



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

Distr. general
18 de abril de 2022
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2022

21 y 22 de junio de 2022

Tema 3 del programa provisional

Evaluación

Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres correspondiente a 2021

Resumen

El presente informe proporciona una visión general de la Estrategia de Evaluación y el Plan de Evaluación Institucional a nivel global de ONU-Mujeres para 2022-2025, ofrece una sinopsis de las evaluaciones estratégicas finalizadas en 2021, examina el desempeño de la función de evaluación de ONU-Mujeres tal y como se capta a través del sistema mundial de supervisión de las evaluaciones, y documenta las iniciativas en materia de creación de capacidad y promoción para la realización de la evaluación con perspectiva de género a nivel mundial y en el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, el informe detalla el programa de trabajo y el presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente (SEI) para 2022.

La Junta Ejecutiva tal vez desee: i) tomar nota del informe de 2021 sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres y el programa de trabajo y el presupuesto del SEI para 2022; ii) acoger con agrado que ONU-Mujeres siga promoviendo una cultura de adopción de decisiones con base empírica y de aprendizaje en toda la organización y que contribuya 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 fortalecimiento de la función de evaluación de ONU-Mujeres y al uso de las evaluaciones, que se regirán por la Estrategia de Evaluación y el Plan de Evaluación Institucional a nivel global de ONU-Mujeres para 2022-2025.



I. Introducción

1. Cuando ONU-Mujeres estableció su Plan Estratégico para 2022 2025 en plena pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID 19), obtuvo una gran acogida y un creciente reconocimiento de las conclusiones y los datos de evaluación. Los indicadores clave del desempeño demostraron que la función de evaluación de ONU-Mujeres ha progresado considerablemente con el paso del tiempo; sin embargo, todavía hay oportunidades para mejorar los recursos de evaluación y las medidas de gestión que abordan los resultados de la evaluación, especialmente a nivel nacional.

2. La pandemia de COVID 19 afectó al desempeño de la función de evaluación de ONU-Mujeres a nivel mundial y descentralizado. A pesar de las diversas interrupciones, y en respuesta a un entorno en rápida evolución, el Servicio de Evaluación Independiente (SEI) de ONU-Mujeres pudo prestar apoyo a actividades de evaluación que sustentaron eficazmente los esfuerzos en curso y remodelaron la programación. El SEI respaldó la planificación, preparación y realización de las evaluaciones, e introdujo varias adaptaciones, como la revisión de los ámbitos de aplicación, la nueva determinación de la cobertura geográfica, la ampliación de los plazos y el ajuste de los métodos de recopilación de datos, a fin de que ONU-Mujeres pudiese proseguir con sus labores de evaluación en 2021.

3. Este informe, que se presenta en cuatro partes, ofrece: 1) una visión general de la Estrategia de Evaluación y el Plan de Evaluación Institucional a nivel global de ONU-Mujeres para 2022 2025; 2) una sinopsis de las evaluaciones estratégicas finalizadas en 2021; 3) un examen del desempeño de la función de evaluación de ONU-Mujeres tal y como se capta a través del sistema mundial de supervisión de las evaluaciones; y 4) la documentación de las iniciativas nacionales en materia de creación de capacidad y promoción para la realización de la evaluación con perspectiva de género a nivel mundial y en el sistema de las Naciones Unidas.

II. Estrategia de Evaluación y Plan de Evaluación Institucional de ONU-Mujeres para 2022 2025

4. En 2021 la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres aprobó el Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022 2025. Para contribuir al éxito de la implementación del nuevo Plan Estratégico, el SEI actualizó su Estrategia de Evaluación a nivel global de ONU-Mujeres y desarrolló el Plan de Evaluación Institucional para 2022 2025.

5. La Estrategia de Evaluación a nivel global de ONU-Mujeres para 2022 2025 da prioridad a: i) mejorar el uso de la evaluación y el seguimiento de las recomendaciones por parte de la administración de ONU-Mujeres y otras partes interesadas; ii) aportar datos de evaluación oportunos y pertinentes sobre la contribución de ONU-Mujeres a los resultados en materia de eficacia y eficiencia institucionales y desarrollo; y iii) incrementar la demanda de evaluaciones con perspectiva de género que respalden los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y otros, en particular a través de iniciativas de evaluación conjuntas y para todo el sistema.

6. La Estrategia de Evaluación a nivel global de ONU-Mujeres para 2022 2025 describe cómo ONU-Mujeres utilizará su función de evaluación para aportar datos de evaluación con miras a lograr un mayor impacto en las vidas de las mujeres y las niñas a las que sirve. Establece cuatro esferas estratégicas de trabajo: i) la implementación de evaluaciones de carteras de proyectos en los planos institucional, regional y nacional; ii) la aplicación de sistemas eficaces de evaluación descentralizada; iii) el apoyo a las Naciones Unidas y a las alianzas de partes

interesadas nacionales sobre las evaluaciones con perspectiva de género; y iv) el fortalecimiento del uso de las evaluaciones.

7. El Plan de Evaluación Institucional para 2022-2025 proporciona un marco temporal dentro del cual se generan de forma sistemática datos de evaluación sobre la labor realizada con arreglo al Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025. El SEI prevé completar 13 evaluaciones institucionales y 30 evaluaciones de carteras de proyectos regionales y nacionales que abarquen las zonas de impacto, los resultados y los productos en materia de eficacia y eficiencia institucionales del Plan Estratégico de ONU-Mujeres durante el ciclo 2022-2025. El Plan de Evaluación Institucional para 2022-2025 se supervisará para garantizar que de forma periódica se incorporen prioridades y oportunidades nuevas y emergentes relacionadas con los datos y el aprendizaje.

III. Evaluaciones y estudios institucionales de 2021

8. En 2021 ONU-Mujeres llevó a cabo (o inició) siete evaluaciones y estudios institucionales para valorar las contribuciones de la Entidad a la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En esta sección se destacan las ideas clave y las enseñanzas extraídas a través de estas evaluaciones y estudios institucionales, muchos de los cuales hicieron posible la implementación del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021 y el desarrollo del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025.

9. El SEI realizó las siguientes evaluaciones institucionales, informe de metasíntesis y estudio conjunto:

- i. *Evaluación institucional de la labor de coordinación y convocatoria más amplia de ONU-Mujeres en el sistema de las Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra las mujeres*
- ii. *Evaluación formativa institucional del enfoque de ONU-Mujeres hacia la innovación*
- iii. *Metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres: datos y enseñanzas sobre los tipos de apoyo de ONU-Mujeres*
- iv. *Estudio conjunto sobre la igualdad de género en pro de la salud y el bienestar: datos de evaluación de las interrelaciones con otros Objetivos de Desarrollo Sostenible (colaboración con la Universidad de las Naciones Unidas)*

10. Además, en 2021 se iniciaron las siguientes evaluaciones institucionales:

- i. *Evaluación institucional de la labor de promoción de políticas de ONU-Mujeres*
- ii. *Evaluación formativa institucional de la labor de ONU-Mujeres en el ámbito del cambio climático*
- iii. *Evaluación institucional de la labor de ONU-Mujeres en materia de desarrollo de la capacidad*

Evaluación institucional de la labor de coordinación y convocatoria más amplia de ONU-Mujeres en el sistema de las Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra las mujeres

11. Esta evaluación concluyó que el mandato de ONU-Mujeres de liderar, promover y coordinar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas es un activo sólido y estratégico. No obstante, la función de coordinación de ONU-Mujeres se ha visto limitada por la incapacidad para articular el valor de la coordinación de las Naciones Unidas, incluyendo una mayor claridad en las esferas de acción, las funciones y responsabilidades y las mediciones. Los actuales marcos de rendición de cuentas y presentación de informes a nivel de todo el sistema no respaldan suficientemente la coordinación eficaz entre las distintas esferas temáticas. A pesar de estos retos, ONU-Mujeres contribuyó con éxito a varias iniciativas de coordinación y colaboración, en particular la respuesta del sistema de las Naciones Unidas frente a la COVID 19. La evaluación recomendó que ONU-Mujeres reafirmara su mandato de coordinación y que documentara sistemáticamente y articulara de mejor manera el valor de la coordinación con el fin de acelerar los resultados para poner fin a la violencia contra las mujeres y el costo que acarrea la no coordinación para el sistema de las Naciones Unidas, los donantes y las partes interesadas nacionales a través de mensajes de alto nivel, mediciones y estudios de casos. La evaluación propuso seis recomendaciones, de las cuales la administración aceptó cinco íntegramente y una parcialmente.

