado 380 medidas (el 58 %), 181 (el 28 %) estaban en curso, 40 (el 6 %) no se habían iniciado y 50 (el 8 %) se consideraban atrasadas (véase la figura 5). La tasa total de ejecución (el 86 % en 2024) disminuyó en comparación con la del año anterior (el 92 % en 2023). Esto puede deberse en parte al reciente cambio en el sistema de seguimiento, que fomenta una aplicación más rigurosa y oportuna de las medidas clave al marcar como atrasadas todas las medidas iniciadas que hayan sobrepasado el plazo de finalización. Al realizar un análisis más minucioso, se observó que la mayor parte de las medidas atrasadas (39 medidas clave) eran aquellas cuya aplicación había iniciado la administración y cuyos plazos no se habían cumplido. El SEI seguirá haciendo un seguimiento para velar por que se cumplan todos los compromisos importantes y ayudará a desarrollar medidas clave con plazos realistas.

<sup>1</sup> No se incluyen las 49 medidas clave que ya no se consideran aplicables.

Figura 5  
Tasa de ejecución de la respuesta de la administración a enero de 2025



Fuente: Sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

**Indicador clave del desempeño 9: uso de las evaluaciones como base para la programación**

46. Según los datos de los informes anuales recopilados del Sistema de Gestión de Resultados de ONU-Mujeres y la encuesta del SEI sobre el uso de las evaluaciones, la mayoría de las oficinas sobre el terreno (el 90 %) aprovecharon las pruebas y lecciones extraídas de evaluaciones recientes para orientar sus programas e intervenciones (frente al 89 % en 2023).

47. Según la información recibida, las actividades de evaluación contribuyeron de manera crucial a dar forma a los procesos de planificación estratégica a nivel de país, sobre todo en la preparación de las notas estratégicas y los planes de trabajo bianuales (por ejemplo, el Afganistán, China, Colombia, El Salvador, Guatemala, la India, Indonesia, Malí y Timor-Leste). Las enseñanzas extraídas de las evaluaciones también reforzaron el enfoque programático de ONU-Mujeres y ayudaron a descubrir oportunidades emergentes para las oficinas en varios países, entre ellos Albania, Bangladesh, el Brasil, Rwanda y Zimbabwe. Se utilizaron las conclusiones y recomendaciones para apoyar la movilización de recursos, orientar la formulación de nuevas propuestas de proyectos y facilitar el aprendizaje en ONU-Mujeres y entre sus asociados mediante las lecciones aprendidas de las evaluaciones.

**V. Colaboración en pro de la evaluación con perspectiva de género**

**Fortalecimiento de la evaluación con perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas**

48. En 2024, el SEI siguió coorganizando el grupo de trabajo del UNEG sobre igualdad de género, discapacidad y derechos humanos. Uno de los principales logros durante el año fue la publicación de la versión actualizada de “Guidance Integrating

Human Rights and Gender Equality in Evaluation” (Orientaciones para integrar los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación), que se publicó por primera vez en 2014. Las orientaciones revisadas son el resultado del esfuerzo consultivo y colaborativo de miembros de 11 organismos. Tienen como objetivo ayudar a los evaluadores y los administradores de evaluaciones a hacer evaluaciones que atiendan las diversas necesidades de todas las personas y comunidades, incorporando el principio de no dejar a nadie atrás, que es esencial para la Agenda 2030 transformadora. En ellas se tratan la interseccionalidad y la inclusión de la discapacidad. Además de fomentar la inclusión, las orientaciones ofrecen un amplio abanico de herramientas y ejemplos actualizados de entidades de las Naciones Unidas para fortalecer los métodos de evaluación y promover prácticas eficaces que incorporan consideraciones sobre la igualdad de género, la inclusión de la discapacidad y los derechos humanos durante todo el proceso de evaluación. El SEI también dirigió varios eventos de difusión relacionados con las orientaciones, o contribuyó a ellos, entre otros un taller y un seminario impartidos durante la semana EvalWeek del UNEG en 2024, así como un evento presencial de lanzamiento en Nueva York, en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas.

### **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**

49. En 2024, el SEI siguió desempeñando las funciones de secretaría 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). Su labor consistió en examinar los informes presentados por todas las entidades sobre ese indicador y preparar el informe anual del UNEG sobre el indicador. Los informes presentados para 2024 mostraron un desempeño similar al del año anterior. El porcentaje de entidades de las Naciones Unidas que cumplieron o superaron los requisitos se mantuvo en el 89 %, lo que indicaba que no se habían producido cambios notables en las calificaciones globales. Para el período de presentación de informes del ONU-SWAP en 2025, el SEI encargó un examen externo de las 35 evaluaciones finalizadas en 2024. Sobre la base de la evaluación, ONU-Mujeres sigue superando los requisitos para el indicador del desempeño en la evaluación.

