



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

Distr. general
17 de mayo de 2019
Español
Original: árabe/chino/español/
francés/inglés/ruso

Período de sesiones anual de 2019

18 a 20 de junio de 2019

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 de 2018

Resumen

Este informe proporciona información sobre 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 en los planos institucional y descentralizado. También proporciona información acerca de la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación y al desarrollo de capacidades nacionales para todo el sistema de las Naciones Unidas en lo referente a la evaluación con perspectiva de género. El informe detalla el establecimiento del Servicio de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI) y presenta el presupuesto y el programa de trabajo para 2019 del Servicio de Evaluación Independiente (SEI).

La Junta Ejecutiva puede: (i) tomar nota del informe sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres 2018 y del programa de trabajo y presupuesto para 2019 del SEI; (ii) aceptar las medidas adoptadas por ONU-Mujeres para mantener una función de evaluación útil, creíble e independiente y su contribución a los esfuerzos relativos a una evaluación con perspectiva de género en todo el sistema y al desarrollo de la capacidad nacional de evaluación; (iii) expresar su apoyo constante al fortalecimiento de la función de evaluación dentro de ONU-Mujeres; y (iv) solicitar que el SEI siga buscando oportunidades con otras agencias de las Naciones Unidas para llevar a cabo más evaluaciones conjuntas de todo el sistema.



I. Evaluación para el cambio transformador

1. El programa de reforma de las Naciones Unidas del Secretario General presenta una visión de una Organización más rápida, eficaz, innovadora, transparente, responsable, descentralizada y orientada a los resultados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2018 sobre el cambio de dirección del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en el contexto de la revisión cuatrienal amplia de la política hace hincapié en la necesidad de mejorar el seguimiento y la presentación de informes con resultados en todo el sistema, y aprecia el fortalecimiento de las medidas de evaluación independiente en todo el sistema por parte del Secretario General. Estas reformas requieren una generación nueva de servicios de evaluación y garantía que adopten la colaboración, el trabajo conjunto y los resultados en todo el sistema.
2. La creación de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI) en 2018, cimentada sobre los fundamentos establecidos por la Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres, se produce en el momento idóneo para respaldar a ONU-Mujeres en su objetivo de crear una cultura de rendición de cuentas y aprendizaje continuo en un contexto en constante evolución.
3. La Carta del SAEI afirma que el SAEI proveerá pruebas de rigor sobre el desempeño de ONU-Mujeres en la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como garantías de que la gobernanza de la entidad, la gestión de riesgos y los procesos de control son adecuados y eficaces, así como que funcionan de la forma prevista para cumplir los objetivos estratégicos y organizativos. A pesar de que la Evaluación Independiente y la Auditoría Interna son dos funciones distintas, estas comparten el objetivo principal de ayudar a ONU-Mujeres a cumplir sus objetivos estratégicos, organizativos y programáticos.
4. Aunque los Informes Anuales se presentan de forma separada para cada Servicio, se ha dispuesto aprovechar la experiencia de cada Servicio para ofrecer información de la más alta calidad a las partes interesadas a efectos de rendición de cuentas y aprendizaje.
5. En 2018, la operación del SEI fue independiente y no tuvo interferencias en la selección de sus asignaciones ni en la presentación de informes sobre su trabajo.

A. Gobernanza de la función de evaluación en ONU-Mujeres

6. La Política de Evaluación de ONU-Mujeres rige la función de evaluación de la entidad. Especifica el propósito y el uso de la evaluación en la organización, proporciona definiciones, principios y normas, y define roles y responsabilidades para la función de evaluación. Al igual que sucede con la revisión periódica de las buenas prácticas y las disposiciones de la propia política, la Política de Evaluación de ONU-Mujeres se revisará en 2019 y reflejará, entre otros aspectos, el establecimiento del SAEI.
7. El objetivo estratégico de la función de evaluación es la mejora de la capacidad de ONU-Mujeres para lograr resultados normativos, operacionales y de coordinación con respecto a la igualdad de género. Para lograr este objetivo, el SEI gestiona evaluaciones institucionales, proporciona garantía de calidad y apoyo técnico para evaluaciones descentralizadas, guía al sistema de las Naciones Unidas en la promoción de una evaluación con perspectiva de género, fomenta las capacidades nacionales para realizar evaluaciones con perspectiva de género y promueve el uso eficaz de las evaluaciones.

8. La Estrategia de evaluación global para 2018–2021 establece la dirección de la mejora continua de la calidad de la función de evaluación de ONU-Mujeres, al mismo tiempo que el Plan de Evaluación Institucional para 2018–2021 ofrece un marco de duración limitada de las actividades de evaluación institucionales. Las estrategias de evaluación regional y los procedimientos de evaluaciones descentralizadas de ONU-Mujeres guían la planificación estratégica, la gestión, la calidad y el uso de las evaluaciones descentralizadas.

9. El Comité Asesor de Evaluación Global (CAEG) siguió funcionando como mecanismo asesor institucional ante la Directora Ejecutiva y el SAEI en lo que respecta a la independencia y la calidad de la función de evaluación. Siguiendo las recomendaciones del CAEG recibidas en 2017, el SEI colaboró con otras agencias de las Naciones Unidas en evaluaciones e iniciativas de gestión de los conocimientos conjuntas, renovó su enfoque en el uso de las evaluaciones y siguió influyendo en la práctica de evaluaciones en todo el sistema a través del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Asimismo, lideró el desarrollo de capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género a través de EvalGender+ y otras iniciativas regionales. El SEI integró las recomendaciones del CAEG en la Estrategia de Evaluación de ONU-Mujeres para 2018-2021. El progreso cosechado en las áreas recomendadas de atención se presenta en este informe.

10. Durante su reunión anual de 2018, el CAEG abordó el desempeño de la función de evaluación y ofreció asesoramiento sobre la implementación de la estrategia de evaluación y la revisión planificada de la Política de Evaluación de ONU-Mujeres. Los miembros del CAEG encomiaron la madurez, el crecimiento y el desempeño de la función de evaluación. El CAEG emitió recomendaciones clave sobre los siguientes aspectos:

- (a) Fortalecer las evaluaciones y su uso identificando, entre otros aspectos, oportunidades estratégicas en el ciclo de programación de ONU-Mujeres, y puliendo indicadores del uso de las evaluaciones.
- (b) Revisar estrategias y políticas de evaluación para tener en cuenta, entre otros aspectos, el establecimiento del SAEI y los contextos internos y externos en constante cambio.
- (c) Alinear los términos de referencia del CAEG con los términos de referencia actualizados de la Comisión Consultiva de Auditoría (que recibe el nombre de Comité Consultivo de Supervisión desde principios de 2019), la cual adoptará un papel de mayor importancia en la supervisión del desempeño de la función de evaluación entre otros aspectos.

II. Implementación de evaluaciones institucionales efectivas

A. Implementación del Plan de Evaluación Institucional

11. A nivel institucional, el SEI proporcionó cobertura en áreas de resultados clave del Plan Estratégico de ONU-Mujeres de acuerdo con el programa de trabajo de evaluación institucional de 2018 y el Plan de Evaluación Institucional para 2018–2021. En 2018, el SEI presentó dos informes de evaluación institucional a la Junta Ejecutiva:

- (a) Evaluación de la contribución de ONU-Mujeres a la participación política y el liderazgo de las mujeres.
- (b) Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2017.

Además, se realizó una evaluación de la evaluabilidad del Plan Estratégico para 2018–2021 de ONU-Mujeres.

En 2018 se iniciaron dos evaluaciones institucionales y un ejercicio de evaluación conjunta (primeros resultados concretos), los cuales progresan según se esperaba para completarse en 2019. El estado de implementación de estas actividades de evaluación institucional se presenta en el Cuadro 1.

Cuadro 1: Estado de realización de las evaluaciones institucionales previstas para 2018-2019

	Título del estudio evaluativo	Otra información
1.	Evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la participación política y liderazgo de las mujeres	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2018
2.	Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2017	Se presentó a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2018
3.	Evaluación institucional temática de la contribución de ONU-Mujeres a la gobernanza y la planificación nacional	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2019
4.	Evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la respuesta humanitaria	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2019
5.	Metasíntesis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2018	Se presentará a la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2019
6.	Evaluación conjunta del capítulo común de los planes estratégicos del PNUD, UNFPA, UNICEF y ONU-Mujeres (primeros resultados concretos)	Se presentará en una sesión informal del segundo período ordinario de la Junta Ejecutiva de 2019

B. Desarrollo metodológico

12. En 2018, el SEI finalizó dos contribuciones innovadoras para fortalecer los métodos y los enfoques de evaluación que sean relevantes para hacer frente a los

desafíos que plantea la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, el CAEG encomió estas dos contribuciones.

13. La primera contribución es un nuevo enfoque interseccional y sistémico que se presentó en una guía titulada *Inclusive Systemic Evaluation for Gender Equality, Environments and Marginalized Voices (ISE4GEMs): A new approach for the SDG era* (Evaluación sistémica inclusiva para la igualdad de género, entornos y voces marginadas [ISE4GEMs]: Un enfoque nuevo para la era de los ODS) (no disponible en español).¹ El enfoque proporciona un marco sistémico para la incorporación del análisis de la igualdad de género, los entornos y la marginalización de forma transdisciplinaria. La guía proporciona una explicación teórica de conceptos, herramientas y orientación práctica detallada. El enfoque se usó en la evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la participación política y liderazgo de las mujeres. En 2018, se celebraron eventos de aprendizaje para presentar ISE4GEMs a través de diversos eventos y plataformas.