Evaluación formativa institucional del enfoque de ONU-Mujeres hacia la innovación

12. Esta evaluación constató que el impacto de ONU-Mujeres en materia de innovación todavía está por verse y que las labores actuales carecen de planificación para la ampliación y el aprendizaje. Si bien algunas iniciativas de ONU-Mujeres generaron resultados intermedios a nivel de programa en términos de innovación, numerosas iniciativas no lograron contribuir con claridad a los resultados organizativos de alto nivel. Además, ONU-Mujeres carece de una definición y una visión claras de la innovación, lo que impide un progreso coherente y estratégico. Hasta ahora, la nueva y más amplia gama de alianzas de ONU-Mujeres (por ejemplo, el sector privado) ha dado lugar a ideas innovadoras, conocimientos técnicos adicionales y recursos para alcanzar la igualdad de género; no obstante, para que ONU-Mujeres pueda trabajar eficazmente en este ámbito, es necesario eliminar las trabas internas a la colaboración. La evaluación recomendó desarrollar y difundir una definición clara de innovación, acompañada de una estrategia concreta; identificar el valor añadido de ONU-Mujeres en el espacio normativo y de coordinación de la innovación; poner a prueba soluciones innovadoras de aprendizaje y ampliar las mejores prácticas; determinar las mejores estructuras internas y sistemas de apoyo y fomentar una cultura interna de innovación. La evaluación propuso seis recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

Metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres: datos y enseñanzas sobre los tipos de apoyo de ONU-Mujeres

13. Esta metasíntesis recabó datos de 67 evaluaciones institucionales y descentralizadas y describió perspectivas geográficas y temáticas, mejores prácticas y obstáculos. Existen diversos ejemplos de las labores de ONU-Mujeres destinadas a reforzar los marcos nacionales y jurídicos; contribuir a la reforma de leyes y políticas para proteger los derechos de las mujeres; y prestar apoyo a los mecanismos para la integración de la perspectiva de género. ONU-Mujeres también proporcionó una serie de apoyos técnicos, de promoción y de creación de capacidad a las organizaciones de

la sociedad civil con el fin de promover la inclusión de las estadísticas de género y de diversas partes interesadas en la elaboración de leyes. La labor de promoción de ONU-Mujeres demostró varias buenas prácticas, como la creación y movilización de diversas alianzas y la adaptación a los contextos locales de manera oportuna. Entre las oportunidades de mejora se incluyen perfeccionar el seguimiento más allá de las entradas y salidas para incluir las repercusiones; centrarse en esferas estratégicas; colaborar con los asociados en medidas de sostenibilidad; fortalecer los datos e investigaciones sobre las cuestiones de género; y desarrollar enfoques holísticos que incorporen una combinación de actividades de promoción, creación de capacidad y apoyo en materia normativa y de políticas.

Estudio conjunto sobre la igualdad de género en pro de la salud y el bienestar

14. Este proyecto fue una colaboración entre el SEI y el Instituto Internacional para la Salud Mundial de la Universidad de las Naciones Unidas para estudiar el vínculo entre el Objetivo 3 y el Objetivo 5 como parte de un sistema de Objetivos de Desarrollo Sostenible y de indicadores interconectados. Los informes de evaluación de las Naciones Unidas incluidos en este estudio destacan que las asociaciones entre la igualdad de género y la mejora de la salud y el bienestar y otros resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen carácter intersectorial. Estas conclusiones sugieren que la implementación de enfoques coordinados e integrados a la hora de llevar a cabo intervenciones en materia de desarrollo dan lugar a objetivos de desarrollo significativos.

Las evaluaciones institucionales para fomentar el cambio

15. En 2021 la administración de ONU-Mujeres utilizó las constataciones y recomendaciones de las evaluaciones institucionales para mejorar las políticas, las estrategias y las prácticas de programación. A continuación se destacan algunos ejemplos de evaluaciones institucionales recientes:

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

16. Las enseñanzas y recomendaciones de esta evaluación constituyen la piedra angular de las iniciativas actuales de ONU-Mujeres para diseñar instrumentos y modalidades de programación eficaces que hagan posible un impacto escalable y que mejoren la eficiencia operativa al tiempo que se implementa el Plan Estratégico para 2022 2025. ONU-Mujeres sigue mejorando los marcos de programación de las cuatro esferas temáticas de impacto del Plan Estratégico, basándose en la validación por parte de la evaluación del enfoque de las iniciativas programáticas insignia y de las teorías del cambio y las teorías de la acción elaboradas para fundamentar las esferas temáticas. La administración informó de que existe un proceso en marcha para establecer responsabilidades claras respecto de la implementación de los enfoques programáticos institucionales y de la prestación de apoyo técnico estructurado, aseguramiento de la calidad y apoyo a la movilización de recursos que transformen estos marcos de programación en iniciativas que repercutan positivamente en la vida de las mujeres y las niñas a escala. ONU-Mujeres incorporó un indicador específico en el Plan Estratégico para 2022 2025 con el fin de reforzar la necesidad de que existan alianzas estructuradas y programación conjunta y de hacer un seguimiento de la participación de ONU-Mujeres en programas conjuntos centrados en la igualdad de género.

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

17. En 2021 ONU-Mujeres organizó tres reuniones relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad para garantizar la difusión de las conclusiones de la evaluación entre los asociados para el desarrollo y las organizaciones de la sociedad civil, los puntos focales gubernamentales y las oficinas regionales y nacionales de ONU-Mujeres. Las reuniones fundamentaron la respuesta de ONU-Mujeres a las recomendaciones de la evaluación, ocho de las cuales siguen en curso en el momento de redactar el presente informe. También se elaboró un nuevo marco para reforzar los sistemas internos de presentación de informes de ONU-Mujeres y el liderazgo técnico de los planes de acción nacional. El nuevo marco está en consonancia con el Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025 y permite una mejor demostración del desarrollo de los planes de acción nacional, los resultados de la ejecución y los gastos financieros.

18. ONU-Mujeres sigue actuando como secretaria de la red mundial de puntos focales sobre las mujeres, la paz y la seguridad, y tiene previsto canalizar los conocimientos y los datos obtenidos a nivel nacional a partir de la labor de coordinación sobre los planes de acción nacional al nivel regional y mundial, y viceversa. ONU-Mujeres creó una comunidad de práctica sobre los planes de acción nacional, cuyo objetivo es facilitar y reforzar el liderazgo técnico a todos los niveles y mejorar la coordinación del apoyo del sistema de las Naciones Unidas a los planes de acción nacional.

Las perspectivas extraídas de las evaluaciones como prueba clave para la adopción de decisiones

19. Las evaluaciones realizadas por el SEI fundamentan varios procesos y decisiones institucionales importantes. Por ejemplo, el SEI procuró que los datos de evaluación se utilizaran ampliamente para fundamentar el desarrollo del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025, que reforzó el enfoque integrado de ONU-Mujeres en esferas de impacto clave y perfeccionó su ventaja comparativa y colaborativa en los instrumentos de programación. El SEI también involucró de forma proactiva al equipo directivo superior y a los comités de examen institucional de ONU-Mujeres en las reuniones informativas y consultas periódicas con el fin de garantizar que las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones se tuvieran en cuenta periódicamente y de mantener en mente las necesidades y prioridades estratégicas de la Entidad. Además, el SEI se coordinó estrechamente con la Dependencia de Planificación Estratégica de ONU-Mujeres y reforzó las evaluaciones de las carteras de proyectos nacionales para que las conclusiones pertinentes pudieran servir de base a las actividades de las notas estratégicas.

IV. Evaluaciones descentralizadas

20. A lo largo del ciclo del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021, el SEI ofreció de forma periódica servicios de aseguramiento de la calidad y apoyo técnico a las evaluaciones descentralizadas. El SEI siguió reforzando los mecanismos de calidad establecidos y creó nuevas modalidades, como las evaluaciones de carteras de proyectos nacionales dirigidas por el Servicio, con miras a fomentar la independencia, la credibilidad, la calidad y la utilidad de las evaluaciones de ONU-Mujeres.

21. Tras una aplicación experimental en 2020, el Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación de ONU-Mujeres se actualizó en 2021. La madurez institucional de ONU-Mujeres hizo posible que se introdujeran

actualizaciones para mejorar la calidad y la credibilidad de las evaluaciones y que se publicaran los nuevos criterios para la inclusión de la discapacidad armonizados con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y las Notas Técnicas sobre el Marco de Rendición de Cuentas para las Entidades.