### **Síntesis de todo el sistema**

50. En alianza con las oficinas de evaluación del PMA, el PNUD, la UNESCO y el UNICEF, ONU-Mujeres siguió copresidiendo el pilar relativo a las personas (ODS 1 a 5) de la Coalición Mundial para la Síntesis de los ODS. La coalición reúne a más de 40 entidades de las Naciones Unidas junto con redes mundiales de evaluación y síntesis. La iniciativa tiene por objeto sintetizar los datos rigurosos y de evaluación organizados en torno a los cinco pilares de los ODS. La primera síntesis al cargo del pilar relativo a las personas es la síntesis de la implementación y la eficacia de las intervenciones de protección social para llegar a los más rezagados (ODS 1 a 5). Está previsto ultimar el informe final en 2025.

### **Alianzas para el desarrollo de la capacidad de evaluación nacional**

51. A lo largo de 2024, el SEI prestó apoyo técnico a las evaluaciones dirigidas por los países de las estrategias o políticas nacionales de género a nivel de región y país, así como a las iniciativas de creación de capacidad y alianzas. Algunos ejemplos son la orientación técnica proporcionada a ONU-Mujeres en Liberia en apoyo de la evaluación dirigida por el país de su política nacional de género para 2018-2022; el apoyo técnico prestado a la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo para

el examen de mitad de período de su estrategia para la violencia de género; el apoyo proporcionado a los asociados nacionales con una evaluación dirigida por el país del seguimiento de la presupuestación con perspectiva de género en Colombia; y una evaluación dirigida por el país sobre la consolidación de la paz en Guatemala. En cuanto a la creación de capacidad, el SEI facilitó sesiones de aprendizaje sobre la evaluación con perspectiva de género para más de 268 participantes en la República de Corea, Indonesia, el Ecuador, el Brasil y México, así como en las regiones de los Estados Árabes y África Oriental y Meridional, en colaboración con organismos de las Naciones Unidas y redes regionales de evaluación como EvalMena y la Asociación Africana de Evaluación. El SEI siguió reforzando la herramienta de escáner de género como parte de la iniciativa del índice de capacidades nacionales en evaluación en la región de las Américas y el Caribe.

52. En el plano mundial, el SEI fortaleció su alianza con la Iniciativa de Evaluación Global y EvalGender+ con diversos eventos de difusión en línea a fin de promover el uso de herramientas de evaluación con perspectiva de género, e introdujo el programa de pequeñas becas para la innovación feminista en seguimiento y evaluación.

## **VI. Programa de trabajo del SEI para 2025**

53. En consonancia con la Estrategia de Evaluación de ONU-Mujeres para 2022-2025 y el Plan de Evaluación Institucional para 2022-2025, el SEI continuará su labor en los cinco ámbitos clave que se describen a continuación, teniendo en cuenta al mismo tiempo las prioridades institucionales emergentes y los cambios contextuales.

### **Evaluaciones y actividades estratégicas a nivel institucional**

54. El SEI finalizará dos evaluaciones institucionales que se presentarán a la Junta Ejecutiva en sus períodos de sesiones oficiales y oficiosos de 2025: i) una evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres a la participación de las mujeres en los procesos de consolidación de la paz; y ii) una evaluación institucional del enfoque de ONU-Mujeres para prevenir la violencia contra las mujeres y responder a ella: gestionar los cambios en contextos globales y regionales. El SEI realizará y completará una síntesis del desempeño de ONU-Mujeres en relación con el Plan Estratégico, que se presentará a la Junta Ejecutiva en 2026. A comienzos de 2025, finalizará una evaluación formativa institucional de la labor de ONU-Mujeres en financiación sostenible. Además, revisará la política y la estrategia de evaluación y elaborará un nuevo Plan de Evaluación Institucional para 2026-2029.

### **Evaluaciones estratégicas y asistencia técnica a nivel descentralizado**

55. En 2025, los especialistas en evaluación regional realizarán alrededor de 20 evaluaciones regionales estratégicas y evaluaciones de carteras nacionales. El SEI mantendrá el sistema mundial de supervisión de las evaluaciones, hará un seguimiento de los indicadores clave del desempeño en evaluación, facilitará las valoraciones externas de la calidad de los informes de evaluación descentralizados y fomentará una cultura de evaluación entre el personal mediante la capacitación y el *coaching*. También ofrecerá apoyo técnico a unas 70 evaluaciones de programas o proyectos previstas y evaluaciones conjuntas dirigidas por las respectivas oficinas regionales, en los países y en la sede.

