



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

Distr. general
16 de abril de 2021
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2021

21 a 23 de junio de 2021

Tema 5 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 2020**

Resumen

En este documento se presenta un panorama general de las evaluaciones estratégicas concluidas; el desempeño de la función de evaluación en los planos centralizado y descentralizado; la contribución de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) al fomento de una evaluación con perspectiva de género en las Naciones Unidas; y el desarrollo de la capacidad de evaluación nacional. Asimismo, el documento contiene el programa de trabajo y el presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente para 2021.

La Junta Ejecutiva tal vez desee: i) tomar nota del informe sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres de 2020 y el programa de trabajo y presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente para 2021; ii) acoger con agrado que ONU-Mujeres siga manteniendo una función de evaluación independiente, creíble y útil, así como su contribución a las actividades de evaluación con perspectiva de género en todo el sistema y al desarrollo de la capacidad de evaluación nacional; y iii) expresar su apoyo continuo al refuerzo de la función de evaluación en ONU-Mujeres.



I. Introducción

1. El presente informe contiene un panorama general de las evaluaciones estratégicas concluidas; el desempeño de la función de evaluación de ONU-Mujeres en los planos centralizado y descentralizado; la contribución de ONU-Mujeres a fomentar la evaluación con perspectiva de género en las Naciones Unidas; y el desarrollo de la capacidad de evaluación nacional. El informe abarca dos evaluaciones institucionales, una metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres y diez evaluaciones estratégicas de carteras de proyectos regionales y nacionales, tres de las cuales fueron dirigidas por el Servicio de Evaluación Independiente (SEI). En 2020, el Servicio proporcionó asistencia técnica para 26 evaluaciones descentralizadas, fomentó el uso de la evaluación para el aprendizaje y la rendición de cuentas en ONU-Mujeres y trabajó con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y con asociados nacionales de todo el mundo para promover la evaluación con perspectiva de género.

2. En 2020, la Junta Ejecutiva aprobó la política de evaluación revisada, que reforzó aún más la modalidad de realización de las evaluaciones y en virtud de la cual el personal del SEI asumió un mayor papel de dirección de las evaluaciones estratégicas. A medida que continúa la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), se hace más importante que nunca que ONU-Mujeres explore procesos de evaluación eficaces en función de los costos, adaptables y más rápidos para lograr mejores resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

3. El informe se divide en seis secciones. En la sección 1 se describe la adaptación de las actividades de evaluación de ONU-Mujeres durante la pandemia de COVID-19. En la sección 2 se resumen las evaluaciones institucionales y las constataciones de la metasíntesis. En la sección 3 se incluye una sinopsis de diez evaluaciones regionales y evaluaciones de carteras de proyectos nacionales. La sección 4 presenta el desempeño de la función de evaluación en ONU-Mujeres. En la sección 5 se resumen los resultados clave del SEI en la coordinación en el plano de las Naciones Unidas y el desarrollo de la capacidad de evaluación nacional. Por último, en la sección 6 se presentan el programa de trabajo y el presupuesto del SEI para 2021.

II. Evaluaciones durante la pandemia de COVID-19

4. En respuesta a la pandemia de COVID-19, el SEI emprendió varias iniciativas a fin de proporcionar apoyo continuo para la evaluación en todo el mundo y a nivel descentralizado, en particular la elaboración de orientación, la revisión de la planificación de las evaluaciones y la prestación de apoyo en materia de asesoramiento y aseguramiento de la calidad para la gestión y realización de evaluaciones estratégicas regionales y temáticas, así como evaluaciones de las carteras de proyectos nacionales.

5. El SEI permaneció en contacto estrecho con las oficinas de ONU-Mujeres sobre el terreno, ya sea celebrando consultas sobre la viabilidad de las actividades de evaluación u orientándolas sobre posibles ajustes. También se realizaron exámenes técnicos y consultas que se centraron en parte en valorar los métodos de evaluación a distancia caso por caso junto a los equipos de evaluación en el plano nacional. En la planificación y realización de las evaluaciones se hizo hincapié en el principio de no causar daño.

6. El SEI elaboró orientación y puso en marcha varias evaluaciones rápidas para responder a las nuevas necesidades de pruebas de evaluación en los planos mundial y regional; por ejemplo, la herramienta de bolsillo aportó directrices prácticas para

adoptar una perspectiva de género en la gestión de la evaluación y la recopilación de datos. Debido al aumento del uso de la recopilación de datos virtual, la herramienta destacó la necesidad de cumplir los protocolos éticos pertinentes, emplear métodos que tuvieran en cuenta las cuestiones de género en la recopilación de datos a distancia, almacenar y proteger los datos sensibles, y compartir las constataciones de forma accesible y fácil de usar.

7. El SEI emprendió dos evaluaciones rápidas para determinar lecciones clave y aportar pruebas para la respuesta de ONU-Mujeres a la COVID-19: por una parte, la evaluación rápida de la respuesta de la Oficina Regional de las Américas y el Caribe de ONU-Mujeres a la crisis de la COVID-19 aportó información en tiempo real sobre las estrategias y las medidas de adaptación a la pandemia a nivel regional; y por otra, la evaluación rápida de las intervenciones basadas en el uso de efectivo, realizada en colaboración con el Servicio de Auditoría Interna de ONU-Mujeres, que examinó el estado de preparación institucional y programática mediante un marco de análisis comparado de este tipo de intervenciones.

8. El SEI participó en actividades en todo el sistema de las Naciones Unidas uniéndose al grupo consultivo de evaluación para realizar un estudio de las lecciones aprendidas y de la evaluabilidad del fondo fiduciario multipartito de las Naciones Unidas para la respuesta a la COVID-19 y la recuperación y contribuyendo a la coalición mundial de evaluación de la COVID-19 gestionada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

III. Evaluaciones y estudios institucionales

9. El SEI lleva a cabo evaluaciones institucionales sobre cuestiones de importancia estratégica relativas a la contribución de la Entidad al logro de resultados que favorezcan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los resultados de las evaluaciones institucionales aportan ideas y lecciones aprendidas que sirven de base para la aplicación del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021 y la elaboración que se está llevando a cabo del próximo plan estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025.

10. En 2020, el SEI presentó a la Junta Ejecutiva dos informes de evaluación institucional y una metasíntesis:

- a) Evaluación de la eficacia y la eficiencia de las iniciativas programáticas insignia y las prioridades temáticas del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021;
- b) Evaluación temática del apoyo de ONU-Mujeres a los planes de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad; y
- c) Metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres.

11. En 2020, el Servicio también inició dos evaluaciones institucionales: una, sobre la función de coordinación y convocatoria de ONU-Mujeres para la eliminación de la violencia contra las mujeres; y otra, una evaluación formativa del enfoque de ONU-Mujeres hacia la innovación. Asimismo, el Servicio realizó con la Universidad de las Naciones Unidas un estudio conjunto titulado *Gender equality for health and well-being: Evaluative evidence of interlinkages with other SDGs* (La igualdad de género en pro de la salud y el bienestar: pruebas de evaluación sobre los vínculos con otros Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Evaluación de la eficacia y la eficiencia de las iniciativas programáticas insignia de ONU-Mujeres y las prioridades temáticas del Plan Estratégico para 2018-2021

12. La evaluación constató que, si bien las iniciativas programáticas insignia habían afrontado varios desafíos en cuanto a la puesta en funcionamiento, la gestión del conocimiento y la movilización de recursos, también habían contribuido de forma significativa a que la programación específica y estratégica se conociera y se adoptara más en todos los ámbitos de la labor de ONU-Mujeres. Pese a las grandes diferencias en la capacidad que tenían para cumplir plenamente sus ambiciosos objetivos, las 12 iniciativas lograron aportar un marco coherente, mediante teorías del cambio amplias, para aplicar las cinco prioridades temáticas de ONU-Mujeres y para presentar y dar a conocer la programación de ONU-Mujeres de forma que pudieran comunicarse de forma sistemática a los donantes y otros interesados.

13. Aunque la evaluación concluyó que las iniciativas programáticas insignia eran eficaces para integrar un cambio de mentalidad institucional hacia enfoques programáticos consolidados y ampliables, se indicaron oportunidades de mejorar los mecanismos de aseguramiento de la calidad, la movilización de recursos, el seguimiento y la presentación de informes financieros, la supervisión del desempeño institucional y las iniciativas vinculadas a alianzas estructuradas. En la evaluación se formularon seis recomendaciones para el futuro, que la administración aceptó, entre ellas el establecimiento de marcos de rendición de cuentas claros y la adopción de un enfoque claramente definido de los programas temáticos para ampliar la huella de ONU-Mujeres en materia de ejecución sobre la base de las metas en materia de capacidad sobre el terreno y movilización de recursos en el próximo Plan Estratégico.

Evaluación temática institucional del apoyo de ONU-Mujeres a los planes de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad

14. Esta evaluación institucional constató que ONU-Mujeres facilitó eficazmente procesos vinculados a los planes de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad que fomentaron la concienciación y el consenso en el plano nacional y contribuyeron en gran medida a la adopción de esos planes de acción. Esta labor contribuyó a sentar las bases para un cambio transformador en materia de igualdad de género. No obstante, sería conveniente que ONU-Mujeres contara con una teoría del cambio para este ámbito de trabajo a fin de poder apoyar mejor a los Gobiernos nacionales en la aplicación de los planes de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad reconociendo la importancia de la implicación nacional para su sostenibilidad a largo plazo.

15. En la evaluación se ofrecieron ocho recomendaciones, que la administración aceptó, en las que se sugería que ONU-Mujeres concibiera una estrategia para armonizar sus actividades de coordinación centrándose en reforzar y vincular los procesos de coordinación mundiales, regionales y nacionales; definiera una estrategia clara y sistemática para apoyar la aplicación de los planes de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad; mejorara sus sistemas internos de presentación de informes vinculados al seguimiento de los recursos financieros y los resultados de los planes de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad para demostrar mejor sus efectos y resultados; y reforzara el liderazgo técnico para lograr un enfoque armonizado en el apoyo de ONU-Mujeres a los planes de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad.

Metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres

16. La metasíntesis reunió pruebas de los productos obtenidos por ONU-Mujeres en materia de eficacia y eficiencia institucionales a partir de todas las evaluaciones de ONU-Mujeres concluidas entre 2018 y 2019, así como las evaluaciones institucionales de 2017. En la metasíntesis se destacó el progreso alcanzado y se reflejaron los factores indicados habitualmente como impulsores del cambio en forma de buenas prácticas y desafíos. La metasíntesis concluyó que ONU-Mujeres ejercía un papel crucial en el sistema de las Naciones Unidas aportando conocimientos técnicos para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y convocando a diversas partes interesadas de las Naciones Unidas para ejecutar programas conjuntos eficaces.

17. Asimismo, en la metasíntesis se indicaron ámbitos en que ONU-Mujeres podía mejorar sus sistemas de gestión basada en los resultados, su capacidad de seguimiento y evaluación y su uso de indicadores específicos de los productos. Los riesgos que se destacaron con más frecuencia en la muestra incluida en la evaluación fueron la falta de recursos financieros suficientes y la elevada rotación del personal. Sin embargo, en las evaluaciones se subrayó el valor del compromiso del personal de ONU-Mujeres para gestionar cargas de trabajo exigentes, el apoyo y la capacidad de respuesta de su administración y los esfuerzos por subsanar los atascos operacionales. La metasíntesis dio lugar a seis recomendaciones clave, que se estaban teniendo en cuenta como base para la elaboración del nuevo Plan Estratégico de ONU-Mujeres. La respuesta de la administración también confirmó el compromiso de la Entidad de usar la evaluación como herramienta para seguir optimizando el desempeño e impulsar un cambio transformador en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las evaluaciones institucionales para fomentar el cambio

18. ONU-Mujeres siguió utilizando las constataciones y recomendaciones de las evaluaciones institucionales para mejorar las políticas, las estrategias y las prácticas de programación.

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

19. La evaluación temática institucional que se realizó en 2019 de la acción humanitaria sirvió como marco para establecer la ventaja comparativa de ONU-Mujeres en la acción humanitaria y su fusión con la Sección de Paz y Seguridad a fin de mejorar la contribución de ONU-Mujeres a la respuesta a la crisis, la recuperación y la resiliencia en todos los ámbitos del apoyo normativo de la Entidad, su coordinación con el sistema de las Naciones Unidas y sus actividades operacionales. Se están aplicando recomendaciones para reforzar los sistemas y las capacidades internas para la acción humanitaria en ONU-Mujeres. De las 11 medidas que surgieron de las recomendaciones de la evaluación, 5 se completaron y 6 están en curso.

20. A partir de la evaluación se elaboró un nuevo proyecto de estrategia humanitaria (2021-2025) centrado en fomentar la rendición de cuentas para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas afectadas por la crisis, apoyar la protección y los medios de vida de las mujeres y las niñas, y promover las voces y el liderazgo de las mujeres y las niñas para mejorar la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas por la crisis. Cuando se preparó el presente informe se estaban celebrando consultas sobre esta estrategia para adaptarla también al nuevo Plan Estratégico de ONU-Mujeres y aplicarla en estrecha colaboración con los agentes

humanitarios clave de las Naciones Unidas. Junto con la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres sigue ejerciendo como la oficina encargada de las cuestiones de género del Comité Permanente entre Organismos, apoyando la elaboración de los informes del marco de rendición de cuentas en materia de género en la acción humanitaria de este Comité. Se desarrolló una plataforma de conocimientos a fin de compartir lecciones que sirvieran de base para la programación y de impartir capacitación sobre las cuestiones de género en la acción humanitaria. Por último, ONU-Mujeres está reforzando los sistemas de movilización de expertos en los planos mundial y regional aprovechando las alianzas con los asociados de reserva para emergencias.

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

21. La evaluación institucional realizada en 2019 de la contribución de ONU-Mujeres a la gobernanza y la planificación nacional favoreció la continuación del liderazgo de la entidad en este ámbito. Las recomendaciones se utilizaron para perfeccionar el enfoque estratégico de la Entidad, fundamentar las estrategias y la programación sobre el terreno, reforzar las actividades de desarrollo de la capacidad y aumentar la colaboración con los organismos de las Naciones Unidas. De las 19 medidas que surgieron de las recomendaciones de la evaluación, 12 se han completado, 4 están en curso, 2 se han iniciado y 1 todavía no se ha iniciado.

22. El equipo de gobernanza y planificación nacional elaboró una teoría del cambio revisada que se centraba en la integración de la igualdad de género en las estrategias nacionales y sectoriales; el refuerzo continuo de la capacidad en el análisis de género de los asociados gubernamentales, los parlamentos y la sociedad civil; y la transparencia de las asignaciones presupuestarias para apoyar unos sistemas de rendición de cuentas más fuertes. En la puesta en funcionamiento de esta teoría, la administración está esforzándose por reforzar los vínculos entre la gobernanza y la planificación nacional y el resto de las esferas temáticas de ONU-Mujeres.

23. En el marco de sus medidas integradas de apoyo, el curso de capacitación sobre presupuestación con perspectiva de género se actualizó para incorporar en él conocimientos y herramientas de vanguardia. En su apoyo técnico, el equipo de gobernanza y planificación nacional siguió centrándose en lograr unos enfoques de seguimiento y presentación de informes que reflejen mejor los vínculos entre los planes y presupuestos con perspectiva de género y los cambios que conllevan.

24. En cuanto a la coordinación en el sistema de las Naciones Unidas, siguió reforzándose la colaboración con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, y el equipo de gobernanza y planificación nacional realizó amplias aportaciones a la metodología mundial en materia de marcos de financiación integrados y desarrolló, junto al PNUD, orientación sobre la incorporación de la perspectiva de género en estos marcos.

25. ONU-Mujeres concluyó un examen interno de su trabajo destinado a abordar las dimensiones de género de la epidemia de VIH, que indicó la contribución fundamental de la Entidad a integrar las perspectivas de género en el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA) y recomendó que esta participara en la elaboración de la nueva Estrategia de ONUSIDA. El examen recomendó seguir incorporando la respuesta al VIH en la labor de ONU-Mujeres en materia de gobernanza, empoderamiento económico de las mujeres y eliminación de la violencia contra las mujeres.

Enfoques metodológicos innovadores

26. En colaboración con el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo, ONU-Mujeres finalizó varias actividades clave, entre ellas: a) un documento de trabajo y una nota orientativa sobre la evaluación de los efectos en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el que se describían las medidas para planificar y realizar evaluaciones del impacto en ONU-Mujeres; b) un instrumento de evaluación rápida para examinar los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los contextos humanitarios; y c) un manual de buenas prácticas para realizar evaluaciones con perspectiva de género en el contexto de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En 2021, ONU-Mujeres seguirá difundiendo productos del conocimiento conexos y explorando modos de ampliar la aplicación de estas iniciativas.

IV. Evaluaciones descentralizadas

27. Las evaluaciones descentralizadas están a cargo de personal de evaluación externo independiente y las gestionan las oficinas de ONU-Mujeres sobre el terreno y dependencias institucionales establecidas en la sede. Los especialistas en evaluación regional del SEI apoyan el desarrollo de la capacidad del personal de ONU-Mujeres centrándose en gestionar las evaluaciones descentralizadas, las evaluaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS) y otros procesos de evaluación conjunta.

28. En 2020, el SEI emprendió varias iniciativas para aumentar la calidad y la credibilidad de las evaluaciones descentralizadas, entre ellas una evaluación independiente a corto plazo de la calidad de los informes de evaluación que permitiera recibir respuestas rápidamente y mejorar la calidad en el marco del Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación. El Servicio también inició una evaluación piloto de la inclusión de la discapacidad en la evaluación sobre la base de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad; si bien este año la evaluación piloto no contribuye a la calificación general del informe de evaluación, ayuda a integrar la inclusión de la discapacidad en las prácticas de evaluación de ONU-Mujeres.

29. El SEI intensificó sus esfuerzos para apoyar las evaluaciones estratégicas, entre otras cosas dirigiendo evaluaciones de las carteras de proyectos nacionales o gestionándolas junto a las oficinas en los países. En virtud de la política de evaluación revisada y las normas de cobertura de las evaluaciones, se prevé que las oficinas en los países realicen al menos una evaluación de la cartera de proyectos nacional cada dos ciclos de la nota estratégica para incorporarla en posteriores procesos de planificación estratégica. En 2020 se terminaron siete evaluaciones de carteras de proyectos nacionales (Bosnia y Herzegovina, Colombia, El Salvador, Nigeria, Paraguay, Uganda y Viet Nam) y había otras seis en curso (Albania, Camboya, Camerún, Etiopía, Kazajstán y la Oficina Multipaís en el Caribe), lo cual refleja que aumentaron el número total de evaluaciones de carteras de proyectos nacionales que se realizan cada año, el número de evaluaciones de este tipo dirigidas por el SEI y la cobertura de las evaluaciones.

Desarrollo de la capacidad de evaluación interna

30. El manual del SEI “Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género” es un documento de orientación clave para el personal de ONU-Mujeres encargado de gestionar las evaluaciones. En 2020, el Servicio inició una actualización de este

manual con arreglo a la política de evaluación revisada y las normas de cobertura de ONU-Mujeres, la gobernanza actualizada del SEI y la orientación del UNEG.

31. En el plano de las regiones, los especialistas del SEI en evaluación regional siguieron colaborando estrechamente con el personal de ONU-Mujeres en las oficinas regionales y las oficinas en los países proporcionando apoyo técnico y capacitación adaptados para atender las necesidades de apoyo para la evaluación, entre otras cosas proporcionando capacitación y asistencia técnica a los puntos focales y los oficiales de seguimiento y evaluación, ofreciendo acompañamiento experto individual e impartiendo capacitación en talleres regionales y nacionales. Por ejemplo, especialistas en evaluación regional orientaron al personal de seguimiento y evaluación en los Estados Árabes (Palestina) y en las Américas y el Caribe (México). También se impartió capacitación personalizada a puntos focales recién designados de la región de Europa y Asia Central (Kirguistán, Turquía y Ucrania).