14. La segunda contribución es una exploración del uso de fuentes de macrodatos en las evaluaciones. El estudio de viabilidad² buscaba investigar la viabilidad del aprovechamiento de fuentes de macrodatos, en especial Twitter, Facebook y datos de radio, para mejorar la evaluación de las iniciativas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. El enfoque representa un primer paso crucial, así como una contribución importante para que la comunidad encargada de las evaluaciones comprenda en mayor medida las formas de uso de las fuentes de macrodatos. Ofrece un análisis de los argumentos a favor y en contra de algunas fuentes de datos potenciales, protocolos de iniciación paso a paso para el uso de estas y recomendaciones basadas en lecciones aprendidas en lo referente al uso de fuentes de macrodatos para evaluaciones de forma significativa. No obstante, es necesario seguir estudiando, analizando y considerando esta opción antes de incorporarla al proceso de evaluación estándar.

C. Las evaluaciones institucionales consideradas como un agente de cambio

15. ONU-Mujeres sigue utilizando los hallazgos de la evaluación y las recomendaciones recuperadas de otras evaluaciones institucionales importantes con el fin de notificar los cambios y mejorar las políticas, las estrategias y las prácticas de programación.

¹ Stephens, A., Lewis, E. D. y Reddy, S. M. 2018. *Inclusive Systemic Evaluation (ISE4GEMs): A New Approach for the SDG Era*. (Evaluación sistémica inclusiva para la igualdad de género, entornos y voces marginadas [ISE4GEMs]: Un enfoque nuevo para la era de los ODS) (no disponible en español). Nueva York: ONU-Mujeres. Es posible acceder a esta guía en <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/ise4gems-a-new-approach-for-the-sdg-era> (en inglés).

² Abreu Lopes, C., Bailur, S. and Barton-Owens, G. 2018. *Can Big Data Be Used for Evaluation?: A UN-Women feasibility study*. (¿Se pueden usar los macrodatos para las evaluaciones? Estudio de viabilidad de ONU-Mujeres) (no disponible en español). Nueva York: ONU-Mujeres. Es posible acceder a este estudio en <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/4/can-big-data-be-used-for-evaluation> (en inglés).

D. Evaluación institucional de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

16. Tal y como informó la administración, la Evaluación de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (completado en 2016 y presentado a la Junta Ejecutiva en 2017 [UNW/2017/CRP.3]) aportó información sobre el desarrollo y la implementación de la Estrategia de alianza y movilización de recursos de ONU-Mujeres para 2018-2021. La Estrategia perfiló el plan de ONU-Mujeres de profundizar y ampliar su base de donantes para asegurar los recursos necesarios a fin de cumplir su mandato.

17. Se está finalizando una política de alianzas acompañada por procedimientos y procesos empresariales que se implementará en el segundo trimestre de 2019. La política tiene como objeto clarificar principios y prácticas para gestionar la interacción de ONU-Mujeres con los asociados en la movilización de recursos, así como los roles y responsabilidades dentro de ONU-Mujeres para su aplicación. En respuesta a la recomendación incluida en la evaluación de la gestión de las alianzas estratégicas, las cuales engloban al sector privado, ONU-Mujeres adoptó los procedimientos y la Política de diligencia debida en 2018. Dicha Política aporta el marco para un proceso de diligencia debida eficaz, eficiente y transparente de forma que ONU-Mujeres pueda gestionar los riesgos y maximizar los beneficios y las oportunidades resultantes de las alianzas estratégicas potenciales con el sector privado.

18. En respuesta a la recomendación de fortalecer el apoyo a los Comités Nacionales y a las oficinas en el terreno para diversificar la base de financiación de ONU-Mujeres, se ha establecido un puesto de dirección (P5). Tomando como base sistemas anteriores, se desarrolló un sistema de gobernanza nuevo para estimular una inversión y unos beneficios mayores.

19. ONU-Mujeres ha trabajado estrechamente con otros fondos y programas a distintos niveles, en línea con los esfuerzos de reforma de las Naciones Unidas y en respuesta a los resultados de la evaluación para mejorar la coordinación con los aliados estratégicos incluidos en el sistema de las Naciones Unidas. A nivel global, ONU-Mujeres ha trabajado para garantizar una involucración coordinada de los miembros de la Junta Ejecutiva, entre otras medidas, a través de la organización de sesiones informales conjuntas. Se desarrolló un capítulo común que describe los enfoques conjuntos clave que se seguirán para garantizar una mayor coherencia y colaboración a través de la implementación del Plan estratégico de cada entidad. Las oficinas de ONU-Mujeres están realizando esfuerzos para fundamentar su programación de alianzas con entidades de las Naciones Unidas y otras partes interesadas clave en una división de responsabilidades clara. Asimismo, según se ha informado, los programas conjuntos están representando una proporción considerable de la cartera de proyectos de cada oficina.

20. Estos cambios clave reflejan los esfuerzos generales de ONU-Mujeres para clarificar roles, establecer un marco con los suficientes recursos, integración y consenso común para las alianzas estratégicas, así como para mejorar la eficiencia y la eficacia en la implementación del Plan estratégico para 2018-2021.

21. En enero de 2019, se había informado de la finalización de catorce de las dieciocho recomendaciones incluidas en la evaluación. Por otra parte, las cuatro restantes se encuentran en curso y se espera su finalización para finales de 2019.

III. Desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres

22. ONU-Mujeres presenta informes sobre el desempeño de la función de evaluación con respecto a los indicadores clave del desempeño a través del Sistema Mundial de Supervisión de Evaluación (GEOS) que mantiene. El Cuadro 2 presenta los resultados logrados en 2018, metas y tendencias históricas. Se puede consultar más información sobre cada indicador clave del desempeño a continuación.

Cuadro 2: Tendencias en los indicadores clave de desempeño 2015-2018

Indicador clave del desempeño	Descripción	Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2014-2017			Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021	
		2015	2016	2017	2018	Objetivo (para 2021)
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Gasto en evaluación en relación con el gasto del programa de ONU-Mujeres	2,0	2,9 ³	2,7	2,2	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	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	100,0
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones que se están realizando	76,0	84,0	84,0	90,0	85,0
Calidad de los informes de evaluación	Porcentaje de evaluaciones con una calificación «Buena y superior» ⁴	100,0	100,0	100,0	88,0	100,0
Informes de evaluación publicados en el sistema GATE	Porcentaje de informes de evaluación completados que se publicaron en el sistema GATE	100,0	100,0	100,0	100,0	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	86,0	94,0	100,0	97,0	100,0

³ Las cifras de 2016 y 2017 se han calculado con la nueva metodología, por ello, no son comparables con las de los años anteriores.

⁴ Este indicador clave del desempeño se cambió en 2018 para reflejar la calificación más alta de «Buena y superior», mientras que durante el período 2014-2017, el indicador clave del desempeño fue «Satisfactoria y superior». Por tanto, el indicador no se puede comparar del todo a los años anteriores.

	Administración en el sistema GATE					
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	80,0
Uso de las evaluaciones	Porcentaje de oficinas que afirmaron hacer uso de las evaluaciones	75,0	-	86,0	86,0	90,0

A. Indicador clave del desempeño 1: recursos financieros

Cuadro 3: Gasto en la función de evaluación 2014-2018 (dólares estadounidenses)

	2014	2015	2016	2017	2018
Gasto total del programa de ONU-Mujeres	270 537 900	315 101 084	254 413 520	249 447 953	285 670 628
Gasto total en evaluación	5 917 163	6 272 545	7 391 573	6 714 506	6 253 679
SEI	4 499 942	4 621 818	5 377 637	4 208 814	3 787 888
Evaluaciones descentralizadas ⁵	1 417 221	1 650 727	2 013 936	2 505 691	2 465 791
Gasto total en evaluación (porcentaje) ⁶	2,2	2,0	2,9	2,7	2,2

Fuente: Las cifras de «gasto total del programa de ONU-Mujeres» y «gasto del SEI» se generaron desde 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 de las aportaciones de las oficinas sobre el terreno.

Según los datos de gastos proporcionados por la División de Gestión y Administración de ONU-Mujeres, el gasto total en evaluaciones en 2018 ascendió a 6,3 millones de dólares estadounidenses. Esto representa el 2,2 % del total del gasto del programa de ONU-Mujeres. El gasto total del SEI en 2018, en el que se incluye los costos de personal para los especialistas en evaluación regional, ascendió a 3,8 millones de dólares estadounidenses, mientras que, según los informes presentados, se gastaron 2,5 millones de dólares estadounidenses en actividades de evaluación descentralizada. La reducción en la relación de gastos en evaluación (2018: 2,2 %; 2017: 2,7 %) se debió al aumento del 15 % en el gasto total del programa (2018: 285,7 millones de dólares; 2017: 249,4 millones de dólares) en comparación con la reducción del 7 % en gastos de evaluación (2018: 6,3 millones de dólares; 2017: 6,7 millones de dólares). La reducción de gastos en evaluación en 2018

⁵ 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.

⁶ Las cifras de 2016, 2017 y 2018 se han calculado con la nueva metodología, por ello, no son comparables con las de los años anteriores.

se debió, principalmente, a puestos vacantes y a un número menor de evaluaciones realizadas en nombre del Fondo para la Igualdad de Género.