### **Alianzas con el sistema de las Naciones Unidas y las partes interesadas nacionales para promover las evaluaciones con perspectiva de género**

56. El SEI seguirá colaborando activamente en las evaluaciones de todo el sistema de las Naciones Unidas para garantizar que se aplique en ellas una perspectiva de género y participará en varias actividades de evaluación conjunta. Además, contribuirá a finalizar dos evaluaciones humanitarias interinstitucionales en Türkiye y Siria y en Somalia. Copresidirá la síntesis del pilar relativo a las personas de la Coalición Mundial para la Síntesis de los ODS y seguirá participando en las evaluaciones de todo el sistema dirigidas por la Oficina de Evaluación a Nivel de Todo el Sistema del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

57. El SEI participará en ocho grupos de trabajo del UNEG y seguirá desempeñando un papel de liderazgo mediante la organización conjunta del grupo de trabajo del UNEG sobre igualdad de género, discapacidad y derechos humanos. El SEI dirigirá la elaboración del informe sobre el indicador del desempeño en la evaluación de ONU-SWAP y actuará como oficina encargada de las cuestiones de género para el UNEG.

58. El SEI se implicará en el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación con perspectiva de género a través de EvalGender+ y la Iniciativa de Evaluación Global. En función de la demanda, prestará apoyo técnico específico a las evaluaciones dirigidas por los países de las estrategias y planes de acción en materia de género.

### **Fortalecimiento del uso y la comunicación de las evaluaciones**

59. El SEI seguirá aportando datos empíricos en apoyo de la aplicación del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025 participando en las reuniones del equipo directivo mundial, el Comité de Examen Institucional y otras reuniones estratégicas. Proporcionará una síntesis de los resultados de las evaluaciones sobre las medidas que funcionan y los aspectos que se deben mejorar con miras a formular el nuevo Plan Estratégico de ONU-Mujeres. Los materiales de comunicación, los seminarios web sobre los resultados de las evaluaciones y las plataformas de medios sociales siguen siendo fundamentales para transmitir las conclusiones y las recomendaciones de las evaluaciones a ONU-Mujeres y a un público más amplio. A fin de mejorar la utilidad de las evaluaciones descentralizadas y estratégicas dirigidas por el SEI, este vigilará el grado de uso de las evaluaciones en los principales documentos de planificación estratégica y procesos institucionales. También colaborará en alianzas de aprendizaje con la División de Políticas, Programas y Apoyo a Procesos Intergubernamentales y la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia, y contribuirá a la gestión general del conocimiento de ONU-Mujeres compartiendo y utilizando conclusiones y datos de evaluación.

### **Presupuesto para el programa de trabajo del SEI para 2025**

60. Como en años anteriores, el presupuesto del SEI para 2025 es de 3.431.000 dólares. El presupuesto se divide en el presupuesto institucional (2.281.000 dólares) y los recursos básicos para programas (1.150.000 dólares).

**Anexo 1****Evaluaciones de ONU-Mujeres completadas en 2024**

<i>Núm.</i>	<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Tipo</i>	<i>Título</i>	<i>Calificación de la calidad</i>
1	Las Américas y el Caribe	Brasil	Proyecto/programa	Evaluación de los derechos humanos de las mujeres indígenas y quilombolas: una cuestión de gobernanza	Muy buena
2	Las Américas y el Caribe	Colombia	Evaluación formativa	Evaluación formativa sobre el uso institucional del seguimiento de la presupuestación con perspectiva de género	Buena
3	Las Américas y el Caribe	Ecuador	Proyecto/programa	Evaluación del proyecto Caminando: igualdad de género y empoderamiento para mujeres desplazadas y refugiadas en el Ecuador	Buena
4	Estados Árabes	Siria	Programa dirigido por el SEI	Fase II del programa de Siria	Muy buena
5	Estados Árabes	Jordania	Proyecto/programa	Segunda fase del fondo fiduciario Madad de la Unión Europea	Muy buena
6	Asia y el Pacífico	China	Proyecto/programa	Evaluación del programa de ONU-Mujeres para prevenir la violencia doméstica y responder a ella en la China pos-COVID-19	Buena
7	Asia y el Pacífico	Bangladesh	Proyecto/programa	Proyecto para combatir la violencia de género en Bangladesh	Muy buena
8	Asia y el Pacífico	Papua Nueva Guinea	Proyecto/programa	Evaluación de final de programa de los proyectos de distritos seguros y prósperos (SPD 1 y 2) y los proyectos de recuperación económica del mercado e inclusión	Buena
9	Asia y el Pacífico	Oficina multipaís en Fiji	Proyecto/programa	Proyecto Markets for Change (Mercados para el cambio)	Muy buena
10	Asia y el Pacífico	Timor-Leste	Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional	Evaluación de la cartera nacional de Timor-Leste	Muy buena
11	Institucional/SEI	Sede/SEI	Evaluaciones/actividades institucionales	Evaluación temática institucional del apoyo de ONU-Mujeres a la participación política de las mujeres: perspectivas desde el terreno	Muy buena