Comunicaciones y gestión del conocimiento

32. En 2020, el SEI continuó invirtiendo en la gestión del conocimiento y las comunicaciones, centrándose en llegar al personal y las partes interesadas pertinentes de ONU-Mujeres para que hicieran el máximo uso posible de las evaluaciones. Para las evaluaciones institucionales estratégicas y las evaluaciones nacionales y regionales que dirige, el Servicio prepara un conjunto de herramientas de comunicación de fácil uso que contiene un informe de carácter visual, un informe de evaluación y, para las evaluaciones institucionales, la revista Transform.

33. Los informes pueden consultarse en el sitio web de ONU-Mujeres dedicado al [Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento del Uso de las Evaluaciones \(sistema GATE\)](#)², se publican en el sitio web del UNEG y se comparten en los medios sociales. En 2020, el sistema GATE tuvo más de 21.000 visitas únicas, es decir, más de un 7 % por encima del año anterior. Las páginas de evaluación de ONU-Mujeres incluidas en el sitio web recibieron más de 28.000 visitas en 2020. Las páginas de evaluación más visitadas fueron el manual de evaluación de ONU-Mujeres para gestionar la evaluación con perspectiva de género, seguido de la herramienta de bolsillo de reciente publicación para gestionar las evaluaciones durante la pandemia de COVID-19 y el manual de buenas prácticas en la evaluación con perspectiva de género que se publicó en 2020.

34. A nivel regional, se elaboraron y difundieron varios productos del conocimiento para proporcionar resúmenes concisos y fáciles de leer acerca de nuevas cuestiones clave. En África Oriental y Meridional, como iniciativa de colaboración entre el SEI y los equipos de gestión del conocimiento y de comunicación de las oficinas regionales, ONU-Mujeres produjo una serie de informes sintéticos que recogían las lecciones y recomendaciones de 26 informes de evaluación concluidos en la región entre 2015 y 2018, así como un vídeo corto, seguidos de una serie de webinars con expertos temáticos. En la región de las Américas y el Caribe se publicaron metasíntesis en español e inglés sobre distintas esferas temáticas de ONU-Mujeres en las que se resumían las lecciones de 20 evaluaciones realizadas entre 2015 y 2020. En África Occidental y Central, ONU-Mujeres realizó un vídeo corto para difundir la reciente evaluación regional de la gestión del conocimiento.

Sinopsis de evaluaciones estratégicas clave a nivel descentralizado

35. El SEI siguió tomando medidas para aumentar la influencia y el uso de las ideas de las evaluaciones. En el presente informe anual se ofrece una sinopsis de las constataciones de diez evaluaciones regionales y evaluaciones de las carteras de proyectos nacionales.

Evaluación regional “Ending violence against women in the Western Balkans and Turkey: Implementing norms, changing minds” (Eliminación de la violencia contra las mujeres en los Balcanes Occidentales y Turquía: aplicar normas, cambiar mentalidades)

Oficina Regional para Europa y Asia Central

36. Esta evaluación, finalizada en abril de 2020, concluyó que el programa había mantenido la eliminación de la violencia contra las mujeres en la agenda normativa y política en un entorno difícil; había reforzado las redes de mujeres; había apoyado el desarrollo de herramientas de gestión de casos, incluidos protocolos relativos a la violencia doméstica contra las mujeres y las niñas, que incorporaban un enfoque interseccional de la prestación de servicios; y había aplicado con éxito la colaboración entre pares y de base para educar y empoderar a las mujeres y otros miembros de la comunidad. El programa permitió experimentar con la implicación de influidores y dio lugar a cambios en la práctica profesional, pero para cambiar el comportamiento de los hombres y los niños, los profesionales de los medios de comunicación y el personal de prestación de servicios se requieren una capacitación y orientación continuas. La evaluación dio lugar a 19 recomendaciones, de las que la administración aceptó 18 íntegramente, y la restante parcialmente.

Evaluación regional del empoderamiento económico de las mujeres

Oficina Regional de las Américas y el Caribe

37. La evaluación, que concluyó en septiembre de 2020 y abarcó el período 2015-2019, constató que se había aclarado más la función y la pertinencia de la contribución de la oficina regional de ONU-Mujeres, y los asociados nacionales y regionales la reconocían como un agente con una posición y legitimidad únicas para fomentar el empoderamiento económico de las mujeres y establecer alianzas estratégicas. ONU-Mujeres contribuyó a introducir las cuestiones de igualdad de género en la agenda pública fomentando estadísticas con perspectiva de género y marcos legislativos y de política pública para el empoderamiento económico de las mujeres; desarrollando la capacidad de las instituciones estatales y los titulares de derechos; promoviendo vínculos y alianzas; desarrollando conocimientos en apoyo a la necesidad de lograr cambios en pro del empoderamiento económico de las mujeres; e implicando al sector privado fomentando el cambio dentro de las empresas. En la evaluación se destacaron oportunidades de mejorar la puesta en práctica de enfoques transversales que aborden múltiples temas (los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental, el trabajo de cuidados no remunerado o la masculinidad) y de reforzar la aplicación de un enfoque interseccional en las intervenciones. La evaluación ofreció ocho recomendaciones, de las que la administración aceptó siete íntegramente y una parcialmente.

Evaluación del programa “Strengthening the Resilience of Syrian Women and Girls and Host Communities” (Fortalecer la resiliencia de las mujeres y niñas sirias y las comunidades de acogida)

Oficinas regionales de Europa y Asia Central y de los Estados Árabes

38. Esta evaluación, que abordó el desempeño y los resultados del programa de fortalecimiento de la resiliencia de las mujeres y niñas sirias y las comunidades de acogida entre febrero de 2018 y diciembre de 2020, concluyó que el programa era innovador y muy pertinente para las prioridades regionales y nacionales de apoyo a los refugiados sirios y las comunidades de acogida, y que respondía a las necesidades básicas de sus grupos beneficiarios teniendo en cuenta el contexto. El programa logró incluir a mujeres vulnerables y a las que era difícil llegar en la prestación de servicios amplios realizando una cuidadosa selección de ubicaciones y asociados nacionales, colaborando con organizaciones de base de mujeres de la sociedad civil y realizando

actividades de extensión comunitaria. Además, el programa contribuyó a mejorar los mecanismos de afrontamiento y la situación económica a más corto plazo de sus beneficiarios, lo que les permitió invertir en necesidades esenciales como la atención sanitaria y la escolarización de los niños, inclusive en el contexto de la pandemia de COVID-19. La forma en que el programa combinaba servicios de protección y apoyo psicosocial, capacitación sobre los medios de subsistencia y las oportunidades de trabajo, talleres sobre competencias para la vida y derechos de la mujer, y actividades de solidaridad y cohesión social de las mujeres en un entorno seguro y propicio reservado a las mujeres contribuyó notablemente al empoderamiento de los beneficiarios en el plano personal y de las relaciones. La evaluación ofreció 26 recomendaciones, de las que la administración aceptó 16 íntegramente y 10 parcialmente.

Evaluación de la cartera de proyectos nacional Oficina en El Salvador

39. Esta evaluación de la cartera de proyectos nacional analizó la nota estratégica para el período 2016-2020 y concluyó que la oficina en el país había elaborado proyectos e iniciativas relevantes para las necesidades y el contexto del país y acordes con los objetivos e intereses de las administraciones gubernamentales pertinentes. En general, ONU-Mujeres logró aplicar eficazmente la nota estratégica y los asociados en la aplicación reconocieron su capacidad para proporcionar asesoramiento sobre políticas y conocimientos especializados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, especialmente en el ámbito de la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas. El éxito alcanzado se debió, entre otras cosas, a la cooperación interinstitucional eficaz y la aplicación de la programación conjunta, la capacidad técnica de ONU-Mujeres y una estructura de gestión de oficinas idónea. La evaluación ofreció diez recomendaciones, de las que la administración aceptó nueve íntegramente y una parcialmente.

Evaluación de la cartera de proyectos nacional Oficina en Colombia

40. La evaluación de la nota estratégica y el marco de cooperación de Colombia para 2015-2019, que finalizó en febrero de 2020, constató que ambos documentos eran muy pertinentes para las necesidades de las mujeres y las niñas en Colombia, pero que había deficiencias debido a la falta de una conexión clara entre la teoría del cambio de esos dos documentos, la lógica de intervención de la gestión basada en los resultados y la visión del cambio de la oficina en el país. En la evaluación se encomió a la oficina en el país por el modo en que había articulado el triple mandato de ONU-Mujeres, su atención a los ámbitos de trabajo transversales, el posicionamiento de ONU-Mujeres como entidad asesora nacional sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y las innovaciones internas en el estilo de trabajo de la oficina en el país. Además, en la evaluación se destacó el apoyo técnico de la oficina en el país a las organizaciones en pro de la creación de capacidad en la administración como una buena práctica que contribuía a la eficiencia general de ONU-Mujeres en el país. La evaluación ofreció cinco recomendaciones, que la administración aceptó.

Evaluación de la cartera de proyectos nacional dirigida por el Servicio de Evaluación Independiente Oficina en Nigeria

41. Esta evaluación, en la que se abordó la evolución, la trayectoria de crecimiento y la eficacia de dos ciclos de la nota estratégica a través de aspectos fundamentales de la programación en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las

mujeres en Nigeria, tenía por objeto ayudar a ONU-Mujeres a consolidar su aprendizaje sobre lo que funcionaba bien y lo que podría hacerse de otro modo, y ofrecer ideas para apoyar el examen de mitad de período de la nota estratégica 2018-2020. La evaluación concluyó que la oficina en el país había sido capaz de cambiar su posición estratégica en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y de cambiar las prioridades en el contexto nacional. En la evaluación se destacó la labor normativa de la oficina en el país y su capacidad para amplificar las voces de las mujeres en varios discursos estratégicos como ventajas clave; asimismo, se indicó la gran repercusión de los resultados alcanzados por la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad en el plano normativo e institucional y para fomentar cambios en las normas sociales. No obstante, la evaluación indicó algunos factores inhibidores, entre ellos la gran escasez de plantilla, la necesidad de mejorar algunos ámbitos de la planificación, el seguimiento y la evaluación, y el carácter fragmentado de la financiación y la duración de algunos proyectos. La evaluación ofreció siete recomendaciones, que la administración aceptó.