22. En 2021 el SEI siguió promoviendo las evaluaciones estratégicas en el marco de la política de evaluación revisada (2020) y las normas de cobertura de las evaluaciones y en estrecha consulta con las oficinas sobre el terreno. Se han completado ocho evaluaciones de carteras de proyectos nacionales (Albania, Camboya, Camerún, Etiopía, Haití, Kazajstán, Mozambique, Pakistán), y nueve están en curso (Brasil, Egipto, Estado Plurinacional de Bolivia, Moldavia, Níger, Oficina Multipaís del Caribe, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Zimbabwe) en el momento de redactar el presente informe. Trece de las diecisiete evaluaciones totales de carteras de proyectos nacionales de 2021 fueron dirigidas por el SEI. Además, se completaron cinco evaluaciones regionales y dos están en curso. Tres de las siete evaluaciones regionales totales fueron dirigidas por el SEI. En líneas generales, en 2021 aumentó el número total de evaluaciones estratégicas y de evaluaciones dirigidas por el SEI en comparación con el año anterior.

Desarrollo de la capacidad de evaluación interna y gestión del conocimiento

23. En 2016 el SEI elaboró una guía para la realización de evaluaciones de carteras de proyectos nacionales con el fin de promover la implementación de tales evaluaciones como fuente clave de conocimiento evaluativo. Las evaluaciones de carteras de proyectos nacionales generan pruebas objetivas, sólidas y contextualmente relevantes de la labor de ONU-Mujeres a nivel de país. Tras un amplio proceso de consulta con los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría y otras partes interesadas, el SEI elaboró y publicó una guía actualizada en marzo de 2022 que reflejaba las enseñanzas extraídas a través de las evaluaciones de carteras de proyectos nacionales dirigidas por el propio SEI.

24. El SEI llevó a cabo sesiones de formación y acompañamiento experto para fortalecer la capacidad de evaluación interna de más de 100 miembros del personal de ONU-Mujeres en 2021. En África Occidental y Central, el especialista en evaluación regional celebró una serie de sesiones informativas con el personal de seguimiento y evaluación sobre los problemas a los que se enfrentan habitualmente al proporcionar el aseguramiento de la calidad para las evaluaciones descentralizadas, mientras que el personal de ONU-Mujeres de la oficina de Liberia recibió sesiones de formación con carácter bimestral sobre las evaluaciones con perspectiva de género. El personal de ONU-Mujeres de la oficina de El Salvador (región de las Américas y el Caribe) se benefició de una evaluación rápida, que aportó información para una sesión de aprendizaje acerca de los enfoques para la movilización de recursos y las oportunidades de mejora. En la región de Asia y el Pacífico, el SEI colaboró con el equipo de seguimiento y evaluación de la oficina de Nepal para llevar a cabo la primera evaluación del desarrollo a nivel nacional. Además, los nuevos puntos focales de seguimiento y evaluación de Ucrania, Kirguistán y Turquía (región de Europa y Asia Central) recibieron orientación personalizada sobre los procesos de evaluación como parte de su incorporación al servicio.

25. A lo largo del año, el SEI siguió invirtiendo en el intercambio de conocimientos sustantivos y la comunicación a través de productos del conocimiento accesibles y fáciles de usar, alianzas e iniciativas en materia de aprendizaje, y medios sociales y digitales que animaron al personal de ONU-Mujeres y a las partes interesadas a hacer uso de las evaluaciones. En 2021 el [Sistema Mundial de Rendición de Cuentas y Seguimiento del Uso de las Evaluaciones \(sistema GATE\)](#) tuvo más de 30.000 visitas únicas (un incremento del 40 % respecto a 2020) y las páginas de evaluación de

ONU-Mujeres tuvieron más de 27.000 visitas únicas. El Portal de Evaluación de la Igualdad de Género (gestionado por el SEI) también mantuvo su número de usuarios por encima de las 5.000 visitas únicas.

Sinopsis de evaluaciones estratégicas clave a nivel descentralizado

26. En este informe anual se ofrece una sinopsis de las conclusiones de cinco evaluaciones regionales y nueve evaluaciones de carteras de proyectos nacionales.

V. Evaluaciones regionales dirigidas por el SEI

*Contribuciones de la Oficina Regional de Asia y el Pacífico relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad
Oficina Regional de Asia y el Pacífico*

27. Desde 2017, la Oficina Regional de Asia y el Pacífico ha aumentado su visibilidad y credibilidad en cuestiones relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad; ha ejecutado aproximadamente 42 proyectos en 10 presencias de ONU-Mujeres sobre el terreno; ha sido objeto de reconocimiento por aportar una perspectiva de género única; y ha vinculado a organizaciones de la sociedad civil con asociados en el espacio de la paz y la seguridad. ONU-Mujeres contribuyó a los planes de acción nacional sobre la prevención del extremismo violento y sobre las mujeres, la paz y la seguridad en la región, haciendo participar a una gran variedad de interlocutores. Si bien estas iniciativas aisladas han dado lugar a avances en las cuestiones relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad, parece poco probable que ONU-Mujeres pueda lograr un impacto transformador en la región y en el mundo sin una visión o un marco a largo plazo y un seguimiento a nivel de resultados y sin claridad sobre los vínculos entre las diversas iniciativas. Esta evaluación puso de manifiesto la oportunidad de crear conjuntamente una visión acerca de las mujeres, la paz y la seguridad entre todas las oficinas regionales de ONU-Mujeres y las principales partes interesadas en el ámbito de la paz y la seguridad. También recomendó que las oficinas regionales demostraran cómo las iniciativas de programación a nivel regional pueden mejorar la eficiencia en todos los países y que actuaran de forma concertada para diversificar su base de donantes, crear capacidad y evaluar el mejor enfoque basado en la rentabilidad. La evaluación propuso cinco recomendaciones, de las cuales la administración aceptó cuatro íntegramente y una parcialmente.

*Evaluación regional del programa “Mujeres, Economía Local y Territorios”
Oficina Regional de las Américas y el Caribe*

28. El programa “Mujeres, Economía Local y Territorios” se puso en marcha entre 2018 y 2021 en la región transfronteriza del Trifinio, en El Salvador, Guatemala y Honduras. El programa aportó un valor estratégico en relación con la generación de instrumentos normativos regionales y territoriales y mejoras en la capacidad de las partes interesadas para promover programas, servicios y productos para el emprendimiento femenino y la inclusión financiera. La elevada calidad de los ciclos de programación y la gestión adaptable hicieron posible que las estrategias centrales del programa siguieran siendo pertinentes incluso ante los cambios contextuales. La aplicación de un enfoque sólido a la hora de establecer alianzas permitió crear sinergias con los asociados y fortalecer las redes empresariales femeninas. Las diez recomendaciones de la evaluación indicaron que ONU-Mujeres podría seguir reforzando su labor en las esferas de la escalabilidad y el diseño y el enfoque programáticos, así como en el diálogo político y las alianzas. La evaluación propuso

ocho recomendaciones, de las cuales la administración aceptó siete íntegramente y una parcialmente.

*Evaluación regional del programa “Intensificar las soluciones para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en Asia y el Pacífico”
Oficina Regional de Asia y el Pacífico*

29. Esta evaluación de finalización del programa valoró la ejecución del programa entre 2017 y 2021. La evaluación concluyó que el programa era relevante para la necesidad de un cambio social que abordara la violencia contra las mujeres y las actitudes y prácticas normativas a nivel individual y comunitario, lo cual representó una fortaleza que contribuyó a que el programa obtuviera el apoyo necesario de una amplia gama de responsables políticos y de partes interesadas a nivel comunitario, regional y nacional para su puesta en marcha. Además, el programa demostró su coherencia con los marcos existentes de las Naciones Unidas, como el Paquete de Servicios Esenciales y el marco “RESPETO a las mujeres: Prevención de la violencia contra las mujeres”, lo que le permitió aprovechar los logros anteriores del sistema de las Naciones Unidas. La evaluación puso de manifiesto la necesidad de mejorar las prácticas de seguimiento, evaluación y aprendizaje para apoyar las actualizaciones de la programación con base empírica. Manteniendo una escala plurianual y multinacional y una perspectiva de programación ecológica, se recomendó que ONU-Mujeres redoblara los esfuerzos para realizar intervenciones a nivel comunitario con base empírica y centradas en la transformación de las normas sociales y en la plena inclusión de los grupos marginados. La evaluación propuso cinco recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

*Evaluación regional conjunta de mitad de período del programa “Safe and Fair” de la Organización Internacional del Trabajo y ONU-Mujeres
Oficina Regional de Asia y el Pacífico*

30. Esta evaluación de mitad de período valoró el desempeño y los resultados del programa “Safe and Fair”, que abarca el ciclo 2018-2022. La evaluación concluyó que el programa está subsanando importantes deficiencias en la protección del derecho de las trabajadoras migrantes a una vida libre de violencia y en el apoyo a las trabajadoras migrantes a lo largo del trayecto migratorio. El programa refleja una sólida programación conjunta y los principios de reforma de las Naciones Unidas y ha aprovechado eficazmente las fortalezas de la Organización Internacional del Trabajo y de ONU-Mujeres. Según la evaluación, entre las áreas de oportunidad se incluyen la mejora de la eficiencia en torno a las modalidades de trabajo conjunto y el seguimiento y la presentación de informes sobre los resultados conjuntos; el incremento del valor del trabajo regional a través de un mayor intercambio de conocimientos entre países y redes de partes interesadas; y la participación de los maridos y familiares como fuente de apoyo. La evaluación propuso cinco recomendaciones, de las cuales la administración aceptó tres íntegramente y dos parcialmente.