23. El seguimiento del gasto total relacionado con las actividades de evaluaciones descentralizadas en ONU-Mujeres sigue suponiendo un desafío. Para que los informes presentados sean más precisos en cuanto al gasto en evaluación, y como parte de la finalización del nuevo procedimiento para las evaluaciones descentralizadas, el SEI está trabajando con las dependencias institucionales pertinentes para establecer un mecanismo de seguimiento mejor. El SEI continuará realizando seguimientos de otros aspectos más allá de la relación financiera para medir y garantizar que se preste la importancia adecuada y suficiente en la evaluación, así como para garantizar que se realicen actividades de evaluación de alta calidad.

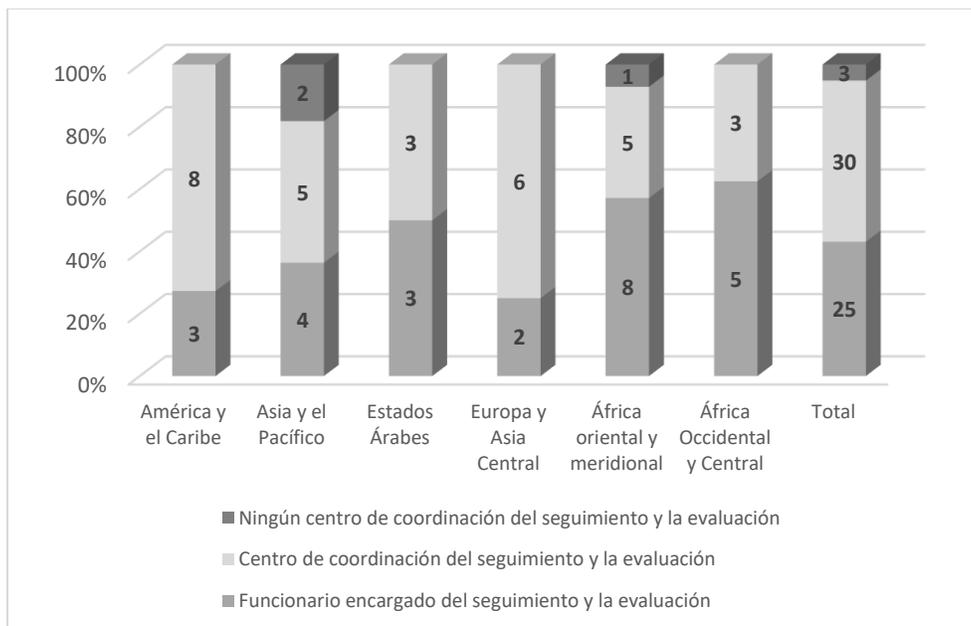
B. Indicador clave del desempeño 2: recursos humanos, 2018

24. La estructura del SAEI está compuesta por el director general, el director de evaluación y el director de auditoría interna. La contratación de estos puestos se completó durante el transcurso de 2018. El SEI, asimismo, cuenta con seis puestos para profesionales de evaluación en su sede y con seis puestos para profesionales en evaluación regional (cada uno en la oficina regional correspondiente). Además, el trabajo del SEI cuenta con el apoyo de consultores y becarios, según sea necesario.

25. En lo referente a la capacidad de seguimiento y evaluación para prestar apoyo a las funciones de evaluación a nivel nacional, el 95 % de las oficinas regionales y en los países han nombrado al menos a un funcionario encargado del seguimiento y la evaluación o centro de coordinación. Concretamente, 25 oficinas regionales y en los países (el 43 %) informaron que contaban con al menos un funcionario encargado del seguimiento y la evaluación, mientras que el 52 % contaba con centros de coordinación para apoyar las funciones de seguimiento y evaluación. Debido a las restricciones de recursos humanos y al cambio frecuente de roles, tres oficinas (el 5 %) en las regiones de África Oriental y Meridional y Asia y el Pacífico no pudieron nombrar a los centros de coordinación para actividades de seguimiento y evaluación en 2018.

26. Aunque la disposición del seguimiento y la evaluación en centros de coordinación ha ayudado a solucionar deficiencias a nivel nacional, también se ha informado de que, a veces, los centros de coordinación del seguimiento y la evaluación tienen roles y deberes múltiples y que ocasionalmente cuentan con aptitudes y conocimientos limitados en lo referente a la evaluación. Aunque esta disposición se puede entender debido a las limitaciones financieras, las oficinas en los países con mayor inversión programática y carteras de proyectos más amplias se beneficiarían de recursos humanos más sustanciales en materia de seguimiento y evaluación. A este respecto, la capacidad de seguimiento y evaluación a nivel nacional es clave para hacer frente a las deficiencias en la evaluabilidad de programas, sistemas de seguimiento y gestión de evaluaciones, así como para mejorar el aprendizaje continuado a partir de las evaluaciones.

Figura 1: Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación; funcionarios encargados o centros de coordinación por región, 2018



Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de Evaluación.

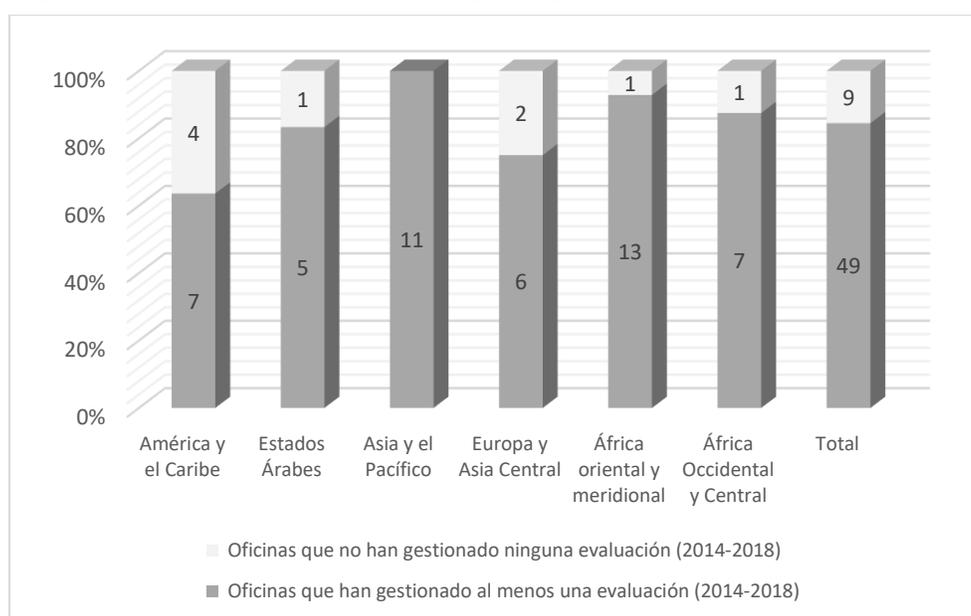
C. Indicador clave del desempeño 3: alcance de las evaluaciones, 2018

27. ONU-Mujeres cuenta con una presencia sobre el terreno en seis oficinas regionales, 47 oficinas en los países y cinco oficinas plurinacionales. El 84 % de las oficinas regionales y en los países ha realizado al menos una evaluación durante el período de 2014-2018. Sin embargo, nueve oficinas⁷ no han realizado aún ningún tipo de evaluación. Esta proporción no ha cambiado si se compara con períodos anteriores. Por ello, el alcance de las evaluaciones sigue siendo un área que requiere atención.

28. La realización de las CPE ha experimentado un buen impulso y su alcance ha aumentado hasta el 35 % desde su implementación en 2015. Esta tendencia sugiere que las oficinas en los países están poniendo mayor énfasis en las evaluaciones estratégicas, las cuales proporcionan una evaluación más completa y cubren diferentes áreas temáticas de trabajo, así como la contribución de ONU-Mujeres a la eficacia de las actividades de desarrollo a nivel nacional. No obstante, existió una variación notable entre regiones. África Oriental y Meridional, África Occidental y Central y Europa y Asia Central contaron con el mayor porcentaje de oficinas en los países con CPE realizadas, las cuales suman el 89 % del total de CPE realizadas en el período de cuatro años.

29. De acuerdo con el nuevo procedimiento futuro para evaluaciones descentralizadas, se espera que las CPE sean evaluaciones independientes obligatorias cogestionadas por el SEI y la oficina en el país encargada pertinente. Para cumplir este objetivo, se deben asegurar capacidades y recursos adecuados a nivel de la oficina en el país, entre otras cuestiones. El cumplimiento de este requisito garantizará un mayor alcance, rendición de cuentas y aprendizaje para informar acerca del desarrollo de los siguientes documentos estratégicos.

⁷ Iraq, Ucrania, Bosnia y Herzegovina, Somalia, Bolivia, Haití, la oficina plurinacional para el Caribe (Barbados), Paraguay y Nigeria.

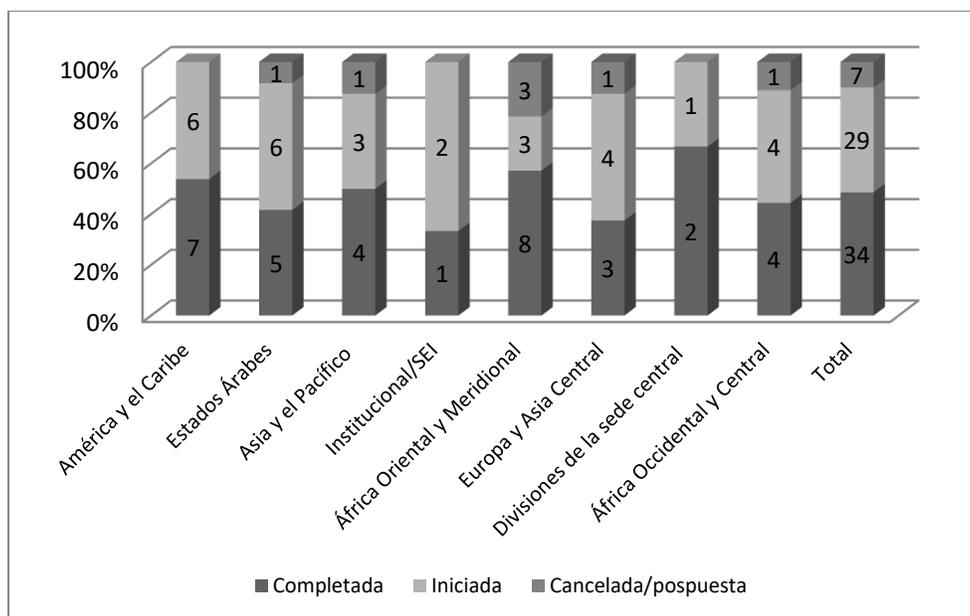
Figura 2: Alcance de las evaluaciones por región, 2014-2018

Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de Evaluación.