Evaluación de la cartera de proyectos nacional Oficina en el Paraguay

42. Esta evaluación constató que ONU-Mujeres había contribuido sustancialmente a generar y amplificar el capital social de las mujeres y mejorar su calidad de vida. Mediante la promoción y el fomento de la capacidad de las mujeres líderes, la oficina en el país contribuyó a afirmar los derechos de las mujeres e introdujo las cuestiones de igualdad de género en el debate público. ONU-Mujeres contribuyó notablemente al cumplimiento de las prioridades de desarrollo del país, trabajando con arreglo a las políticas y los planes nacionales y promoviendo la participación de diversos interesados. Con el establecimiento de la oficina en el país se dio un nuevo impulso a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que mejoró la coordinación en el sistema de las Naciones Unidas, los Gobiernos nacionales y las administraciones locales. La evaluación observó que ONU-Mujeres era reconocida como líder nacional e internacional en materia de igualdad de género y ejercía un papel fundamental en la promoción de los ODS. En la evaluación se destacó, como valor añadido, la capacidad de ONU-Mujeres para prestar apoyo técnico a las organizaciones gubernamentales y establecer alianzas con diversos agentes sociales. La evaluación ofreció cuatro recomendaciones generales, que la administración todavía no ha examinado.

Evaluación y auditoría de la cartera de proyectos nacional dirigida por el Servicio de Evaluación Independiente¹ Oficina en Viet Nam

43. Esta evaluación y auditoría de la cartera de proyectos nacional, finalizada en diciembre de 2020, concluyó que, pese a las dificultades de movilizar recursos en un país de ingreso mediano con una asistencia oficial para el desarrollo cada vez menor, la oficina en el país logró aumentar su cartera de proyectos y mejorar sus alianzas. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 y sus efectos económicos, unida a la dependencia de la oficina en el país de los fondos regionales y mundiales, supone un riesgo para la sostenibilidad del trabajo de la oficina. Dadas estas incertidumbres, era un momento oportuno para que ONU-Mujeres determinara la visión estratégica para la reducida presencia de sus oficinas en la región de Asia y el Pacífico de cara a los

¹ La evaluación y auditoría de la cartera de proyectos nacional relativa a la oficina en Viet Nam fue dirigida conjuntamente por el SEI y el Servicio de Auditoría Interna. Para reducir el solapamiento y aumentar la eficacia, los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría combinaron sus esfuerzos y realizaron la evaluación y la auditoría conjuntamente centrándose en distintos aspectos de la evaluación.

próximos cuatro años. En la evaluación se destacó que la oficina en el país realizó una labor acorde con el principio de no dejar a nadie atrás y logró aprovechar sus redes y llegar a diversos grupos y amplificar sus voces. Se indicaron oportunidades de mejora en la recopilación, validación y comunicación de datos, centrándose en los resultados y los hitos, y la asignación de prioridad a los riesgos y las oportunidades clave y el control de estos en la gestión de proyectos y las operaciones. La evaluación ofreció siete recomendaciones, de las que cinco se aceptaron íntegramente y dos parcialmente.

Evaluación de la cartera de proyectos nacional dirigida por el Servicio de Evaluación Independiente
Oficina en Bosnia y Herzegovina

44. La evaluación constató que la oficina en el país había demostrado su valor y eficacia en su triple mandato durante el período que abarcaba su nota estratégica. La labor normativa y de políticas de ONU-Mujeres en materia de eliminación de la violencia contra las mujeres y presupuestación con perspectiva de género fue la que logró una repercusión más amplia. También fueron destacables las recientes mejoras en otros ámbitos de la gobernanza y en las actividades de coordinación relacionadas con la pandemia de COVID-19. El seguimiento y la evaluación por parte de la oficina en el país y sus asociados no incluyeron un seguimiento o una planificación a largo plazo suficientes. Sin embargo, las actividades de creación de capacidad han generado una mayor implicación institucional en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en distintos planos políticos. A nivel interno, la oficina en el país todavía no había optimizado plenamente sus posibilidades de construir un enfoque de sinergias entre las distintas esferas temáticas, apoyar una participación innovadora y estratégica del personal e informar de forma significativa sobre sus contribuciones a los resultados establecidos en la nota estratégica de ONU-Mujeres. Sería útil que la oficina en el país adoptara un enfoque estratégico general para garantizar que el principio de no dejar a nadie atrás repercuta en las vidas de las mujeres de las comunidades marginadas y las que afrontan desafíos interseccionales. La evaluación ofreció ocho recomendaciones, de las que la administración aceptó cinco íntegramente y tres parcialmente.

Evaluación de la cartera de proyectos nacional
Oficina en Uganda

45. Esta evaluación constató que la cartera de proyectos de Uganda se había constituido de manera estratégica para cumplir el triple mandato de ONU-Mujeres. En general, la teoría del cambio en que se apoyaba el programa parecía haberse cumplido en cuanto a los resultados alcanzados pero podría mejorar con la inclusión de un supuesto esencial sobre el modo de influir en el contexto nacional y en las creencias tradicionales sobre las mujeres. En la evaluación se observó que la ampliación del personal, la renovación y el refuerzo de los procedimientos y el establecimiento de acuerdos institucionales eficaces contribuyeron a lograr pruebas sólidas de los logros de los programas y permitieron a la oficina en el país equilibrar su dependencia de los asociados en la ejecución y desarrollar su capacidad de supervisión de los asociados. La oficina en el país mejoró el acceso de las mujeres, las niñas y los grupos marginados a los derechos que les correspondían proporcionando servicios y bienes directamente y fomentando la capacidad de determinados garantes de derechos clave para cumplir su función con más eficacia y eficiencia. La evaluación ofreció seis recomendaciones, que la administración aceptó.

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

46. El SEI usa un conjunto de sistemas de seguimiento del desempeño para promover la transparencia y la rendición de cuentas de la función de evaluación de ONU-Mujeres. El sistema mundial de supervisión de las evaluaciones se utiliza para seguir el progreso en los indicadores clave del desempeño en materia de evaluación e informar de ello al personal directivo. El sistema GATE también funciona como repositorio en línea de los informes de evaluación y recoge las calificaciones de la calidad de los informes y las medidas de respuesta de la administración correspondientes. En el cuadro 1 figuran los resultados correspondientes a 2020, las metas y las tendencias históricas. Los resultados generales muestran un progreso constante en los indicadores clave del desempeño.

Cuadro 1
Tendencias en los indicadores clave del desempeño, 2016-2020

Indicador clave del desempeño	Descripción	Plan estratégico de ONU-Mujeres para 2014-2017			Plan estratégico de ONU-Mujeres 2018-2021		Meta (para 2021)
		2016	2017	2018	2019	2020	
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Gasto en evaluación en relación con el gasto programático de ONU-Mujeres	2,9	2,7	2,2	2,0	1,9	3,0 ²
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	95,0	98,0	98,0	100,0
Cobertura de las evaluaciones	Al menos una evaluación por cada ciclo de la nota estratégica	84,0	89,0	84,0	86,0	92,0	100,0
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones que se están realizando	84,0	84,0	90,0	77,0	95,0	85,0
Calidad de los informes de evaluación	Porcentaje de evaluaciones con una calificación de «Buena y superior» ³	100,0	100,0	88,0	68,0 ⁴	90,0	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 administración en el sistema GATE	94,0	100,0	97,0	95,0	100,0	100,0
Ejecución de las respuestas de la administración	Porcentaje de medidas clave recogidas en las respuestas de la administración que se están ejecutando	94,0	86,0	87,0	85,0	89,0	80,0
Uso de las evaluaciones	Porcentaje de oficinas que afirmaron hacer uso de las evaluaciones	— ⁵	86,0	86,0	86,0	88,0	90,0

² La política de evaluación revisada (2020) recomienda que ONU-Mujeres asigne entre el 2 % y el 3 % de su gasto programático total a la función de evaluación.

³ Para seguir mejorando la calidad de la evaluación en ONU-Mujeres, la meta de este indicador clave del desempeño se elevó en 2018 para reflejar la calificación más alta de “Buena y superior” (en 2014-2017 el indicador clave del desempeño era “Satisfactorio y superior”), por lo que no es totalmente comparable con los años anteriores.

⁴ Esta cifra se refiere a 26 de los 38 informes de evaluación, que recibieron la calificación “buena o superior”. En 2019, el 95 % (36 de los 38 informes) recibieron la calificación “suficiente o superior”.

⁵ Debido a fallos en el sistema de gestión de resultados, en la presentación de informes anual de las oficinas no se incluyeron datos correspondientes a 2016 sobre el uso de las evaluaciones.

Indicador clave del desempeño 1: recursos financieros

Cuadro 2

Gasto en la función de evaluación, 2016-2020 (dólares de los EE. UU.)

	2016	2017	2018	2019	2020
Gasto programático total de ONU-Mujeres	254 413 520	249 447 953	285 670 628	326 069 512	341.366.277
Gasto total en evaluación	7 391 573	6 714 506	6 253 679	6 359 651	6.388.787
Servicio de Evaluación					
Independiente/Servicios de Evaluación					
Independiente y Auditoría	5 377 637	4 208 814	3 787 888	3 433 020	3 441 396
Evaluaciones descentralizadas ⁶	2 013 936	2 505 691	2 465 791	2 926 630	2 947 391
Gasto total en evaluación (porcentaje)	2,9	2,7	2,2	2,0	1,9

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

47. 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. En 2020, el gasto total en evaluación de ONU-Mujeres fue de 6,39 millones de dólares de los Estados Unidos. Esta cifra se basa en datos sobre gastos proporcionados por la División de Gestión y Administración que, en la medida de lo posible, el SEI comprobó que fueran completos y coherentes. Aunque el gasto general en evaluación se mantuvo similar al de 2019 (2020: 6,39 millones de dólares, 2019: 6,36 millones), el porcentaje del gasto en evaluación con respecto al gasto programático de ONU-Mujeres disminuyó del 2 % al 1,9 %. Esta ligera reducción del porcentaje se debió principalmente al aumento del 4,7 % en el gasto programático total de ONU-Mujeres, que aumentó de 326,07 millones de dólares en 2019 a 341,37 millones de dólares en 2020. Esto también obedece en parte al proceso de restablecimiento de prioridades y reprogramación a nivel institucional que se emprendió para responder a la crisis de la COVID-19, así como a las restricciones a los viajes que conllevó la pandemia mundial con respecto a la realización de algunas actividades de evaluación *in situ*.