*Evaluación regional del programa “Win Win: Gender Equality Means Good Business”
Oficina en el Brasil*

31. Esta evaluación conjunta valoró el programa “Win Win”, que se implementó en seis países de América Latina y el Caribe desde enero de 2018 hasta agosto de 2021. La evaluación concluyó que el programa era muy innovador y pertinente y que abordaba dimensiones de la desigualdad de género y la discriminación en las relaciones laborales que no se habían tratado anteriormente. Reunió a tres organizaciones de gran prestigio y contó con la participación de un amplio y diverso

conjunto de partes interesadas, desde instancias gubernamentales hasta el sector privado. La pandemia de COVID 19 fomentó una estructura programática más ágil, que permitió una mejor respuesta ante las necesidades/oportunidades emergentes impulsando la igualdad de género en el sector privado. La evaluación destacó la necesidad de implicar a más pequeñas y medianas empresas y a los hombres, potenciar los enfoques de interseccionalidad, cumplir los objetivos fijados para cada resultado y mejorar las perspectivas de sostenibilidad. La evaluación propuso nueve recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

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

32. La nota estratégica de Albania para 2017-2021 y sus intervenciones se desarrollaron con el fin de apoyar directamente sus compromisos nacionales e internacionales, los resultados del equipo de las Naciones Unidas en el país y las necesidades detectadas de las mujeres y las niñas en Albania. La evaluación concluyó que la oficina en el país trabajó a lo largo de todo el período de la nota estratégica para validar este alineamiento mediante compromisos constantes con los asociados, consultas e investigaciones sobre cuestiones emergentes relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como resultado, la igualdad de género sostenible y el empoderamiento de las mujeres y el apoyo a las mujeres y niñas más marginadas han avanzado en Albania. Entre las oportunidades de mejora se incluyen desarrollar estrategias para la movilización de recursos con el fin de mantener la sólida posición de ONU-Mujeres en el equipo de las Naciones Unidas en el país, crear una cultura de innovación en la oficina en el país e incluir una teoría de cambio clara que mantenga su enfoque sistémico e introduzca una agenda para el avance de la visibilidad, el liderazgo y el impacto en la próxima nota estratégica. La evaluación propuso ocho recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

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

33. Esta evaluación de la cartera de proyectos nacional fue diseñada para mejorar la rendición de cuentas en lo que se refiere al desarrollo de la eficacia y el aprendizaje a partir de las experiencias en la implementación de la nota estratégica de Camboya para 2016-2018. Llegó a la conclusión de que las partes interesadas esperaban una mayor claridad respecto a la visión de la oficina desde la decisión del cambio institucional de septiembre de 2020 por el cual la oficina en el país adoptó el estatus de no residente. Además, con el cambio de estatus, existía un elevado riesgo inherente de que ONU-Mujeres Camboya no pudiera cumplir las expectativas de las partes interesadas. La estrategia integral de la oficina en el país para el desarrollo de la capacidad individual e institucional se tradujo en el empoderamiento de las voces en favor del cambio normativo de cara a la consecución de la igualdad de género. Dado el limitado espacio para la sociedad civil, las iniciativas para fomentar la capacidad comunitaria y crear redes en Camboya siguen siendo muy relevantes. La oficina en el país fue reconocida como el principal organismo del equipo de las Naciones Unidas en el país para la igualdad de género, si bien desde su cambio de estatus se hizo evidente un vacío y una menor participación en las actividades de coordinación. La evaluación detectó la necesidad de que la oficina en el país articulara una visión clara de la huella de ONU-Mujeres o una estrategia de salida en Camboya y que comunicara el plan a las partes interesadas. También recomendó que la oficina estableciera una estrategia para la transición de las principales funciones normativas y de coordinación a los asociados de las Naciones Unidas o a otros asociados para el desarrollo pertinentes y que identificara puntos de partida dentro de la programación actual para

proseguir los esfuerzos de creación de capacidad a nivel de base. La evaluación propuso tres recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

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

34. Esta evaluación concluyó que la oficina en el Camerún ha sido muy eficaz y observó una tendencia al alza en el cumplimiento de los indicadores de resultados y productos entre 2018 y 2020. Sin embargo, la evaluación también constató que la ausencia de misiones sobre el terreno y la falta de datos de estudios de referencia dificultaban un seguimiento sólido. La nota estratégica del Camerún para 2018 2020 abarcó las esferas del género y los derechos humanos, pero no reflejó algunas preocupaciones expresadas anteriormente por los comités de examen de los tratados internacionales (por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). Debido a las limitaciones de financiación, la oficina en el país ha reducido su personal y ha desalojado sus instalaciones en las regiones de Noroeste, Suroeste y Extremo Norte. Ha defendido el principio de “no dejar a nadie atrás”, llegando a los grupos minoritarios a través de los programas relativos a la sensibilización sobre el VIH y la COVID 19 de ONU-Mujeres. Para la oficina en el país resultaría beneficioso adoptar un enfoque a largo plazo en su relación con las organizaciones de la sociedad civil; fortalecer sus sistemas de vigilancia y presentación de informes; y reforzar la participación de las mujeres excluidas por motivos de origen étnico, discapacidad, ingresos, idioma, cultura o estilo de vida. La evaluación propuso ocho recomendaciones, de las cuales la administración aceptó seis íntegramente y una parcialmente, y rechazó otra.

*Evaluación de la cartera de proyectos nacional
Oficina en Etiopía*

35. Esta evaluación de la nota estratégica de Etiopía para 2017 2020 constató que las intervenciones de la oficina en el país contribuyeron directamente a resolver algunas de las causas fundamentales de la desigualdad de género en Etiopía, pero todavía se necesitan inversiones a más largo plazo para lograr el cambio de las normas sociales. El Gobierno, la sociedad civil y los asociados donantes indicaron que el enfoque comprometido de la oficina en el país sobre las cuestiones de género, su papel en la amplificación de las voces y las prioridades de las mujeres y su flexibilidad para responder a las circunstancias cambiantes resultaron muy valiosos. La combinación de programación, coordinación y trabajo normativo reforzó la visibilidad y la credibilidad de ONU-Mujeres y permitió mejorar el posicionamiento y la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los procesos, las plataformas y los análisis del equipo de las Naciones Unidas en el país. Sin embargo, la nota estratégica exige una mejor orientación y consolidación de las diversas actividades, asociados y geografías, lo que supone un alto costo para el personal de la oficina. La evaluación también puso de manifiesto la oportunidad de consolidar los productos del programa y racionalizar las actividades; reforzar la calidad y la usabilidad de los sistemas de gestión y presentación de informes basados en los resultados; y desarrollar una estrategia de apoyo a las organizaciones de mujeres emergentes. La evaluación propuso ocho recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

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

36. Esta evaluación valoró los avances realizados en Haití durante el período de la nota estratégica, 2018 2021. Concluyó que la oficina en Haití aportó un valor añadido al promover la importancia de la agenda de género a nivel nacional y que además está

bien posicionada para aprovechar sus asociaciones con las organizaciones de la sociedad civil. Además, la labor de ONU-Mujeres en la coordinación del sistema de las Naciones Unidas en Haití constituyó una base sólida para la integración de la perspectiva de género entre los asociados técnicos y financieros. No obstante, el difícil contexto nacional repercutió negativamente en la eficacia del programa, algo que se vio agravado por factores institucionales. La evaluación formuló varias recomendaciones importantes con miras a que ONU-Mujeres pueda apoyar la agenda de género de manera más eficaz en Haití, entre ellas aprovechar las redes de colaboración de la organización; reforzar la capacidad en esferas clave para facilitar el aprendizaje sistemático, la gestión del conocimiento y la comunicación; fortalecer las prácticas de gestión de las oficinas y aclarar las funciones y responsabilidades; y racionalizar los procesos principales. La evaluación propuso cinco recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