<i>Núm.</i>	<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Tipo</i>	<i>Título</i>	<i>Calificación de la calidad</i>
12	Institucional/SEI	Sede/SEI	Evaluaciones/actividades institucionales	Evaluación feminista colaborativa del enfoque de ONU-Mujeres para el cambio de las normas sociales	Muy buena
13	África Oriental y Meridional	Kenya	Proyecto/programa	Evaluación final del proyecto del documento del programa de Finlandia	Muy buena
14	África Oriental y Meridional	Zimbabwe	Proyecto/programa	Informe de evaluación de final del proyecto de prevención de infecciones por COVID-19 entre las mujeres y niñas vulnerables de distritos afectados por la sequía (Guruve y Mbire) en Mashonaland central (Zimbabwe)	Muy buena
15	África Oriental y Meridional	Burundi	Evaluación de la cartera nacional	Evaluación de la cartera nacional de Burundi	Muy buena
16	África Oriental y Meridional	Kenya	Proyecto/programa	Evaluación del proyecto Let it Not Happen Again (Que no vuelva a ocurrir)	Muy buena
17	África Oriental y Meridional	Somalia	Proyecto/programa	Evaluación del proyecto de liderazgo, empoderamiento, acceso y protección de las mujeres LEAP III	Muy buena
18	África Oriental y Meridional	Kenya	Proyecto/programa	Evaluación del programa de liderazgo, empoderamiento, acceso y protección de las mujeres	Muy buena
19	África Oriental y Meridional	Kenya	Proyecto/programa	Evaluación del impacto de la agricultura climáticamente inteligente en Kenya	Buena
20	África Oriental y Meridional	Oficina de Enlace de la Unión Africana	Proyecto/programa	Evaluación del memorando de entendimiento entre ONU-Mujeres y la Comisión de la Unión Africana, informe final	Muy buena
21	África Oriental y Meridional	Uganda	Proyecto/programa	Evaluación del proyecto de liderazgo, empoderamiento, acceso y protección de las mujeres LEAP III	Buena
22	África Oriental y Meridional	Rwanda	Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional	Evaluación de la cartera nacional de Rwanda	Muy buena
23	África Oriental y Meridional	Rwanda	Proyecto/programa	Evaluación final del programa conjunto con Rwanda sobre género	Buena

<i>Núm.</i>	<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Tipo</i>	<i>Título</i>	<i>Calificación de la calidad</i>
24	Europa y Asia Central	Georgia	Proyecto/programa	Evaluación final del proyecto de buena gobernanza para la igualdad de género en Georgia	Buena
25	Europa y Asia Central	Georgia	Proyecto/programa	Evaluación final de la fase II del programa de empoderamiento económico de las mujeres en el sur del Cáucaso	Muy buena
26	Europa y Asia Central	Serbia	Proyecto/programa	Proyecto de apoyo a las acciones prioritarias para la igualdad de género en Serbia II	Muy buena
27	Mundial/dirigido por la sede	Varios	Proyecto/programa	Evaluación final del programa de educación de segunda oportunidad y formación profesional	Buena
28	África Occidental y Central	Liberia	Proyecto/programa	Informe de evaluación final del proyecto de sostenimiento de la paz y reconciliación mediante el fortalecimiento de la gobernanza de la tierra y los mecanismos de solución de controversias en Liberia	Muy buena
29	África Occidental y Central	Côte d'Ivoire	Proyecto/programa	Empoderamiento de las mujeres en la agricultura mediante el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones en Côte d'Ivoire	Muy buena
30	África Occidental y Central	Malí	Proyecto/programa	Fomento de la resiliencia, la autosuficiencia y la cohesión social de las poblaciones desplazadas y las comunidades de acogida, con especial atención a las mujeres y las niñas en Sudán del Sur y Malí	Buena
31	África Occidental y Central	Níger	Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional	Evaluación de la cartera nacional del Níger	Buena
32	África Occidental y Central	Liberia	Proyecto/programa	Evaluación del proyecto de fomento de la participación política inclusiva y la eliminación de la violencia contra las mujeres en la política	Muy buena
33	África Occidental y Central	Nigeria	Proyecto/programa	Informe de evaluación final del proyecto de ONU-Mujeres sobre el empoderamiento de mujeres y niñas para mejorar la prevención de la violencia de género y la respuesta a ella en los estados de	Buena



<i>Núm.</i>	<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Tipo</i>	<i>Título</i>	<i>Calificación de la calidad</i>
34	África Occidental y Central	Nigeria	Proyecto/programa	Borno y Yobe (noreste de Nigeria)  Evaluación de mitad de período del proyecto ADVANCE de participación política de las mujeres (2022-2025)	Muy buena
35	África Occidental y Central	Malí	Evaluación dirigida por el SEI de la cartera nacional	Evaluación de la cartera nacional de Malí	Muy buena