Indicador clave del desempeño 2: recursos humanos

48. En 2020, bajo el liderazgo de la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría, el SEI estuvo encabezado por la Jefa de Evaluación, con el apoyo de cinco especialistas en evaluación en la sede y seis especialistas en evaluación regional, cada uno de ellos en una oficina regional. La labor de evaluación del Servicio contó con el apoyo de consultores y pasantes particulares cuando fue necesario.

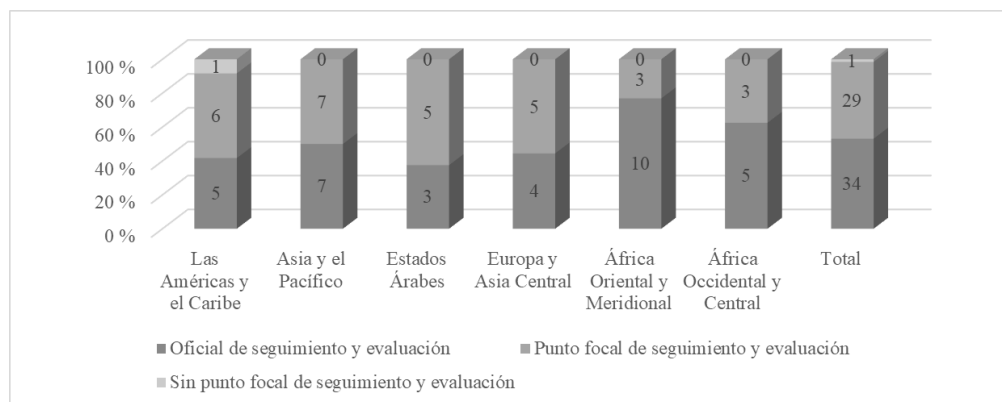
49. En 2020, el 98 % de las oficinas en los países y las oficinas regionales de ONU-Mujeres nombraron al menos un oficial o punto focal de seguimiento y evaluación, salvo una oficina que se había convertido recientemente en oficina en el

⁶ 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.

país y estaba en trámites de realizar ese nombramiento cuando se preparó este informe. De estas oficinas en los países y oficinas regionales, 34 (el 53 %) informaron de que tenían al menos un oficial de seguimiento y evaluación para apoyar la función de evaluación, lo que refleja cierta mejora en la capacidad general de seguimiento y evaluación en el plano nacional, que en años anteriores había estado relativamente estancada en una tasa inferior al 45 %.

Figura 1

Recursos humanos para oficiales o puntos focales de seguimiento y evaluación por región, 2020



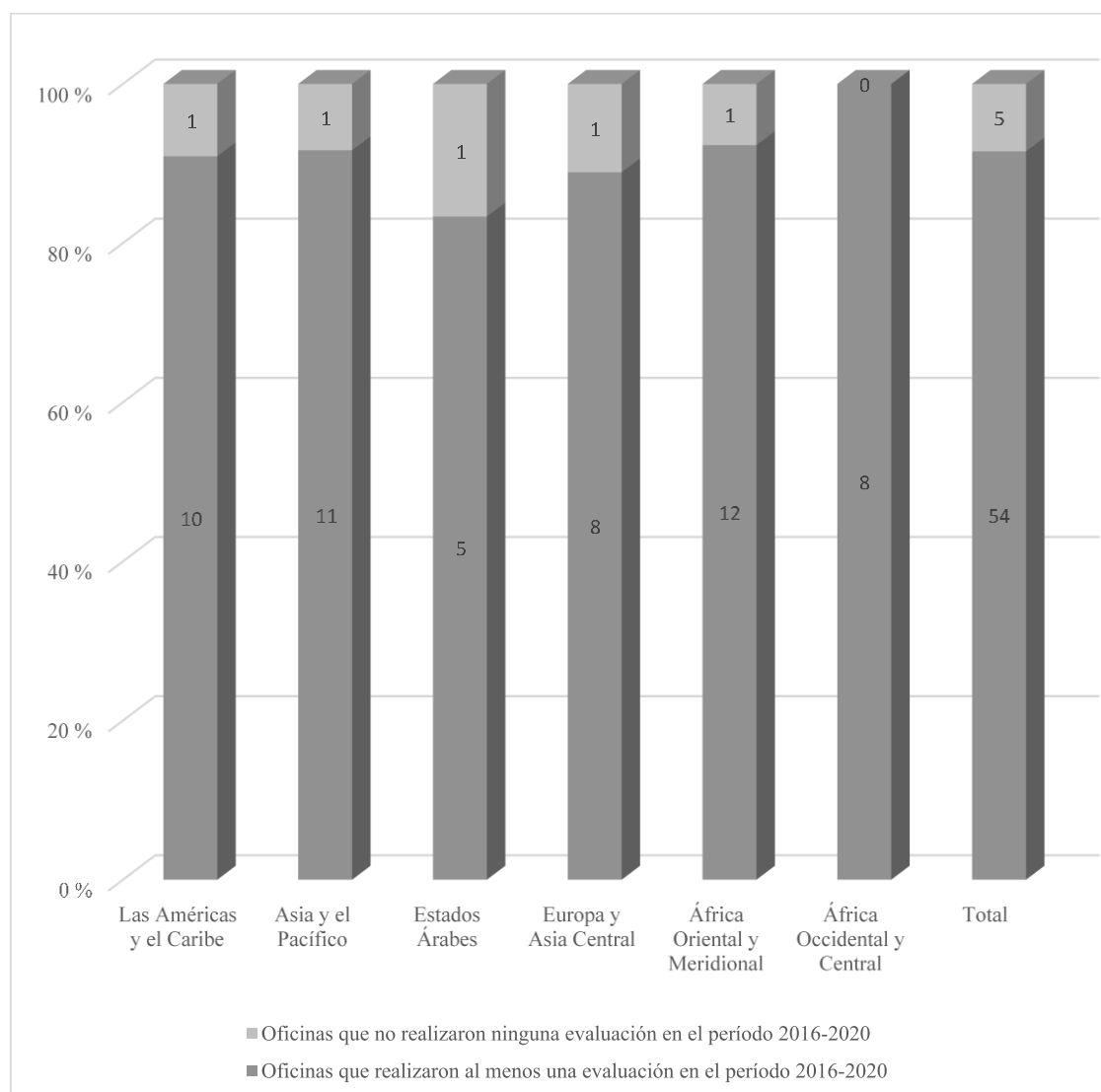
Fuente: sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

Indicador clave del desempeño 3: cobertura de las evaluaciones

50. La política de evaluación revisada requiere una cobertura de evaluación adecuada en las esferas clave de la labor de ONU-Mujeres. En el período 2016-2020, el 92 % de las oficinas regionales y las oficinas en los países habían realizado al menos una evaluación, lo que refleja una mejora general en la cobertura de las evaluaciones con respecto a la del 86 % o inferior que se registró en años anteriores. Con el estrecho seguimiento y el apoyo del SEI, tres de las cinco oficinas en los países que no habían cumplido el requisito iniciaron al menos una evaluación en 2020⁷. Con las nuevas normas sobre la cobertura de las evaluaciones y la política de evaluación revisada, que reconoce las evaluaciones de las carteras de proyectos nacionales como evaluaciones estratégicas obligatorias, ONU-Mujeres está avanzando hacia el logro de una buena cobertura global mediante evaluaciones estratégicas de calidad.

⁷ De las cinco oficinas nacionales que no habían cumplido el requisito (Camboya, Haití, el Iraq, Sudáfrica y Turquía), tres (Haití, Camboya, Turquía) iniciaron al menos una evaluación en 2020, y se prevé que las concluyan en 2021.

Figura 2
Cobertura de las evaluaciones por región, 2016-2020



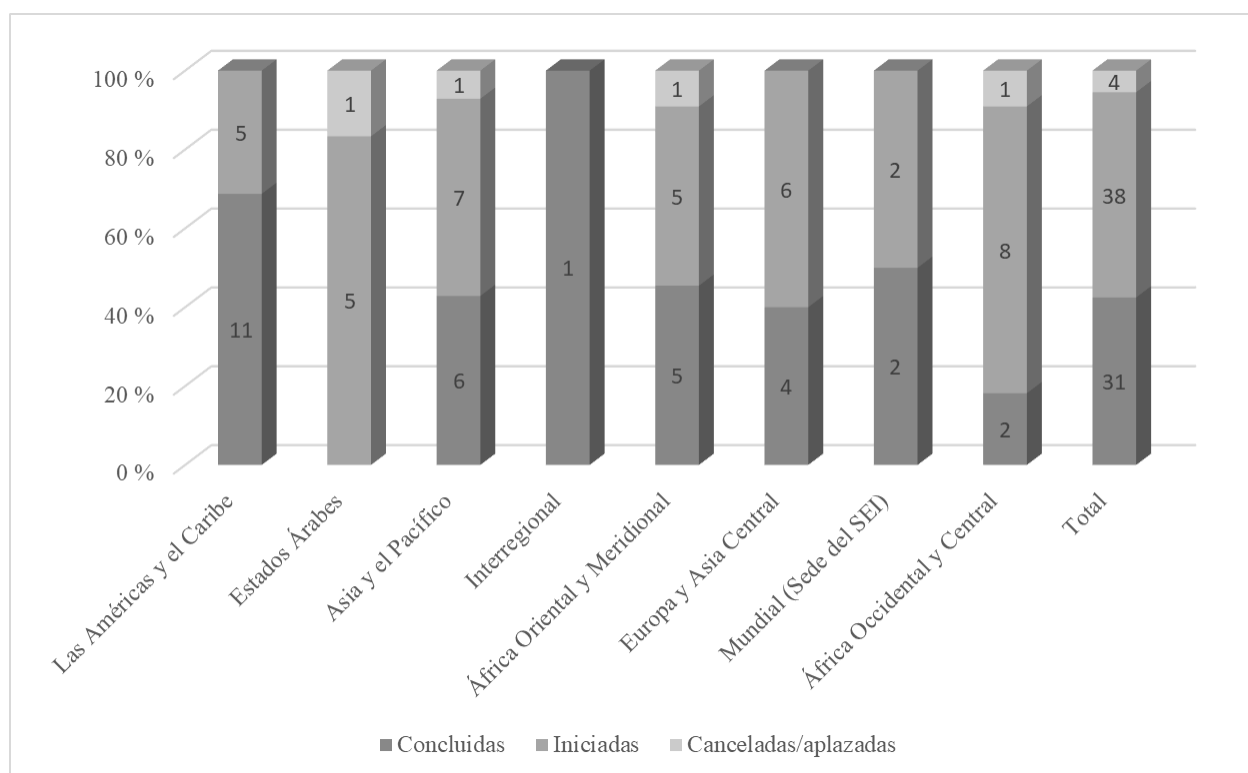
Fuente: sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

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

51. Sobre la base del plan de seguimiento, investigación y evaluación elaborado por las oficinas en los países y las oficinas regionales, el SEI prepara cada año un plan de evaluación mundial para seguir y supervisar la situación de la aplicación de las evaluaciones previstas. En 2020, debido a las dificultades y restricciones que conllevó la pandemia de COVID-19, el SEI llevó a cabo, en estrecha consulta con las oficinas regionales y nacionales, un examen de mitad de año del plan de evaluación mundial. Varias evaluaciones previstas se adaptaron para llevar a cabo procesos de examen más ligeros, se incluyeron en otras evaluaciones estratégicas o se aplazaron a 2021 debido a las prórrogas de los programas y los proyectos. El presente informe refleja esta actualización.