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

37. Durante la aplicación de la nota estratégica de Kazajstán para 2016 2020, Kazajstán pasó de tener una oficina multipaís a una oficina en el país, que se ocupa únicamente de Kazajstán. La evaluación, realizada entre abril de 2020 y febrero de 2021, constató que la cartera de actividades se ajustaba en gran medida a las esferas de impacto priorizadas en los planes de trabajo anuales de 2016 2017 y 2018 2019. Sin embargo, desde 2018, se ha producido un desajuste entre las esferas de impacto identificadas en la nota estratégica para 2016 2020 y las esferas de impacto reales priorizadas por la oficina en el país. Se lograron resultados positivos en la esfera temática de Liderazgo y Gobernanza con respecto a la presupuestación con perspectiva de género, pero la teoría del cambio que constituyó la base de la nota estratégica y de las medidas de los avances hacia los resultados previstos tuvo una relevancia limitada. La evaluación puso de manifiesto la necesidad de invertir en la movilización de recursos, diversificar la base de donantes y movilizar argumentos y estrategias con base empírica que aboguen por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La evaluación propuso ocho recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

*Evaluación de la cartera de proyectos nacional
Oficina en Mozambique*

38. Esta evaluación de la nota estratégica de Mozambique para 2017 2021 constató que la teoría del cambio de la oficina en el país se mantenía fiel a los resultados de desarrollo iniciales, pero no abarcaba por completo los logros del programa añadido sobre las mujeres, la paz y la seguridad. La evaluación puso de relieve que la ampliación del personal, los acuerdos institucionales en torno a las necesidades clave del programa y una subfunción eficaz en materia de alianzas fueron fundamentales para la aplicación de la nota estratégica, a pesar de las dificultades. Además, a través de la prestación directa de servicios, competencias y medios a las mujeres y niñas y a los grupos marginados, el programa contribuyó a mejorar el acceso a los derechos y a desarrollar la capacidad de los principales garantes de derechos. Entre las oportunidades de mejora se incluyen centrarse en la participación política y estratégica de las mujeres en el liderazgo a nivel nacional, abrir las asociaciones al sector privado y abogar por un mayor compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel nacional por medio de una mayor financiación pública del sector social. La evaluación propuso seis recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

*Evaluación del desarrollo dirigida por el SEI
Oficina en Nepal*

39. En el marco de la aplicación de su nota estratégica para 2018-2022, la oficina de Nepal emprendió la primera y la segunda fase de una evaluación del desarrollo como medio de aportación. Esta evaluación se llevó a cabo en tiempo real para generar información que pudiera utilizarse para ajustar la programación dentro de un entorno complejo e impulsar el pensamiento evaluativo a lo largo del período de la nota estratégica. Tras la segunda fase, la evaluación concluyó que la oficina en el país había creado un entorno propicio para la innovación en el cambio de las normas sociales y había estimulado el cambio desde dentro, ejemplificando lo que debía ser una organización dedicada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres e invirtiendo en su personal y sus asociados. Entre las oportunidades de mejora se incluyen colaborar con la oficina regional (y la sede) para organizar sesiones de aprendizaje por temas, desarrollar un plan para medir el cambio de las normas sociales en todas las iniciativas, institucionalizar los mecanismos de apoyo a la innovación y aprovechar la coordinación interinstitucional para ampliar el alcance de la oficina en el país. La evaluación propuso cuatro recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

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

40. Esta evaluación y auditoría pusieron de manifiesto que la oficina en el Pakistán influyó en la elaboración y adopción de políticas, estrategias y marcos esenciales para el avance de los derechos de las mujeres. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen todo un reto en el Pakistán, dadas las arraigadas normas patriarcales y la gran desigualdad de género y discriminación que padecen las mujeres. Para lograr la igualdad de género se requiere un enfoque que abarque a toda la sociedad y que combata las normas sociales nocivas que perpetúan la discriminación y el desempoderamiento. A pesar de las dificultades, las campañas de promoción y comunicación han sido una de las estrategias más eficaces de la oficina en el país. También destacan, por su alcance, las contribuciones al cambio a nivel político, en combinación con otras iniciativas. Como reconoció la oficina en el país, debe prestarse más atención a la implementación real de las políticas y los marcos. Un enfoque global de creación de capacidad que vincule las iniciativas de los asociados, las esferas temáticas y los proyectos podría generar un mayor impacto y sostenibilidad a largo plazo. Esta evaluación y auditoría recomendaron que la oficina en el país siguiera trabajando para perfeccionar su visión, identificar su nicho de trabajo, desarrollar un enfoque holístico de creación de capacidad e institucionalizar mecanismos para apoyar la colaboración entre los equipos. La evaluación y auditoría propusieron siete recomendaciones y todas ellas fueron aceptadas por la administración.

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

41. ONU-Mujeres utiliza sistemas de seguimiento del desempeño para promover la transparencia y la rendición de cuentas por las evaluaciones y para informar sobre el desempeño de la función de evaluación con respecto a los indicadores clave del desempeño. En el cuadro 1 se muestran los resultados para 2021 y las tendencias históricas del ciclo del Plan Estratégico para 2018-2021. La mayoría de los indicadores clave del desempeño mostraron grandes mejoras desde 2018.

Cuadro 1. Tendencias de los indicadores clave del desempeño para el Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2018 2021

Indicador clave del desempeño	Descripción	2018	2019	2020	2021	Meta (para 2021)
Recursos financieros invertidos en la función de evaluación	Gasto en evaluación en relación con el gasto programático de ONU-Mujeres (%)	2,2	2,0	1,9	1,8	Entre 2,0 y 3,0 ¹
Recursos humanos para el seguimiento y la evaluación	Oficinas que designaron un centro de coordinación o funcionario encargado del seguimiento y la evaluación (%)	95,0	98,0	98,0	98,0	100,0
Cobertura de las evaluaciones	Al menos una evaluación por cada ciclo de la nota estratégica (%)	84,0	86,0	92,0	97,0	100,0
Tasa de realización de evaluaciones	Porcentaje de evaluaciones que se están realizando	90,0	77,0	95,0	97,0	85,0
Calidad de los informes de evaluación	Porcentaje de evaluaciones con una calificación de “Buena” o superior	88,0	68,0	90,0	98,0	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	97,0	95,0	100,0	97,0	100,0
Ejecución de las respuestas de la administración	Porcentaje de medidas clave recogidas en las respuestas de la administración que se están ejecutando	87,0	85,0	89,0	85,0	80,0
Uso de las evaluaciones	Porcentaje de oficinas que afirmaron hacer uso de las evaluaciones	86,0	86,0	88,0	94,0	90,0

¹ 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.

Cuadro 2. Gasto en la función de evaluación, 2018 2021

(en dólares de los EE. UU.)

	2018	2019	2020	2021
Gasto programático total de ONU-Mujeres	285.670.628	326.069.512	341.366.277	431.794.597
Gasto total en evaluación	6.253.679	6.359.651	6.388.787	7.961.194
Servicio de Evaluación Independiente/Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría	3.787.888	3.433.020	3.441.396	3.619.149
Evaluaciones descentralizadas ²	2.465.791	2.926.630	2.947.391	4.342.045
Gasto total (%)	2,2	2,0	1,9	1,8

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. Los valores de las evaluaciones descentralizadas se calcularon a partir de las cifras de la División de Gestión y Administración y se complementaron con datos del Servicio de Evaluación Independiente.

Indicador clave del desempeño 1: Recursos financieros

42. En 2021 el gasto total en evaluación de ONU-Mujeres fue de aproximadamente 7,96 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. Son unos gastos en evaluación considerablemente superiores a los de 2020: más del 24 % (2021: 7,96 millones de dólares; 2020: 6,39 millones de dólares). En general, este aumento se corresponde con el mayor número de evaluaciones de ONU-Mujeres realizadas en 2021, especialmente en los niveles descentralizados. Sin embargo, el porcentaje del gasto en evaluación con respecto al gasto programático de ONU-Mujeres se redujo ligeramente, pasando del 1,9 % en 2020 al 1,8 % en 2021. Esto se debe principalmente a un aumento del 26 % en el gasto programático total de ONU-Mujeres, que pasó de 341,4 millones de dólares en 2020 a 431,8 millones en 2021.