D. Indicador clave del desempeño 4: tasa de realización de las evaluaciones previstas, 2018

30. En 2018, de las 70 evaluaciones planificadas, el 90 % se encontraba en implementación (se completaron en el 49 % de los casos y el 41 % se encontraba en diferentes fases de implementación). Siete evaluaciones (el 10 %) se pospusieron o se cancelaron debido a la ampliación de programas, a niveles de financiación insuficientes y a la inclusión en otras evaluaciones estratégicas. África Oriental y Meridional (el 24 %) y América y el Caribe (el 21 %) fueron las regiones con la mayor proporción de evaluaciones completadas en 2018.

31. Aunque la tasa de realización de las evaluaciones previstas sigue siendo positiva, se han identificado los siguientes desafíos clave para la finalización de las evaluaciones planificadas: financiación inadecuada, capacidad limitada para la evaluación interna y búsqueda de consultores de evaluación cualificados. También son necesarios una planificación más realista y el uso eficaz y eficiente de consultores para las evaluaciones.

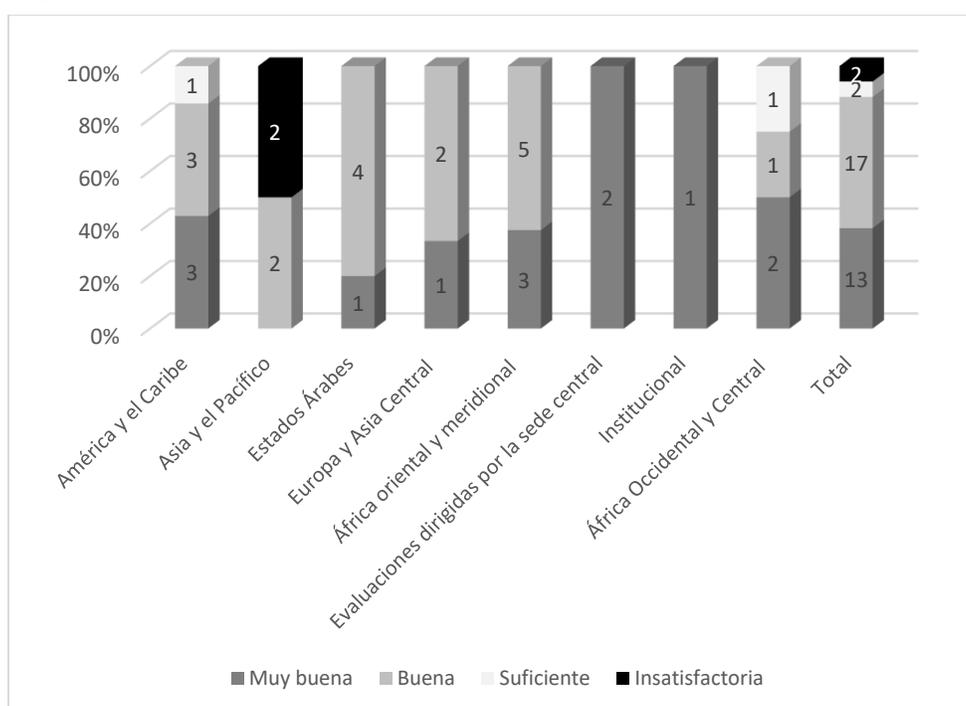
Figura 3: Tasa de realización de evaluaciones, 2018

Fuente: Sistema Mundial de Supervisión de Evaluación.

E. Indicador clave del desempeño 5: calidad de los informes de evaluación, 2018

32. El SEI, a través de un revisor externo, realizó una evaluación de calidad sistemática de los 34 informes de evaluación completados en 2018. La revisión incluyó la evaluación de los estándares del Indicador del desempeño de las evaluaciones (EPI) del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP). El 38 % de los informes de evaluación recibieron una calificación general de «Muy bien» y el 50 %, de «Bien». Solo cuatro informes de evaluación (el 12 %) obtuvieron calificaciones bajas: dos de ellos se calificaron como «Suficiente» y otros dos como de calidad «Insatisfactoria». Los datos muestran que una mayoría de las evaluaciones obtuvieron una calificación positiva frente a los estándares establecidos. Los dos informes de calidad «Insatisfactoria» se completaron en la región Asia y el Pacífico durante un déficit de personal en el puesto de especialista en evaluación regional. Puede que no sea posible realizar una comparación con las calificaciones de años anteriores debido a la actualización y revisión de la rúbrica de evaluación de calidad de los informes del SEI.

33. El SEI ofrece asesoramiento técnico para mejorar la calidad de las evaluaciones. Sin embargo, la evaluación identificó algunas deficiencias en estrategias de mitigación con respecto a limitaciones en los métodos de evaluación y las fuentes de datos, información limitada o referencia ambigua a prácticas éticas, hallazgos basados en pruebas escasas y la falta de priorización de las recomendaciones. La solución sistemática de estas deficiencias ayudará a garantizar que las evaluaciones futuras ofrezcan información de una calidad aún mayor.

Figura 4: Calidad de las evaluaciones, 2018

Fuente: Sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación.

F. Indicador clave del desempeño 6: tasa de publicación de los informes de evaluación completados en GATE

34. El SAEI mantiene el Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento del Uso de las Evaluaciones (GATE) para que el personal y las partes interesadas externas puedan acceder a información evaluativa acerca del trabajo de ONU-Mujeres, así como realizar un seguimiento del estado de las respuestas de la Administración y los planes de acción. En cuanto al requisito de divulgación de la Política de Evaluación, todos los informes de evaluación completados en 2018 se hicieron públicos a través del sistema.

G. Indicador clave del desempeño 7: publicaciones de la respuesta de la Administración en GATE

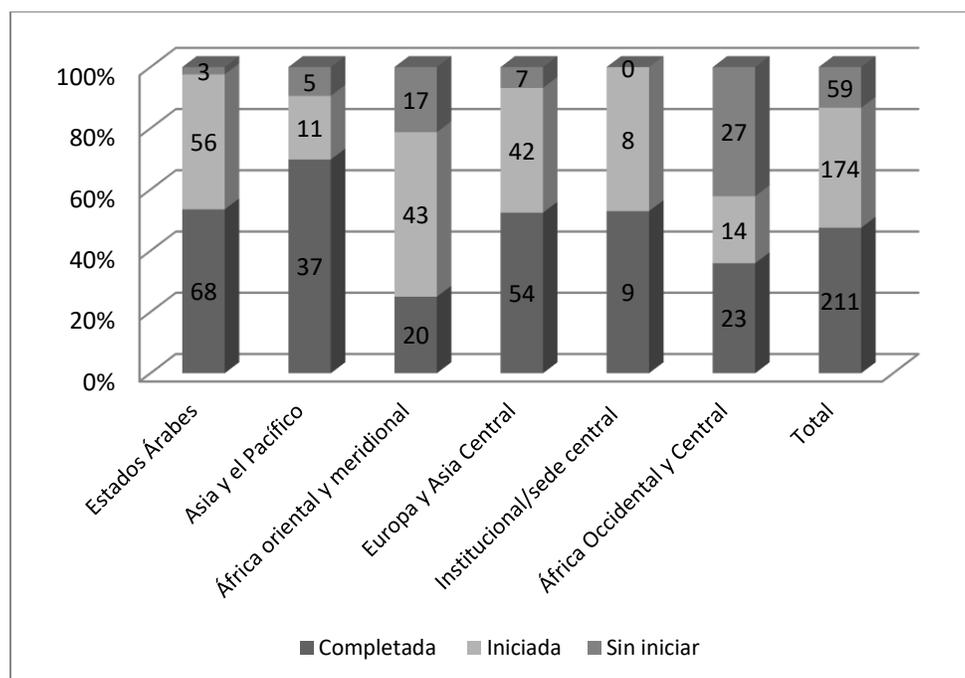
35. La Política de Evaluación de ONU-Mujeres requiere una respuesta de la Administración con respecto a todas las evaluaciones completadas en el plazo de seis semanas a partir de su finalización. En 2018, el 97 % de las evaluaciones completadas recibieron una respuesta de la Administración. Sin embargo, no se logró cumplir por completo la aprobación y publicación de una respuesta de la Administración en el plazo de seis semanas tras la finalización del informe de evaluación en GATE.