52. En 2020 se completaron 31 de las 73 evaluaciones previstas (el 42 %). Otras 38 (el 52 %) se habían iniciado y estaban en distintas fases de realización cuando se elaboró este informe. Se habían aplazado o cancelado 4 evaluaciones. Teniendo en cuenta los ajustes de mitad de año, estas cifras muestran una ligera disminución del número total de evaluaciones, pero un aumento en su tasa de realización con respecto a 2019, lo que demuestra el firme compromiso de ONU-Mujeres de llevar a cabo actividades de evaluación, incluso durante una crisis mundial. Los datos a nivel regional muestran que la región de las Américas y el Caribe fue la que realizó más evaluaciones en 2020, seguida de las regiones de Asia y el Pacífico, África Oriental y Meridional, y África Occidental y Central.

Figura 3

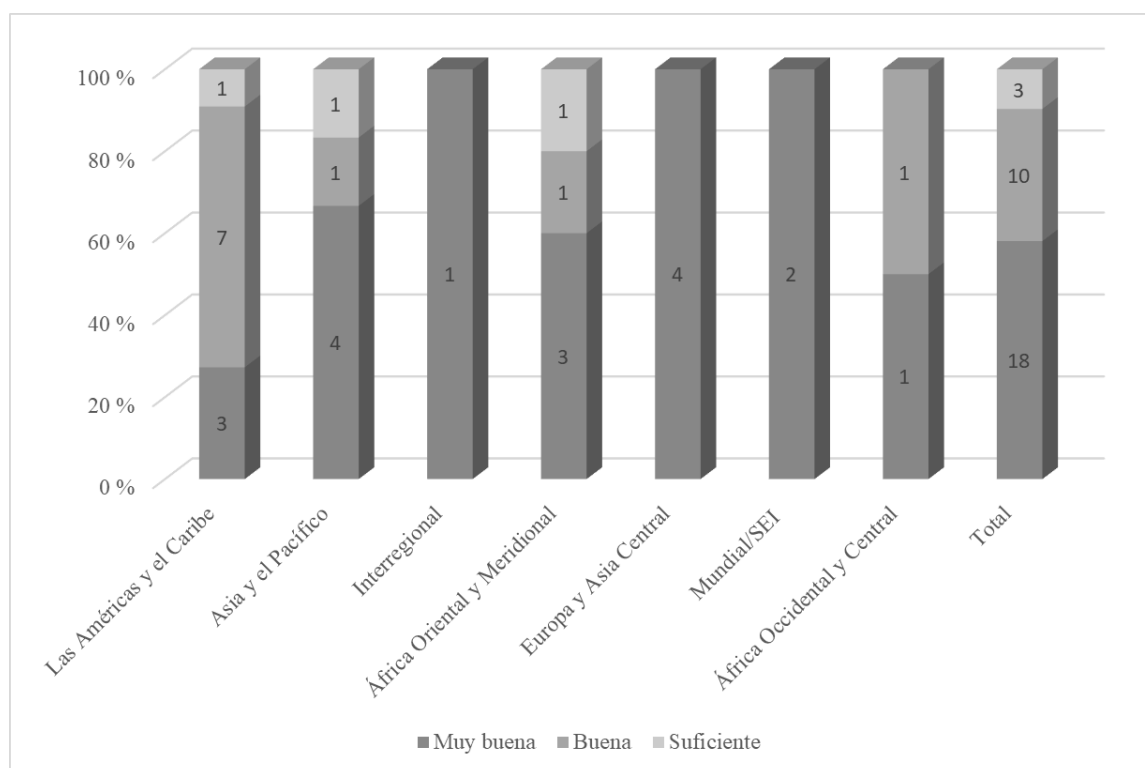
Tasa de realización de evaluaciones, 2020

Fuente: sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

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

53. Todos los informes de evaluación de ONU-Mujeres que se completaron fueron objeto de una valoración externa sobre la base del Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación. Los resultados de las valoraciones muestran que la mayoría de los informes de evaluación de ONU-Mujeres (cerca del 90 %) obtuvieron una calificación general de “muy buena” o “buena”, lo que representa un aumento respecto al 69 % alcanzado en 2019. El 10 % de los informes de evaluación (3) obtuvieron la calificación de “suficiente”. Ninguno de los informes obtuvo la calificación de “insatisfactoria”.

Figura 4
Calidad de los informes de evaluación, 2020



Fuente: sistema GATE.

Indicador clave del desempeño 6: porcentaje de informes de evaluación completados y publicados con la respuesta de la administración en el sistema GATE

54. La política de evaluación de ONU-Mujeres requiere una respuesta de la administración a todas las evaluaciones completadas en un plazo de seis semanas tras su finalización. De las 31 evaluaciones completadas en 2020, todas habían recibido una respuesta de la administración cuando se redactó el presente informe. Sin embargo, el SEI observó que había algunas dificultades para la aprobación y la publicación a tiempo de las respuestas de la administración en el sistema GATE en el plazo de seis semanas. El SEI continuará comprobando que las respuestas de la administración se concluyan y publiquen a tiempo, entre otras cosas mediante el seguimiento por parte de sus especialistas en evaluación regional con las oficinas en los países y los directores regionales.

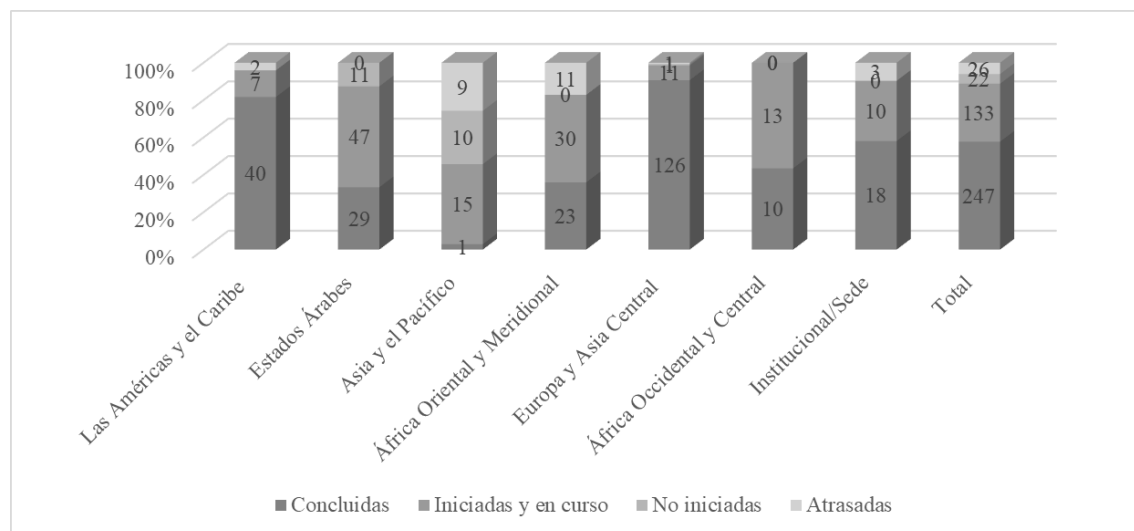
Indicador clave del desempeño 7: ejecución de las medidas clave incluidas en la respuesta de la administración, 2020

55. Las oficinas se comprometieron a ejecutar 428 medidas incluidas en la respuesta de la administración sobre la base de las 38 evaluaciones concluidas en 2019. De esas medidas, el 89 % se habían concluido o estaban en curso (el 58 % se habían concluido y el 31 % estaban en curso) y el 11 % todavía no se habían iniciado (el 5 % no se

habían iniciado y el 6 % estaban atrasadas), lo cual refleja una mejora con respecto a la tasa de aplicación del 85 % alcanzada en 2019.

Figura 5

Ejecución de la respuesta de la administración/medidas clave, 2020



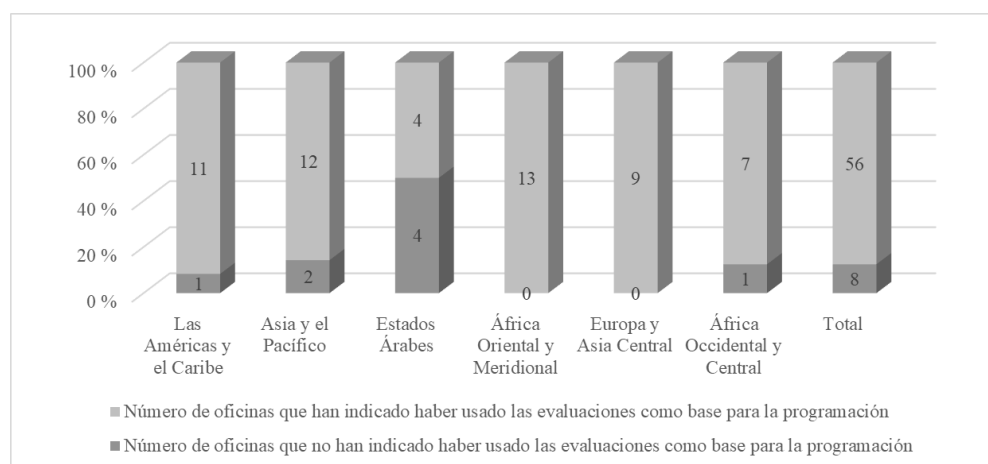
Fuente: sistema GATE.