Indicador clave del desempeño 2: Recursos humanos

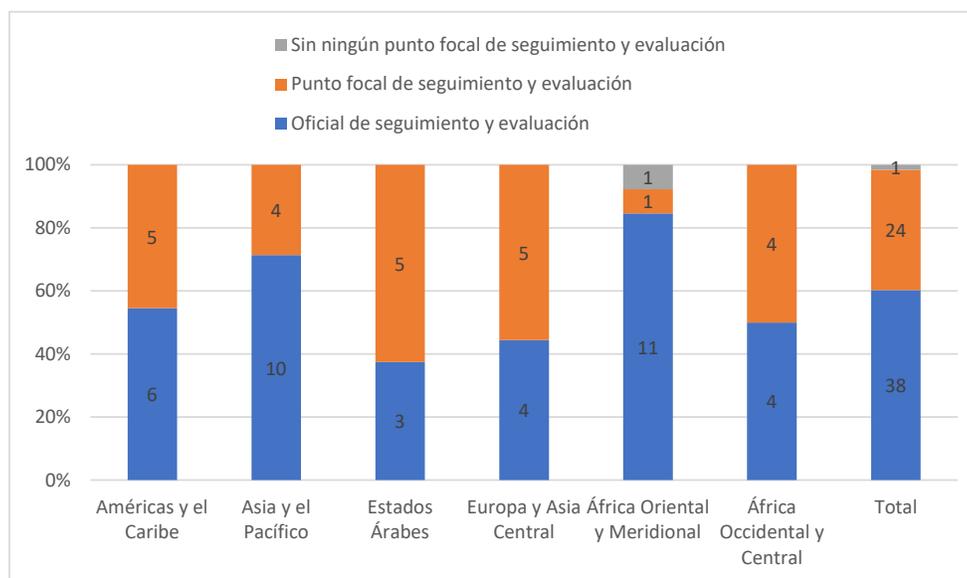
43. En 2021 el SEI, bajo el liderazgo de la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría y de la Jefa del propio SEI, contaba con cinco funcionarios en la sede y cinco especialistas en evaluación regional, basados en las oficinas regionales. El SEI también acogió a una Voluntaria de las Naciones Unidas en el marco del Programa de Mujeres Jóvenes Líderes de ONU-Mujeres y a varios consultores y pasantes individuales. El puesto de especialista en evaluación regional para la región de África Oriental y Meridional permaneció vacante durante la mayor parte de 2021; no obstante, el SEI cubrió algunas de las necesidades mediante asignaciones detalladas y consultores individuales. La persona elegida asumió el cargo en marzo de 2022. La contratación de un especialista en datos de evaluación va por buen camino y se espera que finalice en el segundo trimestre de 2022.

44. Salvo por una oficina en la región de África Oriental y Meridional, el 98 % de las oficinas nacionales y regionales de ONU-Mujeres contaban con al menos un

² 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.

oficial o punto focal de seguimiento y evaluación en 2021. Entre ellas, el 60 % (38 de 63) de las oficinas declararon tener al menos un oficial de seguimiento y evaluación dedicado a respaldar la función de evaluación. Las iniciativas de ONU-Mujeres para crear capacidad en materia de seguimiento y evaluación a nivel nacional han dado como resultado un aumento del 8 % en la capacidad desde 2020.

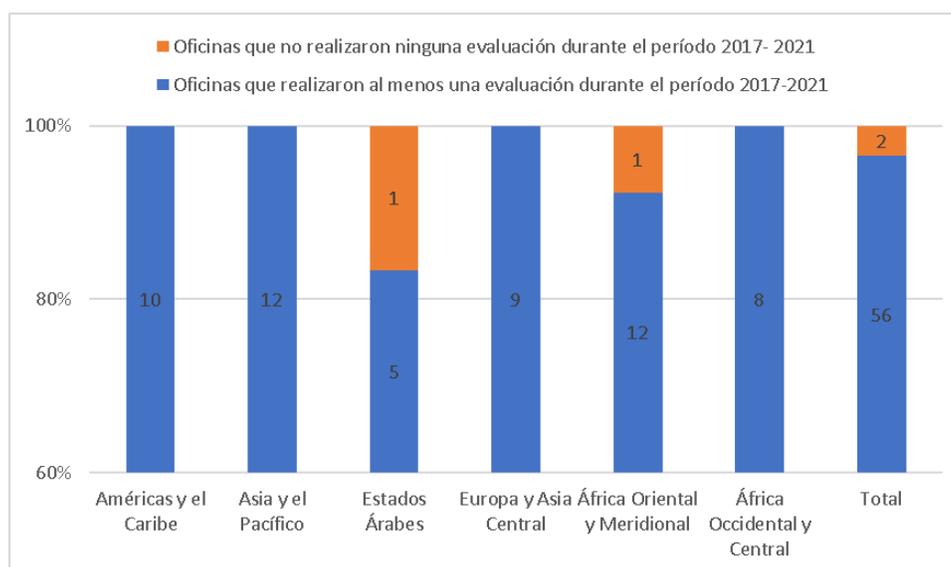
Figura 1. Recursos humanos para oficiales o puntos focales de seguimiento y evaluación por región, 2021



Fuente: Sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

Indicador clave del desempeño 3: Cobertura de las evaluaciones

45. La representación geográfica en las evaluaciones ha mejorado constantemente con el paso del tiempo. Entre 2017 y 2021, alrededor del 97 % de las oficinas en los países y las oficinas regionales llevaron a cabo al menos una evaluación. Se trata de una mejora significativa con respecto al 84 % de cobertura al inicio del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021. Tres de las cinco oficinas en los países que no habían cumplido el requisito en años anteriores completaron una evaluación en 2021, incluidas las evaluaciones dirigidas por el SEI en Haití y Camboya.

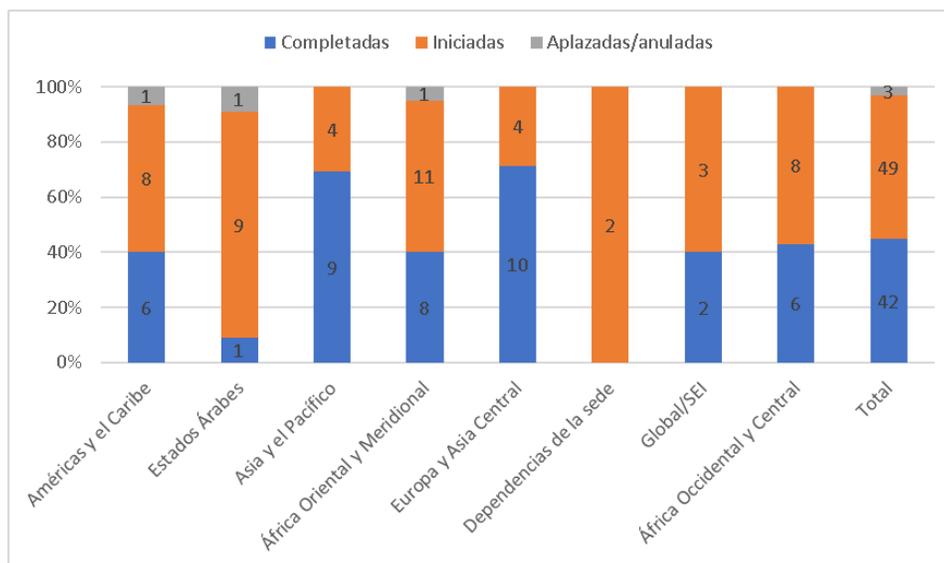
Figura 2. Cobertura de las evaluaciones por región, 2017-2021

Fuente: Sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

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

46. El SEI desarrolla y gestiona cada año un plan de evaluación mundial integrado para mejorar la coordinación y la secuenciación de las evaluaciones. El plan anual de evaluación mundial se presta a actividades de evaluación estratégicas y rentables y refuerza la puntualidad y la adecuada cobertura temática y geográfica en todas las operaciones de ONU-Mujeres. Además, el SEI, en estrecha consulta con los directores regionales y las oficinas sobre el terreno, lleva a cabo un examen de mitad de año del plan anual de evaluación mundial para realizar los ajustes necesarios que garanticen su correcta ejecución.