H. Indicador clave del desempeño 8: ejecución de las medidas clave y las respuestas de la Administración, 2017

36. Se ejecutaron 444 medidas de respuesta de la Administración tomando como base las 38 evaluaciones completadas en el año anterior. En febrero de 2018, se había

completado o estaba en proceso de completarse el 87 % de medidas (el 48 % se había completado y el 39 % ya se había iniciado). El 13 % aún no se han iniciado, de las cuales, el 83 % ya han vencido. Aunque la absorción y la aceptación de las recomendaciones de evaluación han mejorado, la ejecución oportuna de las medidas de respuesta de la Administración sigue siendo un área de mejora. Se espera que la sinergia creada actualmente con el Servicio de Auditoría Interna suponga un refuerzo para afrontar de forma más sistemática la calidad de las medidas de respuesta de la Administración realizadas por las oficinas en los países. Asimismo, una interacción más profunda con las oficinas regionales y en los países asegurará que se sigan usando las recomendaciones de evaluación para un aprendizaje organizacional más amplio.

Figura 5: Ejecución de las respuestas y las medidas de la Administración a las evaluaciones



Fuente: Sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones.

I. Indicador clave del desempeño 9: uso de las evaluaciones

37. Además de realizar un seguimiento de la ejecución de las medidas y respuestas de la Administración, las oficinas en los países presentan informes anuales sobre el uso de las lecciones y las evidencias evaluativas. El análisis de la información presentada por las mismas oficinas en el Sistema de Gestión de Resultados en 2018 muestra una mayor absorción de las lecciones y recomendaciones. Concretamente, el 86 % de las oficinas sobre el terreno indicaron que usaron información extraída de evaluaciones como apoyo para redactar los documentos estratégicos y para generar lecciones para programaciones.

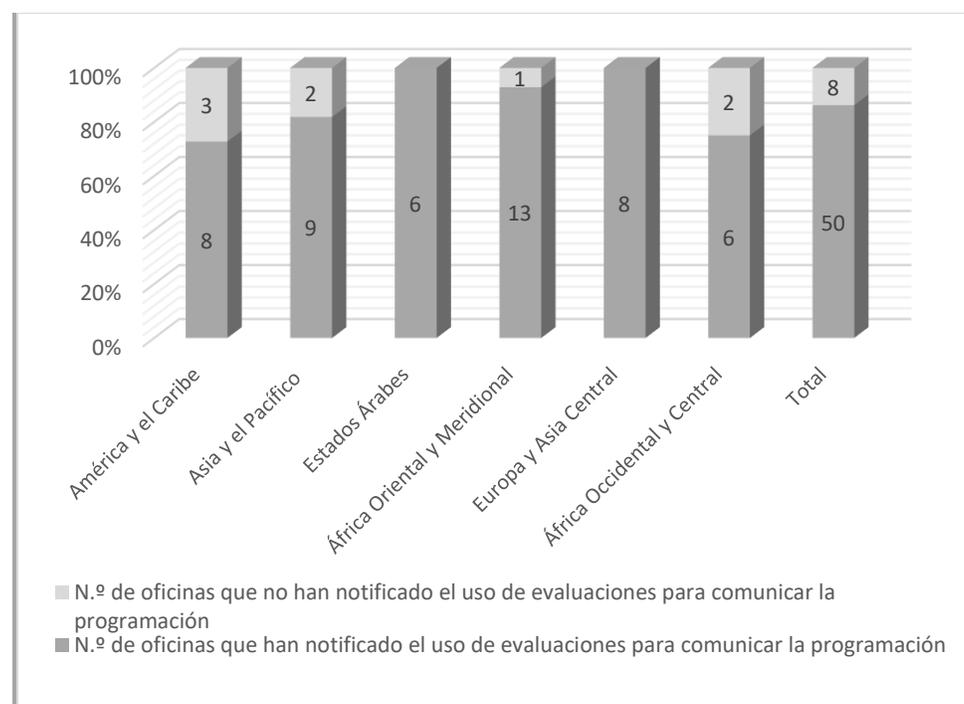
38. Se ha informado que las evaluaciones han servido como un recurso de valor que ha proporcionado información para la toma de decisiones en la planificación de programas, la implementación, el seguimiento y la presentación de informes. Las evaluaciones se han usado para aprovechar los recursos de asociados y de agencias de las Naciones Unidas, y han ayudado a mejorar y ampliar el alcance, la escala y la divulgación a las mujeres por parte de ONU-Mujeres. Los hallazgos y

recomendaciones de las evaluaciones han reforzado la importancia del establecimiento de un sistema de gestión basado en resultados sólidos para realizar un seguimiento y medir el progreso y los resultados de forma regular, así como para garantizar que la estructura de gestión de proyectos apoye de forma más eficaz la integración y la coordinación en áreas de resultados. Algunas oficinas también han respondido centrándose en el cambio de la norma social y aumentando los esfuerzos destinados a resolver la marginalización en casos como el de las mujeres jóvenes y las niñas con discapacidades. La información extraída de las evaluaciones ha ayudado a las oficinas a seguir mejorando la capacidad de probar y ampliar los enfoques sostenibles de las organizaciones de mujeres. Se han mostrado ejemplos en los que las evaluaciones tuvieron como resultado el desarrollo de programas conjuntos, así como la mejora de la integración de las dimensiones de la igualdad de género en el MANUD.

39. No obstante, se deben realizar esfuerzos para garantizar que las evidencias evaluativas se usen para aportar información en el aprendizaje organizacional, en la toma de decisiones y en las mejoras. Si ONU-Mujeres contara con más evaluaciones orientadas a crear impacto, retroalimentación o resultados evaluativos en tiempo real y CPE que demuestren los aspectos que funcionan y las razones para su correcto funcionamiento, la organización generaría más evidencias de valor.

40. A nivel institucional, el SEI proporcionó información y conocimientos de evaluación pertinentes sobre los procesos organizativos estratégicos principales. Entre ellos se incluyó una evaluación sobre la evaluabilidad del Plan estratégico para 2018-2021, la metasíntesis de información extraída de evaluaciones, la contribución a la valoración de los nuevos documentos estratégicos nacionales, así como la participación en procesos de cambio organizativos institucionales.

Figura 6: Uso de las evaluaciones, 2018



Fuente: Sistema de gestión de resultados.

IV. Sistema de evaluación descentralizada

41. Se ha establecido una amplia variedad de actividades y medidas para mejorar la calidad, la cobertura, la credibilidad y el uso de las evaluaciones descentralizadas. En esta área, los apoyos procedieron principalmente de los especialistas en evaluación regional del SEI. Este apoyo en materia de asesoramiento y garantía de calidad cubrió una amplia variedad de áreas, desde la planificación, ejecución y gestión de evaluaciones estratégicas a nivel nacional y regional, hasta el desarrollo de la capacidad de evaluación nacional y la coordinación en todo el sistema de Naciones Unidas para la evaluación con perspectiva de género.

42. Todas las regiones han desarrollado estrategias de evaluación a través de procesos amplios participativos y consultivos. Las estrategias establecen la dirección que se debe seguir para mejorar la calidad, así como para fortalecer la cultura y las capacidades de evaluación a nivel regional y nacional.

43. Tomando como base la Estrategia de evaluación global para 2018-2021, el SEI ha fortalecido la sinergia entre las evaluaciones institucionales y descentralizadas, y ha profundizado en la colaboración con el Servicio de Auditoría Interna a través del intercambio de información y planificación. Se espera que esto mejore la abundancia de las evidencias de supervisión y que aumente la rentabilidad y el intercambio de lecciones sobre procesos y resultados. Asimismo, el SEI fomentó la colaboración en todo el conjunto de ONU-Mujeres, especialmente con la División de Programas para mejorar el aprendizaje y la rendición de cuentas a través de una función de evaluación eficaz.

A. Garantía de calidad y apoyo técnico para evaluaciones descentralizadas

44. En 2018 se iniciaron dos importantes actualizaciones: la revisión del procedimiento para evaluaciones descentralizadas y la herramienta y la orientación en evaluación sobre la calidad de los informes de evaluación para ayudar a maximizar la pertinencia y la calidad de las evaluaciones, así como el aprendizaje relacionado en el contexto de la Estrategia de evaluación global para 2018-2021. Se espera que el procedimiento, una vez finalizado, proporcione mayor calidad sobre los roles y las responsabilidades de diferentes actores para la función de evaluación descentralizada y para proporcionar claridad sobre los principios y los estándares de calidad de la evaluación. Se espera que la implementación del procedimiento estimule la cobertura aumentada de las CPE en todas las regiones.

45. La herramienta y la orientación en evaluación sobre la calidad de los informes de evaluación revisados presentaron un sistema estandarizado de calificaciones ponderadas que cubría ocho parámetros. La herramienta actualizada incorpora los estándares del Indicador del desempeño de las evaluaciones revisados de ONU-SWAP. Se espera que estos cambios, en términos de preguntas de racionalización y aumento de coherencia de las calificaciones, mejoren los estándares de calidad de las evaluaciones por parte de las personas encargadas de las evaluaciones, las y los evaluadores y las y los asesores independientes.

46. Junto con las prioridades articuladas en el Plan de Evaluación Institucional para 2018–2021, el SEI amplió y trasladó su participación en el suministro de apoyo de garantía de calidad y técnico para la gestión de más evaluaciones estratégicas. Durante el período de presentación de informes, el SEI, a través de sus especialistas en evaluación regional, gestionó cinco evaluaciones regionales en las regiones de Estados Árabes, Asia y el Pacífico, América y el Caribe y África Occidental y Central. De forma similar, el SEI cogestionó cinco CPE junto con las respectivas oficinas en los países de Burundi, Kenya, Rwanda, Sudán del Sur y Liberia. Más allá de la gestión

de los procesos de evaluación, el personal del SEI comenzó a desempeñar un rol más importante en la realización de evaluaciones institucionales, por ejemplo, en evaluaciones institucionales sobre la contribución de ONU-Mujeres a la participación política y al liderazgo de las mujeres. El SEI también presentó un estudio de caso temático como complemento al enfoque de estudios de caso por país para las evaluaciones institucionales. Este enfoque demostró ser crucial para proporcionar información en profundidad en áreas de interés temático. Además, se prestó apoyo a la garantía de calidad y al asesoramiento en más de 50 programas, evaluaciones conjuntas y temáticas y proyectos en curso y completados encargados por las oficinas de ONU-Mujeres a distintos niveles.