Indicador clave del desempeño 8: uso de la evaluación

56. Las oficinas de ONU-Mujeres informan sobre el uso de la evaluación mediante el sistema de gestión de resultados de ONU-Mujeres. En 2020, el 88 % de las oficinas sobre el terreno informaron de que las lecciones y recomendaciones de las evaluaciones se habían utilizado para aprovechar y mejorar la programación, lo que representa un ligero aumento en el uso de las evaluaciones con respecto a años anteriores. El análisis de los informes anuales indica también un aumento progresivo del uso de las evaluaciones. Las constataciones y recomendaciones de las evaluaciones institucionales, descentralizadas y externas (por ejemplo, las evaluaciones del MCNUDES) también sirvieron de base para mejorar la programación de ONU-Mujeres.

57. La Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría y la Jefa del SEI también presentaron periódicamente las conclusiones de las evaluaciones al personal directivo superior en las reuniones del equipo directivo superior de ONU-Mujeres y del comité de examen institucional. La participación del SEI como entidad observadora en las actividades de planificación estratégica institucional también brindó la oportunidad de señalar las constataciones y recomendaciones de la evaluación y velar por que se utilizaran. Los especialistas en evaluación regional también aportan orientación sobre las actividades de planificación regional, lo que también ofrece la oportunidad de velar por que se apliquen las pruebas de evaluación.

Figura 6
Uso de las evaluaciones, 2020



Fuente: sistema de gestión de resultados.

VI. Colaboración en pro de la evaluación con perspectiva de género

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

58. En 2020, el SEI siguió contribuyendo activamente al UNEG participando en 11 grupos de trabajo y de interés y ejerciendo como coorganizador de dos grupos: uno sobre la igualdad de género, la discapacidad y los derechos humanos y otro sobre la evaluación humanitaria. Estos grupos contribuyeron a desarrollar y promover metodologías, orientación y enfoques comunes vinculados a la igualdad de género y la inclusión de la discapacidad, y a mejorar la capacidad para emprender evaluaciones del nexo entre las actividades humanitarias, de desarrollo y de consolidación de la paz en el sistema de las Naciones Unidas.

59. Para adaptarse a la pandemia de COVID-19, el SEI dirigió la organización de tres sesiones virtuales destinadas a facilitar el intercambio de prácticas de evaluación entre los miembros del UNEG. La primera sesión consistió en un debate moderado con la participación de panelistas de cinco organismos de las Naciones Unidas, que compartieron desafíos y soluciones para realizar evaluaciones institucionales de la incorporación de la perspectiva de género. La segunda sesión se centró en la nueva Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la tercera exploró los métodos innovadores de recopilación de datos para la evaluación humanitaria durante la pandemia de COVID-19.

60. En el plano regional, ONU-Mujeres siguió copresidiendo el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Evaluación en Asia y el Pacífico (UNEDAP), facilitando el intercambio entre sus miembros sobre los enfoques de la evaluación durante la pandemia y coordinando el apoyo a los procesos del MCNUDS. En la región de África Oriental y Meridional, ONU-Mujeres colaboró con la Red de las Naciones Unidas para la Evaluación en África Oriental y Meridional a través de dos grupos de trabajo sobre el desarrollo de la capacidad de evaluación y el apoyo técnico al MCNUDS y las evaluaciones conjuntas.

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)

61. Como secretaria encargada del indicador del desempeño en la evaluación del ONU-SWAP, el SEI examinó los informes anuales, proporcionó apoyo sobre la aplicación de la orientación técnica a las entidades informantes y preparó el informe anual en que se documenta el progreso alcanzado y se destacan las mejores prácticas para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones.

62. Al igual que en años anteriores, el SEI continuó aplicando la mejor práctica de realizar una evaluación externa del indicador del desempeño en la evaluación del ONU-SWAP. De las 26 evaluaciones examinadas, se consideró que 22 (el 85 %) cumplían los requisitos de acuerdo con la escala establecida, lo que representa un aumento con respecto a 2019, en que ese porcentaje era del 69 %. Las otras cuatro evaluaciones (el 15 %) se acercaban al cumplimiento de los requisitos, y ninguna de las evaluaciones de ONU-Mujeres los incumplió. Según la evaluación de 2020, ONU-Mujeres supera los requisitos vinculados al indicador del desempeño en la evaluación en lo que respecta a la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus evaluaciones.

Apoyo a las evaluaciones conjuntas y al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS) y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD)

63. ONU-Mujeres siguió colaborando con otras entidades y apoyó varias evaluaciones e iniciativas conjuntas del MCNUDS en el plano regional. En 2020, la Entidad apoyó o gestionó conjuntamente unas 13 evaluaciones conjuntas. Además, ONU-Mujeres contribuyó a varios procesos de evaluación del MANUD y el MCNUDS e impartió capacitación a los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la evaluación en todas las regiones. En la región de los Estados Árabes, ONU-Mujeres realizó aportaciones técnicas a la evaluación del MCNUDS sobre Marruecos. En la región de Asia y el Pacífico, ONU-Mujeres contribuyó a los procesos del MCNUDS en Bangladesh, Papua Nueva Guinea y Viet Nam. En la región de Europa y Asia Central, ONU-Mujeres apoyó la evaluación del MCNUDS en Armenia. En la región de las Américas y el Caribe, ONU-Mujeres examinó y proporcionó apoyo técnico a varias evaluaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países, entre ellas la evaluación del MANUD en la Argentina, el diseño de la evaluación del MANUD en el Brasil, la evaluación del MANUD en El Salvador, la evaluación del MANUD en Honduras y la evaluación del MANUD en el Uruguay. En la región de África Oriental y Meridional, ONU-Mujeres apoyó la evaluación del MCNUDS en Zambia.

64. ONU-Mujeres impartió capacitación a los participantes de los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la integración de las perspectivas de género en las evaluaciones del MCNUDS y sobre los indicadores del desempeño en la evaluación de ONU-SWAP. Por ejemplo, en la región de Asia y el Pacífico, en el marco de los esfuerzos del UNEDAP para apoyar las evaluaciones del MANUD, ONU-Mujeres proporcionó asesoramiento técnico al equipo de las Naciones Unidas en Bangladesh y llevó a cabo un taller sobre la evaluación con perspectiva de género para el equipo de las Naciones Unidas en Viet Nam. En la región de las Américas y el Caribe se brindó apoyo a varios talleres para fomentar la capacidad de seguimiento y evaluación de las Naciones Unidas a nivel nacional, entre ellos el taller del equipo

de las Naciones Unidas en Honduras para diseñar el nuevo MCNUDES; el taller del equipo de las Naciones Unidas en México para diseñar indicadores para el nuevo MCNUDES, mediante una sesión de capacitación centrada en adoptar una óptica de género en los indicadores; y el taller del equipo de las Naciones Unidas en el Brasil sobre el diseño del nuevo MCNUDES, mediante una intervención centrada en las estrategias de programación con perspectiva de género sobre la base de las lecciones aprendidas.

Desarrollo de la capacidad de evaluación nacional

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

65. ONU-Mujeres siguió copresidiendo EvalGender+, una asociación mundial para fomentar las evaluaciones con perspectiva de género. Durante 2020, EvalGender+ difundió conclusiones de los análisis de 2018 y 2019 en las que se evaluaba en qué medida se utilizan las pruebas de evaluación con perspectiva de género en los exámenes nacionales voluntarios como base para los exámenes de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. EvalGender+ proporcionó cuatro pequeñas donaciones a asociaciones de evaluación que fomentan la generación de conocimientos a fin de promover una evaluación con más perspectiva de género: EvalJordan, Sri Lanka Evaluation Association, Bhutan Evaluation Association y la asociación SAHAJ, de la India. El aumento de la colaboración entre redes dio lugar a nuevas publicaciones y productos del conocimiento.

66. A nivel regional, en la región de África Oriental y Meridional, ONU-Mujeres se asoció con CLEAR South Africa para emprender varias iniciativas, incluido el manual de referencia “Systems of Evidence Use in African Parliaments” (Sistemas de uso de pruebas en los parlamentos africanos). En la región de las Américas y el Caribe, ONU-Mujeres comenzó a apoyar el desarrollo por parte de la Comunidad del Caribe (CARICOM) de un marco de seguimiento y evaluación en pro de su estrategia de igualdad de género; junto a los asociados de las Naciones Unidas, apoyó el trabajo en torno a la iniciativa del Índice de Capacidades Nacionales en Evaluación (INCE), que se estaba poniendo a prueba en cinco países de la región. En la región de África Occidental y Central, junto a Association Sénégalaise d’Evaluation (SenEval), ONU-Mujeres comenzó a adoptar y traducir la herramienta rápida sobre la perspectiva de género en las intervenciones humanitarias, y en la región de Asia y el Pacífico colaboró con la Asociación de Evaluación de Asia y el Pacífico en la organización de un webinar sobre la evaluación con perspectiva de género durante la pandemia de COVID-19.

VII. El programa de trabajo del Servicio de Evaluación Independiente para 2021

67. El programa de trabajo del SEI para 2021 se basa en la versión revisada de la política de evaluación y de las normas de cobertura de las evaluaciones, así como en la Estrategia de Evaluación Institucional y el Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021. El Servicio ejecutará su programa de trabajo en los cinco ámbitos de trabajo fundamentales que se describen a continuación.

Evaluaciones y actividades estratégicas a nivel institucional

68. El SEI llevará a cabo tres importantes evaluaciones institucionales que se presentarán a la Junta Ejecutiva en sus períodos de sesiones de 2021 y 2022: a) una evaluación institucional de la función de coordinación y convocatoria de ONU-Mujeres en la eliminación de la violencia contra las mujeres; b) una evaluación institucional de la función de promoción de políticas de ONU-Mujeres; y c) una metasíntesis de las lecciones obtenidas sobre los tipos de apoyo de ONU-Mujeres en el período 2018-2020. Además, ONU-Mujeres finalizará con la Universidad de las Naciones Unidas el estudio conjunto *Gender equality for health and well-being* (La igualdad de género en pro de la salud y el bienestar) y emprenderá tres evaluaciones estratégicas formativas sobre el enfoque de ONU-Mujeres en torno a la innovación, el cambio climático y la participación de los hombres y los niños. Estas evaluaciones se presentarán a la administración y los asociados de ONU-Mujeres para que las examinen y se detallarán en los próximos informes anuales sobre la función de evaluación.