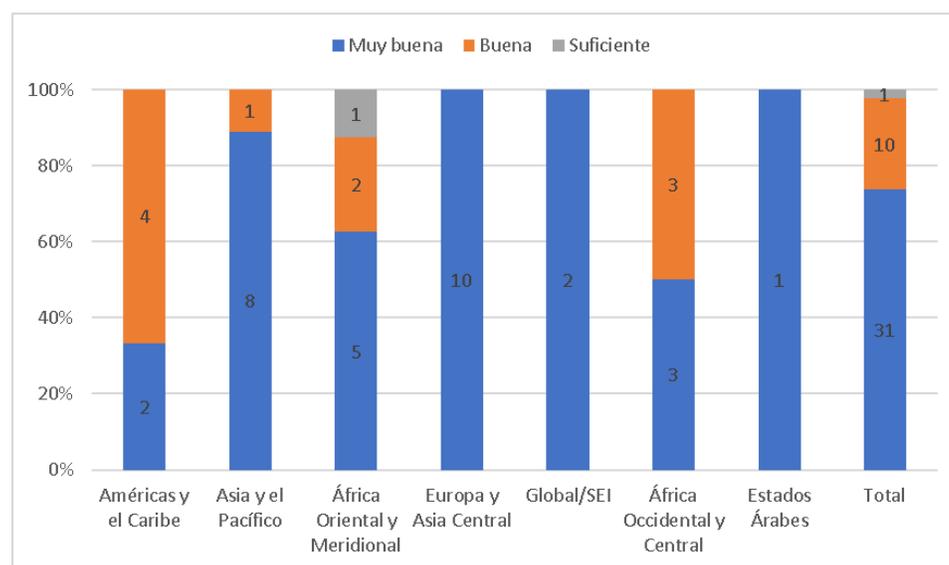
47. Con arreglo al plan anual de evaluación mundial de 2021 se registraron un total de 94 evaluaciones. Esto representó un aumento del 29 % con respecto a las 73 evaluaciones publicadas en 2020. De las 94 evaluaciones previstas, 42 (45 %) se completaron, 49 (52 %) se iniciaron y 3 (3 %) se aplazaron. El número de evaluaciones completadas también aumentó un 35 % con respecto a 2020, lo que demuestra el compromiso de ONU-Mujeres de llevar a cabo actividades de evaluación incluso cuando se enfrenta a los problemas causados por la pandemia de COVID 19. Un análisis más detallado de las evaluaciones desveló que la región de África Oriental y Meridional fue la que más evaluaciones realizó en 2021, seguida de las regiones de África Occidental y Central, Europa y Asia Central, y las Américas y el Caribe.

Figura 3. Tasa de realización de evaluaciones, 2021

Fuente: Sistema mundial de supervisión de las evaluaciones.

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

48. Para promover y garantizar la calidad de las evaluaciones descentralizadas, ONU-Mujeres lleva a cabo una valoración externa de la calidad de los informes finales de evaluación en función de nueve criterios predefinidos del Sistema Global de Valoración y Análisis de los Informes de Evaluación. Esta valoración constituye un indicio de la fiabilidad relativa de los resultados de la evaluación y de hasta qué punto el informe puede utilizarse con seguridad para incorporarse a la programación futura y otros fines. En 2021, el 98 % de los informes de evaluación de ONU-Mujeres obtuvieron una calificación general “Muy buena” o “Buena”, lo cual supone un incremento respecto al 90 % de 2020. Un informe de evaluación fue calificado como “Suficiente”, y ninguna evaluación fue considerada “Insatisfactoria”.

Figura 4. Calidad de los informes de evaluación, 2021

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

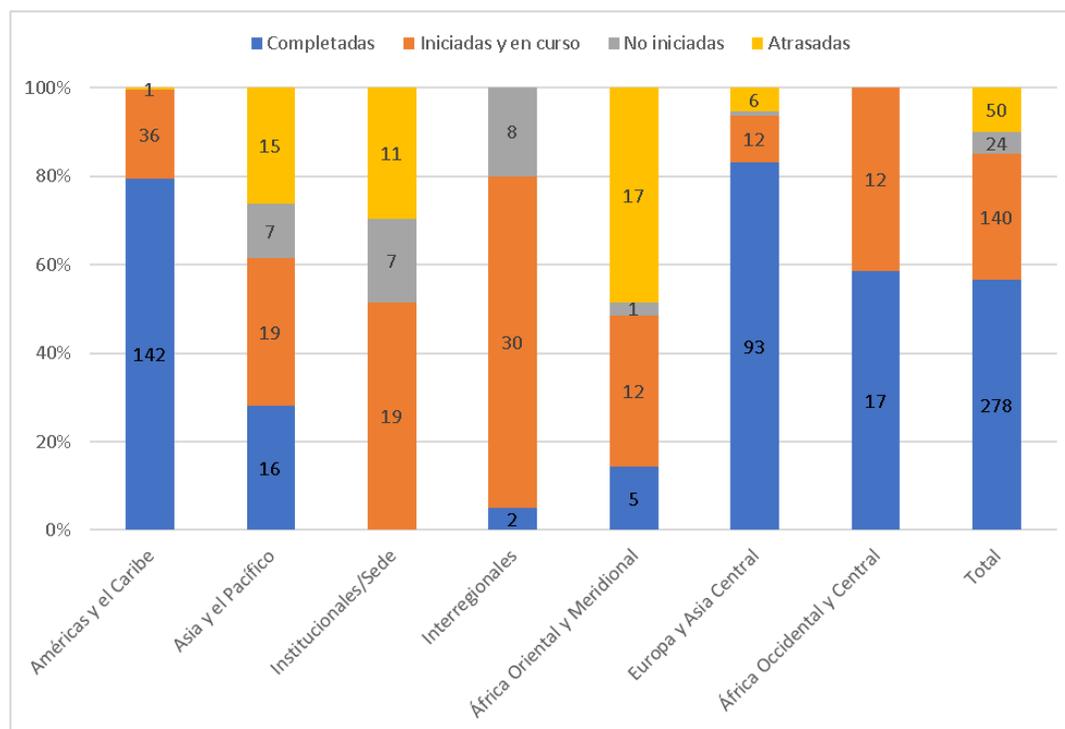
Indicador clave del desempeño 6: Publicación de respuestas de la administración en el sistema GATE

49. Las políticas y procedimientos de evaluación de ONU-Mujeres requieren una respuesta de la administración a todas las evaluaciones completadas en un plazo de seis semanas tras su finalización. De todas las evaluaciones completadas en 2021, el 97 % (41 de 42) había recibido una respuesta de la administración en el momento de redactar el presente informe. El SEI observó que en ocasiones había 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, que se coordinan con las oficinas en los países y los directores regionales.

Indicador clave del desempeño 7: Ejecución de las respuestas/medidas clave de la administración

50. Las 31 evaluaciones completadas en 2020 dieron lugar a 492 acciones de respuesta de la administración. De entre ellas, el 57 % se completaron, el 28 % estaban en curso, el 5 % no se habían iniciado y el 10 % estaban atrasadas en el momento de redactar el presente informe, según comunicó la propia administración. Esta tasa de ejecución refleja un retroceso con respecto a la tasa del 87 % registrada el año anterior. Tras un análisis más detallado, los retos relacionados con las restricciones a causa de la COVID 19 y otras prioridades organizativas y las respuestas a la crisis parecen ser el motivo más habitual de los retrasos.