B. Sistemas que mejoren la calidad, la credibilidad y el uso de las evaluaciones descentralizadas

47. Al proporcionar un sistema para supervisar el desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres a través del Sistema Mundial de Supervisión de Evaluación, el SEI ha realizado un seguimiento y supervisado el progreso de los indicadores clave del desempeño de las evaluaciones. En colaboración con la División de Programas, se proporcionaron actualizaciones sobre los indicadores clave del desempeño periódicamente a través del Sistema de evaluación de las oficinas en los países (COAT) institucional. La integración de los indicadores de evaluación seleccionados en este sistema institucional ha ayudado a llamar la atención sobre áreas que requieren medidas y un seguimiento en mayor medida.

48. Los planes de evaluación presupuestados siguen siendo un componente integral de la planificación nacional y regional, así como de los procesos de aprobación. Sin embargo, es necesario afrontar la planificación realista y estratégica de las evaluaciones para mejorar su calidad. Las evaluaciones y las respuestas de la Administración están disponibles a través del Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento del Uso de las Evaluaciones de ONU-Mujeres.

49. Aunque las dependencias institucionales tienen la máxima responsabilidad para usar las evidencias y la información extraída de las evaluaciones, el SEI ha desempeñado un rol clave en la facilitación de la integración de los hallazgos de las evaluaciones con la programación y los procesos de planificación institucionales. Esto se ha logrado a través de la participación en la conceptualización de algunos documentos estratégicos, valoraciones de programas y mecanismos de aprobación. Se realizaron tres revisiones de evaluabilidad para mejorar el diseño, los resultados y los marcos de supervisión de los programas, así como la posible evaluabilidad de programas.

C. Desarrollo de la capacidad de evaluación interna y programa de profesionalización sobre evaluación

50. A lo largo de 2018, el SEI continuó fomentando el aprendizaje y el uso de las evaluaciones a través de iniciativas de profesionalización y de desarrollo de la capacidad de evaluación interna. Entre ellas, se incluyeron formaciones de evaluación, material de orientación y apoyo técnico para la función de evaluación descentralizada.

51. El curso de aprendizaje electrónico «Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género» es una herramienta en línea para el personal de ONU-Mujeres y las partes interesadas externas que instruye sobre cómo gestionar y usar las evaluaciones con perspectiva de género. El curso es de acceso público y, en diciembre de 2018, se habían registrado 2937 personas. Esto supone un aumento de 956 personas desde

2017. En 2018, el 64 % de las oficinas en los países de ONU-Mujeres tienen al menos un centro de coordinación del seguimiento y la evaluación que haya recibido una certificación de finalización. El Manual de evaluación de ONU Mujeres, que constituye los fundamentos del curso, tuvo más de 3000 visitas en 2018, lo cual representa un incremento del 10 % en comparación con el 2017.

52. Además de estas herramientas de aprendizaje en línea, los especialistas en evaluación regional del SEI continuaron abordando necesidades de apoyo específicas. Por ejemplo, en las regiones de África Oriental y Meridional, América y el Caribe y Asia y el Pacífico se celebraron sesiones y talleres de formación de evaluación regional a lo largo del año. También se impartió formación personalizada en las oficinas de ONU-Mujeres de la región de Europa y Asia Central.

53. El SEI mantuvo sus esfuerzos en formación a funcionarios encargados y centros de coordinación del seguimiento y la evaluación. Estos esfuerzos incluyeron preparación individual y formación de instructores en todas las regiones. El SEI también facilitó la participación de centros de coordinación del seguimiento y la evaluación en oportunidades externas de aprendizaje sobre las evaluaciones para fortalecer la capacidad interna de seguimiento y la evaluación, como el Programa internacional para la formación en evaluación de desarrollo.

V. Comunicación para facilitar el uso de evaluaciones

A. Implementación de la estrategia de comunicación

54. En 2018, el SEI publicó resultados y hallazgos de evaluación a través de canales más diversos, aprovechando el aumento en la interacción con el público externo a través de Internet y los medios sociales. La cuenta de Twitter del SEI se utilizó para promocionar las publicaciones y los resultados de evaluación del SEI, así como para compartir información y conocimiento sobre las evaluaciones con perspectiva de género. Estos canales también se usaron como plataforma para aprovechar el público externo e interactuar con él en conferencias y seminarios web, incluidos los eventos coorganizados con otros asociados.

55. El SEI invirtió en la producción de datos e información más fáciles de comprender para los usuarios desarrollando publicaciones y resúmenes más visuales. Ha publicado tres revistas Transform sobre: (a) la evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la participación política y el liderazgo; (b) el metaanálisis de evaluaciones; y (c) el trabajo conjunto para empoderar voces. El último número de Transform fue una edición especial con la colaboración de asociados, incluidos UNICEF, UNODC, UNFPA y el Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia.

56. El sitio web de ONU-Mujeres sobre evaluaciones, como canal de comunicaciones públicas principal, se actualizó de manera activa con las últimas publicaciones y herramientas. En 2018, el sitio recibió más de 7000 visitas, un aumento del 51 % en comparación con el 2017, lo cual indica un aumento de interés en el contenido de evaluación. Además del sitio principal, las visitas independientes de varios productos de comunicación del SEI, incluida la orientación de ISE4GEMS y el estudio de macrodatos, sumaron, en total, más de 10 000 visitas en 2018.

57. De forma similar, las oficinas regionales de ONU-Mujeres tomaron medidas para utilizar de mejor forma las evidencias evaluativas y hacerlas más accesibles. Por ejemplo, la oficina regional de los Estados Árabes desarrolló una página específica para la evaluación en el sitio web regional para concentrar los recursos de las evaluaciones e incrementar el uso de estas. La oficina regional de Asia y el Pacífico,

por su parte, organizó una sesión de aprendizaje sobre las evaluaciones. Además, las regiones América y el Caribe, África Oriental y Meridional, Europa y Asia Central y Asia Central y África Occidental y Central produjeron materiales de comunicación específicos de cada región sobre los productos de conocimiento del SEI.

58. El SEI desarrolló un boletín interno con información actualizada sobre evaluaciones, publicaciones y eventos de aprendizaje completados, y lo divulgó entre las partes interesadas pertinentes.

VI. Coordinación de las evaluaciones con perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas

A. Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG)

59. ONU-Mujeres desempeñó un rol importante en la promoción y el fomento de la integración de las dimensiones de igualdad de género y derechos humanos en el trabajo del UNEG. El SEI, mediante su función de codirección del grupo de trabajo orientado hacia la igualdad de género y los derechos humanos, ofreció liderazgo para iniciar la metasíntesis de las evaluaciones del MANUD con una perspectiva de género. La síntesis trata de analizar el estado de la integración de las perspectivas de género y derechos humanos en las evaluaciones del MANUD y de los resultados sobre igualdad de género. Se espera que la síntesis informe sobre el desarrollo, la implementación y la evaluación de la nueva generación de MANUD. Dicha síntesis se completará en 2019.

60. El SEI siguió actuando como Secretaría del indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP. En 2018, además de dirigir la revisión del cuadro de calificaciones y el documento técnico del indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP, el SEI evaluó la calidad de los materiales enviados por las 42 entidades informantes. Se elaboró y divulgó un informe resumido que señalaba las fortalezas y desafíos a los que hicieron frente las entidades informantes sobre el indicador del desempeño de las evaluaciones. Se finalizó la orientación sobre la evaluación del desempeño institucional en lo relativo a la integración de género en colaboración con varios miembros del UNEG. La orientación sirve como recurso para aquellas entidades de las Naciones Unidas que deseen realizar una evaluación sobre la integración de género a nivel institucional y programático.

61. El SEI dirigió el subgrupo del grupo de trabajo sobre el MANUD del UNEG mediante la revisión de las prácticas de gestión y las metodologías de evaluación nacionales a fin de informar sobre cómo se alinean las áreas de identificación y práctica para las evaluaciones conjuntas nacionales como aportaciones a las evaluaciones del MANUD. El SEI copresidió el grupo de interés de evaluación humanitaria y el grupo de examen entre pares del UNEG. Durante el intercambio anual de prácticas de evaluaciones del UNEG de 2018, el SEI convocó una sesión de gran afluencia sobre la evaluación con perspectiva de género. La participación en estos grupos favoreció un foro efectivo para la defensa de los problemas en igualdad de género y evaluación.

B. Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

62. En consonancia con los nuevos estándares introducidos como parte del ONU-SWAP 2.0, el SEI encargó una evaluación externa de 34 evaluaciones completadas en cuanto al tratamiento que otorgan a las consideraciones de género. En general, los

informes de evaluación de ONU-Mujeres eran sólidos y la mayoría cumplía los criterios de evaluación del ONU-SWAP. La puntuación media general situó a ONU-Mujeres entre las entidades que superaron los requisitos de evaluación de género del ONU-SWAP. En respuesta a los hallazgos y recomendaciones de la evaluación externa, el SEI seguirá mejorando sus instrumentos y métodos para garantizar que se aplican plenamente los análisis de género y las evaluaciones de vulnerabilidad en todas las etapas de las evaluaciones. El SEI ofrecerá más orientación a las y los evaluadores sobre el examen y la obtención de resultados en relación con la transformación de las relaciones de poder, las normas, las estructuras y las conductas en lo que respecta a la igualdad de género.