69. En 2021, el SEI elaborará su próximo plan de evaluación institucional (2022-2025) y su próxima estrategia de evaluación (2022-2025), sobre la base del nuevo Plan Estratégico de ONU-Mujeres y en consulta con las partes interesadas clave, y aprovechando las lecciones aprendidas de la aplicación de los planes y las estrategias anteriores.

Evaluaciones estratégicas y asistencia técnica a nivel descentralizado

70. En 2021, el SEI dirigirá y gestionará conjuntamente evaluaciones regionales estratégicas descentralizadas y evaluaciones de carteras de proyectos nacionales a través de sus especialistas en evaluación regional. El Servicio, que asumirá una mayor función de apoyo a estas evaluaciones estratégicas, prevé dirigir 2 evaluaciones regionales y 10 evaluaciones de carteras de proyectos nacionales de las 15 previstas, y gestionará conjuntamente otras 3 evaluaciones de carteras de proyectos nacionales. Además, el Servicio brindará apoyo técnico a las evaluaciones descentralizadas de programas o proyectos y a las evaluaciones conjuntas a cargo de las respectivas oficinas nacionales, regionales y de la sede y dirigidas por estas.

71. El SEI continuará reforzando sus sistemas y prácticas descentralizadas manteniendo el sistema mundial de supervisión de las evaluaciones y siguiendo los indicadores clave del desempeño en materia de evaluación, realizando evaluaciones externas de la calidad de los informes de evaluación, y prestando servicios de desarrollo de la capacidad del personal mediante formación y acompañamiento experto.

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

72. En 2021, el SEI contribuirá a las iniciativas y actividades del UNEG, a los grupos de evaluación regional y a las actividades de evaluación en todo el sistema, incluidas las evaluaciones conjuntas y del MCNUDS. El Servicio ejercerá el liderazgo mediante la organización conjunta del grupo de trabajo del UNEG sobre igualdad de género, discapacidad y derechos humanos y el grupo de interés sobre evaluación humanitaria. Además, el SEI continuará dirigiendo el informe sobre el indicador del desempeño en la evaluación del ONU-SWAP.

Desarrollo de la capacidad de evaluación nacional

73. El SEI continuará apoyando el desarrollo con fines específicos de la capacidad de evaluación nacional con perspectiva de género mediante EvalGender+ y otras alianzas directas con organizaciones de evaluación. El Servicio utilizará estratégicamente su copresidencia de EvalGender+ para fomentar sistemas de evaluación nacional con perspectiva de género y proporcionará asistencia técnica con fines específicos a través de sus especialistas en evaluación regional para la realización de varias evaluaciones nacionales de estrategias, políticas y planes de acción en materia de género.

Fortalecimiento del uso y la comunicación de las evaluaciones

74. El SEI seguirá aportando pruebas para ayudar a elaborar el nuevo Plan Estratégico de ONU-Mujeres y participará activamente en las reuniones del equipo directivo superior y del comité de examen institucional para velar por que se conozcan y utilicen las pruebas y las recomendaciones derivadas de las evaluaciones. El SEI supervisará el grado de uso de las evaluaciones en los documentos de planificación estratégica y los procesos institucionales fundamentales. Los materiales de comunicación y los medios sociales seguirán siendo vías importantes para divulgar las constataciones y recomendaciones de las evaluaciones y otras iniciativas de aprendizaje a un público más amplio. El Servicio entablará alianzas en materia de conocimientos y aprendizaje con la División de Políticas, Programas y Apoyo a Procesos Intergubernamentales y la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia del Desarrollo, y contribuirá a la estrategia general de gestión de los conocimientos de ONU-Mujeres compartiendo las constataciones y pruebas de las evaluaciones y contribuyendo a ellas.

Presupuesto del programa de trabajo del Servicio de Evaluación Independiente para 2021

75. El presupuesto del SEI para 2021 es de 3.431.000 dólares de los Estados Unidos y se compone del presupuesto institucional y de recursos programables básicos. El presupuesto institucional, de 2.281.000 dólares, cubre los sueldos de los puestos del personal en la sede del SEI y un puesto de plantilla de especialista en evaluación regional, así como las principales actividades del plan de trabajo (evaluaciones institucionales; apoyo a algunas evaluaciones de las carteras de proyectos nacionales dirigidas por el SEI; productos de comunicación y gestión del conocimiento; apoyo a los sistemas de evaluación descentralizada; apoyo a la coordinación en el sistema de las Naciones Unidas en materia de evaluación con perspectiva de género; y desarrollo de la capacidad de evaluación nacional orientada específicamente a la evaluación con perspectiva de género). Además del presupuesto institucional, los sueldos de cinco especialistas en evaluación regional (1.150.000 dólares) se sufragan mediante recursos programables básicos.

Anexo I

Evaluaciones de ONU-Mujeres concluidas en 2020

<i>Región</i>	<i>Oficina o división</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>Calificación de la calidad del informe</i>
África Occidental y Central	República Centrafricana	1. Evaluation finale du projet conjoint ‘Promotion de la participation politique et leadership de la femme dans la consolidation de la paix en République Centrafricaine’	Buena
	Nigeria	2. Country portfolio evaluation	Muy buena
África Oriental y Meridional	Etiopía	3. Mid-term evaluation of ‘Programme on Increased Participation and Representation of Women in Leadership in Ethiopia: The Road to Equitable Development’	Muy buena
		4. Mid-term evaluation of the African Girls Can Code Initiative (AGCCI)	Suficiente
	Kenya	5. Evaluation Report of Women’s Leadership, Empowerment, Access & Protection in Crisis Response (LEAP): Promoting the Empowerment of Women and Girls within the Humanitarian-Development Nexus in Kenya	Muy buena
	Uganda	6. Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Malawi	7. End of Project Evaluation for the IBSA Project: Eliminating Child Marriages in Malawi and Zambia and Offering Scholarships to Child Marriage Survivors – Pilot Project	Buena
Asia y el Pacífico	Oficina de Enlace en el Japón	8. Final evaluation of the UN-Women project “Raising Awareness of Gender Equality among Young People”	Buena
	India	9. Final evaluation of “From Opportunities to Capacities: a Multi-Sectoral Approach to Enhancing Gender-Responsive Governance”	Muy buena
	Pakistán	10. Workers and Excluded Groups in Pakistan (April 2017-August 2020)	Muy buena
	Viet Nam	11. Country Portfolio Evaluation and Audit	Muy buena
	Sri Lanka	12. End-project evaluation of “Addressing Sexual Bribery Experienced by Female Heads of Households, including Military Widows and War Widows in Sri Lanka to Enable Resilience and Sustained Peace”	Muy buena
	Timor-Leste	13. An Evaluation of UN-Women’s Contribution to the Implementation of Timor-Leste National Action Plan on UNSCR 1325 on Women, Peace and Security (2016-2020)	Suficiente

<i>Región</i>	<i>Oficina o división</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>Calificación de la calidad del informe</i>
Europa y Asia Central	Oficina Regional de Europa y Asia Central	14. Final evaluation of the programme “Ending violence women in the Western Balkans and Turkey: Implementing norms, changing minds”	Muy buena
	Georgia	15. Final evaluation of the project “A Joint Action for Women’s Economic Empowerment in Georgia”	Muy buena
	Bosnia y Herzegovina	16. Country Portfolio Evaluation	Muy buena
	Kirguistán	17. Final evaluation of the programme: “Across Generation and Gender Borders: Communities Combatting Gender-Based Violence in Kyrgyzstan”	Muy buena
Las Américas y el Caribe	Bolivia	18. Evaluación final del proyecto ‘Mejoramiento de la calidad de vida y empoderamiento de las mujeres del norte amazónico’	Suficiente
	Oficina Multipaís para el Caribe	19. Social Mobilization Programme to end Gender-Based Violence in the Caribbean (2014-2017 and 2018)	Buena
	Colombia	20. Evaluación Final de la Nota Estratégica de ONU Mujeres Colombia, 2017-2019	Buena
	Oficina Regional de las Américas y el Caribe	21. Evaluación regional sobre el trabajo en el área de empoderamiento económico de las mujeres en las Américas y el Caribe (2015-2019)	Buena
	Brasil	22. Regional Mid-Term Evaluation of the Regional Programme “Win-Win: Gender Equality means Good Business”	Muy buena
	El Salvador	23. Evaluación Nota Estratégica ONU Mujeres El Salvador	Muy buena
	El Salvador	24. Mujeres y Políticas Municipales a favor de la igualdad y erradicación de la violencia	Buena
	Paraguay	25. Evaluación del Programa País	Buena
	México	26. Informe Final de Evaluación – Centro Global de Excelencia de Estadísticas de Género	Muy buena
	Chile	27. Programa originarias: “Empoderamiento de las mujeres indígenas del norte de Chile para el desarrollo sostenible” 2016-2018	Buena
	Guatemala	28. Evaluación final independiente de Proyecto PBF/IRF194: Haciendo una realidad el efecto transformador de la sentencia de reparación de Sepur Zarco para romper el continuo de la violencia sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en situaciones de conflicto y postconflicto del Fondo para la Consolidación de la Paz	Buena

<i>Región</i>	<i>Oficina o división</i>	<i>Título de la evaluación</i>	<i>Calificación de la calidad del informe</i>
Institucional	Servicio de Evaluación Independiente (SEI)	29. Effectiveness and efficiency assessment of UN-Women Flagship Programme Initiatives and Thematic Priorities of the Strategic Plan 2018-2021	Muy buena
		30. Corporate thematic evaluation of UN-Women's support to National Action Plans (NAPs) on Women, Peace, and Security	Muy buena
Interregional	Oficina Regional para Europa y Asia Central y Oficina Regional para los Estados Árabes	31. Evaluation of the “Strengthening the Resilience of Syrian Women and Girls and Host Communities programme” (MADAD)	Muy buena