63. En 2018, de las 66 entidades informantes de ONU-SWAP, 42 informaron sobre el progreso en términos del indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP. El 21 % informó que estaban «superando los requisitos», el 24 % que estaban «cumpliendo con los requisitos» y el 18 % que «se estaba acercando a los requisitos». Ninguna entidad comunicó no haber cumplido con los requisitos; no obstante, un 37 % informó que el indicador no se aplicaba a su caso específico debido a que la entidad no había realizado ninguna evaluación o como resultado de su trabajo altamente tecnológico. En su conjunto, casi un 71 % ha alcanzado el punto de referencia en lo que respecta a las evaluaciones con perspectiva de género. Aunque los patrones de desempeño son variados, la mayoría de las entidades han tomado medidas correctivas y mejorado sus sistemas y capacidades para llevar a cabo evaluaciones con perspectiva de género. Catorce entidades informaron haber realizado evaluaciones institucionales sobre el desempeño de la integración del género o la política sobre género, un nuevo requisito que se introdujo en 2018 para superar los requisitos.

C. Apoyo a las evaluaciones conjuntas y al Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD)

64. A fin de mejorar la coherencia de evaluación dentro del sistema de las Naciones Unidas y de progresar en la integración del género y los derechos humanos en las prácticas de evaluación, ONU-Mujeres ha participado de forma activa en los grupos de evaluación regional entre agencias mediante sus especialistas en evaluación regional. En 2018, ONU-Mujeres se encargó de la copresidencia del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Evaluación en Asia y el Pacífico (UNEDAP) y mantuvo su participación activa en el grupo de examen entre pares regional del GNUD. ONU-Mujeres también participó en diversas iniciativas conjuntas en otras regiones. Dentro del marco de los grupos de evaluación regionales, ONU-Mujeres proporcionó servicios técnicos y de asesoramiento a nueve evaluaciones del MANUD⁸.

65. Asimismo, ONU-Mujeres sirvió de apoyo a siete evaluaciones conjuntas, incluida una evaluación regional conjunta en África Occidental y Central. El apoyo al MANUD y las evaluaciones conjuntas incluyeron apoyo técnico y asesor para la revisión de los términos de referencia, la contratación de las y los asesores y la garantía de calidad de las distintas fases de evaluación.

66. ONU-Mujeres colaboró con varias agencias y apoyó el diseño y la impartición de formación en las evaluaciones con perspectiva de género. Durante el período de presentación de informes, ONU-Mujeres colaboró con UNSSC Knowledge Centre y coorganizó una sesión de formación denominada «How to manage UN evaluations in the context of the 2030 Agenda for Sustainable Development» (Cómo gestionar las

⁸ Aquí se incluyen las evaluaciones del MANUD realizadas en Senegal, Malí, Guatemala, Cuba, Bosnia y Herzegovina, Timor-Leste, Camboya, Túnez y Angola.

evaluaciones de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible) en Bonn, Alemania. ONU-Mujeres también coorganizó una formación regional del UNEDAP centrado en el MANUD y las evaluaciones con perspectiva de género. Se organizaron cursos de formación y eventos de aprendizaje similares en Serbia, Georgia, Ucrania, Timor-Leste, Uganda y Panamá destinados a participantes procedentes de países donde se había implementado el MANUD. En 2018, más de cien miembros de la plantilla de ONU-Mujeres y agencias asociadas de las Naciones Unidas adquirieron conocimientos y capacidades sobre cómo gestionar las evaluaciones con perspectiva de género.

VII. Aprovechamiento de la alianza para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación y la evaluación para los ODS

A. EvalGender+: Asociación mundial para fomentar las evaluaciones con perspectiva de género

67. ONU-Mujeres continuó su labor propiciando el terreno para las evaluaciones con perspectiva de género en el contexto de los ODS. Se lideraron esfuerzos continuos para mejorar las capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género mediante talleres, eventos y la generación de conocimientos.

68. Durante 2018, ONU-Mujeres siguió coliderando EvalGender+, una asociación global con múltiples partes interesadas para fortalecer la demanda, el suministro y la calidad de las evaluaciones con perspectiva de género como un camino para apoyar la rendición de cuentas para los compromisos en igualdad de género en la implementación de los ODS. La comunidad de prácticas de EvalGender+ ascendió a 3664 miembros en 2018, lo que suscitó buenas prácticas y nuevos debates en la comunidad de evaluación y género.

69. Como parte de su trabajo a nivel global, en colaboración con EvalGender+ y EvalSDGs, el SEI produjo un informe de políticas sobre los aportes que realizaron las pruebas evaluativas con perspectiva de género a los exámenes nacionales voluntarios de 2018. El informe concluye que aún queda mucho por hacer para ayudar a los países a usar las evaluaciones con perspectiva de género. Durante el Foro Global para la evaluación de las y los parlamentarios, en colaboración con EvalGender+, el SEI celebró un evento paralelo en Colombo, Sri Lanka, sobre la importancia de la evaluación con perspectiva de género y equidad. Como resultado del evento, las y los parlamentarios y las organizaciones voluntarias de las y los evaluadores profesionales de 25 países expresaron su compromiso para defender el enfoque de «no excluir a nadie» en sus sistemas de evaluación mediante unas evaluaciones inclusivas y participativas que analicen las relaciones de poder entre las partes interesadas. Hacia finales de 2018, como parte de su asociación con EvalPartners y con la copresidencia de EvalGender+, ONU-Mujeres inició intervenciones en cinco países (Chile, Jordania, Nepal, Indonesia y Zimbabwe) para fortalecer la integración de una perspectiva de género en los sistemas nacionales de evaluación y para garantizar que se use la evaluación en los exámenes nacionales voluntarios.

70. El SEI también se asoció con el Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia y celebraron un evento conjunto de intercambio de prácticas sobre la evaluación con perspectiva de género y los ODS en Helsinki. Al evento asistieron más de 150 participantes de todo el mundo. En 2018, se firmó un nuevo acuerdo con el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo para apoyar los esfuerzos del SEI en el desarrollo de capacidades nacionales de evaluación mediante la producción

de orientación metodológica y la documentación de buenas prácticas y bienes públicos sobre la evaluación con perspectiva de género.

B. Fomento de los sistemas nacionales de seguimiento y evaluación con perspectiva de género en determinados países

71. En las Américas y el Caribe, el SEI apoyó a diversos sistemas nacionales para ofrecer orientación sobre cómo integrar la perspectiva de la igualdad de género en las evaluaciones, los marcos de seguimiento y evaluación; y sobre cómo desarrollar los indicadores de género para medir el progreso. Entre los colaboradores clave de 2018 se pueden citar el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) de Costa Rica, la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI) y el Ministerio de la Mujer de la República Dominicana. En 2018 se inició una iniciativa conjunta con varios asociados regionales para desarrollar un índice de capacidades de evaluación para los sistemas nacionales de seguimiento y evaluación.

72. En los Estados Árabes, tomando como base la colaboración con ONU-Mujeres, la séptima conferencia anual de la red de evaluación regional EvalMENA incluyó un capítulo sobre la evaluación con perspectiva de género para la presentación de informes sobre el progreso en la agenda de los ODS, la cual incluyó debates sobre los exámenes nacionales voluntarios y los hallazgos de los estudios de caso de desarrollo de capacidades nacionales de evaluación encargados por ONU-Mujeres en cuatro países.

73. En Asia y el Pacífico, ONU-Mujeres Nepal produjo un vídeo para compartir la experiencia del Gobierno de Nepal a la hora de desarrollar un plan de evaluación nacional con perspectiva de género y equidad. El SEI también participó en el grupo de examen entre pares junto con UNICEF y el PNUD para evaluar la adecuación del sistema de evaluación nacional en lo que respecta a la evaluación de los ODS.

74. En África, los esfuerzos de las capacidades nacionales de evaluación se centraron en fortalecer la capacidad de las y los representantes del parlamento para gestionar y usar las evaluaciones con perspectiva de género. El SEI colaboró con el Center for Learning on Evaluation and Results (CLEAR) en África anglófona para integrar una perspectiva de género en un currículo formativo sobre el uso de pruebas e investigación en el contexto parlamentario. Se organizaron diversos talleres en colaboración con APNODE (red de parlamentarios africanos para la sección de desarrollo de la evaluación de Côte d'Ivoire) para fortalecer las capacidades de las y los parlamentarios a la hora de gestionar las evaluaciones con perspectiva de género.

75. En Europa y Asia Central, el SEI ofreció formación presencial a los miembros del gobierno nacional serbio y las principales partes interesadas de las organizaciones de la sociedad civil para preparar la evaluación del Plan de Acción Nacional sobre igualdad de género para 2016-2018.

VIII. El programa de trabajo para 2019 del Servicio de Evaluación Independiente

76. El programa de trabajo para 2019 del SEI deriva del plan de trabajo para 2019 de los Servicios de Auditoría Interna y Evaluación Independiente (SAEI). Se rige por la Estrategia de Evaluación para 2018-2021 y el Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021. El programa de trabajo se centra en cinco áreas de resultados clave que se detallan a continuación.

A. Puesta en marcha de evaluaciones institucionales eficaces

77. En 2019, el SEI presentará ante la Junta Ejecutiva los hallazgos de las tres evaluaciones institucionales realizadas sobre los siguientes aspectos: (a) la gobernanza y la planificación nacional; (b) la contribución de ONU-Mujeres a la respuesta humanitaria; y (c) una metasíntesis de las evaluaciones institucionales y descentralizadas que ONU-Mujeres gestionó en 2018. El SEI también llevará a cabo una revisión de la política de evaluación de ONU-Mujeres que se presentará ante la Junta Ejecutiva en 2020. El SEI revisará y actualizará la Estrategia de evaluación global, que se informará mediante el trazado de las deficiencias de pruebas de evaluación. El SEI continuará colaborando con el PNUD, UNFPA y UNICEF en la evaluación conjunta del capítulo común del Plan Estratégico para 2018-2021. Asimismo, el SEI seguirá explorando y fortaleciendo herramientas y metodologías innovadoras con perspectiva de género para las evaluaciones herramientas.

B. Aplicación de sistemas eficaces de evaluación descentralizada

78. El SEI cogestionará las evaluaciones de la cartera de proyectos a nivel regional y nacional, así como un modelo de evaluación piloto con una mayor participación del personal del SEI en la realización de las evaluaciones y la preparación de los informes. El SEI planea ofrecer asistencia técnica a aproximadamente 70 evaluaciones descentralizadas previstas. La metodología de las CPE se actualizará para tener en cuenta las lecciones emergentes de las evaluaciones que se han completado en los dos últimos años. El SEI seguirá ofreciendo orientación a los coordinadores de evaluaciones. El SEI seguirá realizando un seguimiento de los indicadores clave del desempeño para la evaluación, implementando el sistema mundial de valoración y análisis de los informes de evaluación y manteniendo el sistema GATE.

C. Fomento de la coordinación de la evaluación con perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas

79. El SEI hará uso del UNEG y de los grupos de evaluación regionales de las Naciones Unidas como puntos de partida clave para integrar la igualdad de género en todo el trabajo de evaluación entre agencias y para promover la evaluación con perspectiva de género. En colaboración con el UNEG, el SEI dirigirá la metasíntesis de las evaluaciones de MANUD desde una perspectiva de género. El SEI seguirá apoyando a las entidades de las Naciones Unidas en lo que respecta al indicador del desempeño de las evaluaciones de ONU-SWAP mediante orientación técnica, formación y presentación de informes. El SEI participará de forma activa 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.

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

80. El SEI continuará apoyando el desarrollo de capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género mediante EvalGender+ y EvalPartners y otras alianzas directas con organizaciones de evaluación. El SEI ofrecerá asistencia selectiva para integrar una perspectiva de género en los sistemas nacionales de seguimiento y evaluación bajo las instrucciones de EvalPartners. El SEI ayudará a conectar la evaluación con los procesos de los ODS, en concreto mediante el refuerzo de la capacidad de los sistemas nacionales de evaluación para contribuir a los exámenes nacionales voluntarios con evidencias evaluativas de género. Esto

garantizará que la evaluación con perspectiva de género siga siendo un camino de apoyo para la rendición de cuentas a fin de lograr los compromisos en materia de igualdad de género de los ODS.

E. Fortalecimiento del uso de evaluaciones con perspectiva de género

81. A fin de continuar mejorando la utilidad de las evaluaciones descentralizadas e institucionales, el SEI revisitará y actualizará su estrategia de uso de evaluaciones y comunicaciones (junto con las del SAEI más ampliamente). El SEI supervisará el grado de uso de las evaluaciones en los procesos clave de organización y planificación estratégica. Los medios sociales y los materiales de comunicación seguirán siendo medios importantes para la divulgación de los hallazgos y recomendaciones de las evaluaciones y de otras iniciativas de aprendizaje. Asimismo, el SEI invertirá en conocimientos y alianzas de aprendizaje con las Divisiones de Programas y Políticas, y contribuirá a la estrategia general de gestión del conocimiento de ONU-Mujeres con pruebas de la evaluación.

F. Presupuesto para el programa de trabajo de 2019 del Servicio de Evaluación Independiente

82. El presupuesto del SEI para el 2019 es de 3 887 028 dólares estadounidenses. El presupuesto se divide en tres categorías de financiación: presupuesto institucional, recursos básicos para programas y recursos complementarios.

83. El presupuesto institucional de 2 586 339 dólares estadounidenses cubre los sueldos de siete miembros de la plantilla del SEI y el 50 % del de tres miembros directivos de la plantilla del SAEI, además de las actividades clave del plan de trabajo: costo de los estudios de evaluación; costo de los productos de comunicación y la gestión de los conocimientos; apoyo a los sistemas de evaluación descentralizada; apoyo a la coordinación de las Naciones Unidas para la evaluación con perspectiva de género; y desarrollo de capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género. Al margen del presupuesto institucional, una partida de 1 181 599 dólares estadounidenses de recursos básicos cubre los sueldos de cinco especialistas en evaluación regional. El SEI también ha asegurado 119 090 dólares estadounidenses de recursos complementarios procedentes del NORAD para determinadas actividades de evaluación específicas en 2019.

Anexo I

Evaluaciones completadas en 2018

Región	Oficina o división	Título de la evaluación	Calificación de la calidad del informe
África Occidental y Central	Malí	L'évaluation Finale Du Projet « Projet D'amélioration De L'accès Des Femmes Victimes De Violences Sexuelles Et Basées À La Justice Et À La Sécurité Dans Le Processus De Consolidation De La Paix Au Mali »	Suficiente
	Oficina Regional para el África Occidental y Central (Senegal)	End-Term Evaluation of the Joint Programme on Gender, Menstrual Hygiene and Sanitation	Muy buena
	Camerún	Prise En Charge Adéquate Des Femmes Victimes De Violences Dans La Région De L'extrême Nord	Buena
África Oriental y Meridional	Liberia	Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Burundi	Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Kenya	Country Portfolio Evaluation	Buena
		Evaluation of "Countering Violent Extremism" Project in Kenya	Buena
	Rwanda	Final Evaluation of the Joint Programme "Advancing and Sustaining Gender Equality Gains in Rwanda"	Muy buena
		Country Portfolio Evaluation	Buena
	Sudán del Sur	Country Portfolio Evaluation	Muy buena
Etiopía	Evaluation of "Preventing and Responding to Violence Against Women and Girls in Ethiopia" Programme	Buena	
Mozambique	Mid-term Evaluation of WEE project in Gaza, Mozambique	Buena	
Asia y el Pacífico	Bangladesh	Evaluation of "Building Capacity to Prevent Violence Against Women (BCPVAW)"	Buena
	Oficina plurinacional para el Pacífico (Fiyi)	End of Project Evaluation of the EC Strongim Mere: "Promoting Women's Political Participation And Representation in the Solomon Islands" (2014 – 2016)	Insatisfactoria
	Oficina regional para Asia y el Pacífico (Tailandia)	Final Evaluation of Regional Project "Preventing Exploitation of Women Migrant Workers"	Buena

	India MCO	Final Evaluation of RNE supported project “Promoting women’s political participation in Sri Lanka”	Insatisfactoria
	Oficina regional para los Estados Árabes (Egipto)	Evaluation of “UN-Women’s Economic Interventions under LEAP/HA programming in the Arab States region”	Buena
	Jordania	Evaluation of UN-Women’s “Peace and Security in the Arab States” Regional Project	Buena
	Egipto	Evaluation of “Securing Rights and Improving Livelihoods of Women (SRILW)” Action	Buena
		Final Evaluation of UN-Women’s “Promoting Women’s Employment by Creating Safe and Women-Friendly Workplaces” Programme (WEPP)	Buena
	Marruecos MCO	L’évaluation Finale du Projet de l’opérationnalisation de l’entente de partenariat pour la promotion de la participation des Femmes à la gestion des affaires locales et le renforcement de la gouvernance territoriale sensible au genre (2014–2017)	Muy buena
Europa y Asia Central	Albania	UN Women Albania Outcome Evaluation on “Women’s Leadership and Political Participation”	Buena
	Kirguistán	Joint Programme on: “Accelerating Progress Towards the Economic Empowerment of Rural Women”	Muy buena
		Livelihoods Through Participation and Equal Access to Water	Buena
América y el Caribe	El Salvador	Evaluación Final Del Proyecto: “Ciudad Mujer/Onu Mujeres”	Buena
	México	Evaluation of “The Safe Cities Campaign #Noesdehombres”	Muy buena
	Ecuador	Evaluación Del Proyecto “Mujeres Liderando El Desarrollo Inclusivo Sostenible De La Provincia De Loja”	Buena
	Colombia	Final Evaluation of the “Women’s Citizenship for Peace, Justice and Development”	Buena
	Colombia	Mid-term Evaluation of the Programme: “Overcoming Gender-Based Violence to Ensure Women’s Full Enjoyment of Rights”	Muy buena
	Oficina regional para América y el Caribe (Panamá)	Regional Evaluation on Normative Frameworks	Muy buena
	Ecuador	Mid-term Evaluation of “Sustainability of the wasteland from a gender perspective”	Suficiente

Institucional	Servicio de Evaluación Independiente (SEI)	UN-Women's Contribution to Women's Political Participation and Leadership	Muy buena
		Metaanálisis de las evaluaciones gestionadas por ONU-Mujeres en 2017	
Sede central	Fondo para la Igualdad de Género	Independent Evaluation of “UN-Women's Fund for Gender Equality” (2009–2017)	Muy buena
	División de Políticas	Knowledge Gateway on Women’s Economic Empowerment	Muy buena