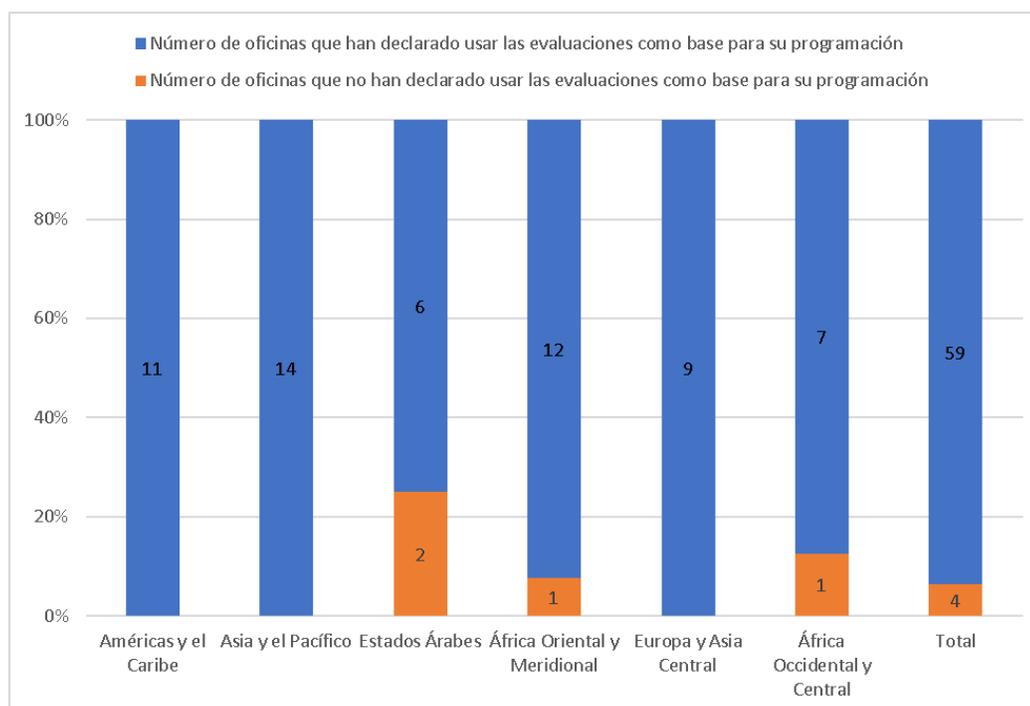
Figura 5. Ejecución de las respuestas/medidas clave de la administración a partir de las evaluaciones de ONU-Mujeres completadas en 2020



Fuente: Sistema GATE.

Indicador clave del desempeño 8: Uso de las evaluaciones

51. Las oficinas de ONU-Mujeres informan oficialmente sobre el uso de las evaluaciones mediante el sistema de gestión de resultados de ONU-Mujeres. En 2021, el 94 % de las oficinas sobre el terreno informaron de que las lecciones y recomendaciones de las evaluaciones se utilizaron para potenciar y mejorar la programación. Las oficinas sobre el terreno señalaron que las recomendaciones y conclusiones clave de las evaluaciones recientes contribuyeron a la elaboración de sus posteriores notas estratégicas (por ejemplo, Afganistán, Camerún, Georgia) y ayudaron a reformular y adaptar su enfoque programático, en particular durante la pandemia de COVID 19, (Brasil, Túnez), y sus iniciativas en materia de movilización de recursos (Indonesia). El SEI también observa la tendencia positiva de las oficinas de ONU-Mujeres que informan sobre su uso de la evaluación como parte de la planificación estratégica y otros procesos de debate estratégico.

Figura 6. Uso de las evaluaciones, 2021

Fuente: Sistema de gestión de resultados de ONU-Mujeres.

VII. 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

52. En 2021 el SEI siguió actuando como coorganizador del grupo de trabajo sobre igualdad de género, discapacidad y derechos humanos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG). El grupo de trabajo contribuye a desarrollar y promover metodologías, orientaciones y enfoques comunes en cuanto a las normas y estándares del UNEG relacionados con la igualdad de género, la inclusión de la discapacidad y los derechos humanos. El SEI dirigió la aplicación del plan de trabajo, en particular la coordinación de un análisis de las deficiencias de las orientaciones del UNEG sobre la igualdad de género y los derechos humanos, la evaluación de la transversalización institucional de la perspectiva de género para la integración de los nuevos criterios de evaluación del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD OCDE) y la inclusión de la discapacidad, y la elaboración de orientaciones para la integración de la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones y los informes de la Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de las Naciones Unidas. Asimismo, el SEI prestó apoyo durante todo el año a entidades y organismos sobre el indicador de desempeño en las evaluaciones y la presentación de informes 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).

53. Como parte del grupo de trabajo del UNEG, el SEI, junto con otras entidades de las Naciones Unidas, contribuyó a finalizar las directrices para la evaluación del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible

(MCNUDS), que ofrece un enfoque por pasos para llevar a cabo las evaluaciones del MCNUDS. ONU-Mujeres también dirigió la tarea de incorporación de la perspectiva de género a fin de garantizar que las directrices integren enfoques de evaluación basados en los derechos humanos y la perspectiva de género.

54. El SEI siguió promoviendo la coherencia, la coordinación y la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de su participación en las evaluaciones a nivel de todo el sistema y las evaluaciones conjuntas. Asimismo, participó en actividades en todo el sistema de las Naciones Unidas uniéndose al grupo consultivo de evaluación 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 OCDE. En 2021 ONU-Mujeres colaboró en evaluaciones e iniciativas conjuntas y prestó apoyo a varias evaluaciones del MCNUDS a nivel nacional y regional. ONU-Mujeres participó en más de 17 evaluaciones conjuntas en todas las regiones, lo que supone un aumento respecto a las 13 evaluaciones conjuntas de 2020. En 2021 más de 450 miembros del UNEG, organizaciones internacionales y puntos focales de seguimiento y evaluación del sistema de las Naciones Unidas participaron en actividades de formación, grupos de trabajo e intercambios apoyados por ONU-Mujeres a nivel regional.

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)

55. El SEI revisó las presentaciones anuales del indicador del desempeño en la evaluación de ONU-SWAP y apoyó la aplicación de las orientaciones técnicas a todas las entidades declarantes. El SEI también preparó un informe anual en el que se documentan los avances y se destacan las mejores prácticas para mejorar la integración de la perspectiva de género en las evaluaciones. En 2021 aumentó el número de entidades que informaron de que cumplían o superaban los requisitos del indicador del desempeño en la evaluación de ONU-SWAP. También mejoró la calidad general de los informes del indicador del desempeño en la evaluación, y muchas entidades proporcionaron ejemplos de iniciativas innovadoras en apoyo de la integración de la perspectiva de género en la evaluación. La pandemia de COVID 19 provocó retrasos y perturbaciones en las actividades de evaluación de diversas entidades; en cualquier caso, muchas de ellas informaron de sus esfuerzos por adaptarse mejorando los métodos de recogida de datos virtuales y publicando documentos de orientación sobre la realización de evaluaciones a distancia.

56. El SEI llevó a cabo una evaluación externa del indicador del desempeño en la evaluación de ONU-SWAP entre julio de 2021 y enero de 2022, que incluyó 42 evaluaciones llevadas a cabo por ONU-Mujeres en 2021. De entre las evaluaciones analizadas, el 90 % (38 de 42) “cumplían los requisitos”, lo que supone un aumento respecto a 2020. Las cuatro evaluaciones restantes “se acercaron a los requisitos”, con una mayoría de parámetros “cumplidos”. Ninguna de las evaluaciones de ONU-Mujeres incumplió los requisitos. En líneas generales, las evaluaciones de ONU-Mujeres “superan los requisitos” relacionados con la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Mejorar la capacidad nacional de evaluación con perspectiva de género en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

57. Desde la copresidencia de EvalGender+, la asociación mundial para fomentar las evaluaciones con perspectiva de género, ONU-Mujeres apoya la defensa y la promoción de la evaluación con perspectiva de género como una vía para alcanzar los

Objetivos de Desarrollo Sostenible. Durante 2021, EvalGender+ puso en marcha un pequeño programa de subvenciones para aumentar el uso de la herramienta, los métodos y los conocimientos de la evaluación con perspectiva de género. EvalGender+ concedió subvenciones a: ACEVAL EvalGender+ México, la Red de Seguimiento y Evaluación del Brasil, la Red de Género y Equidad de Asia Meridional y la red REDWIN de mujeres en puestos directivos en la región de las Américas y el Caribe. EvalGender+ se ha comprometido a elaborar un nuevo análisis sobre la medida en que los exámenes nacionales voluntarios que se publicarán en 2022 integran los datos de evaluación con perspectiva de género. Este análisis se sumará a la base empírica y a los conocimientos sobre la importancia de los datos de evaluación con perspectiva de género de cara a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

58. A lo largo de 2021, el SEI participó de forma periódica en seminarios web y talleres ofrecidos a evaluadores regionales, funcionarios gubernamentales y profesionales del desarrollo. Por ejemplo, el Ministerio de la Mujer de Túnez (región de los Estados Árabes) participó en un taller virtual sobre planificación y gestión de evaluaciones con perspectiva de género y sobre las enseñanzas extraídas de las evaluaciones de los planes de acción nacionales relativos a la Resolución 1325 que se llevaron a cabo en toda la región. En la región de África Occidental y Central, ONU-Mujeres dio apoyo a la adaptación de la Herramienta de ONU-Mujeres para la evaluación rápida de la programación con perspectiva de género en contextos humanitarios, dirigida por las Organizaciones Voluntarias para la Evaluación Profesional. En la región de las Américas y el Caribe, ONU-Mujeres dirigió una iniciativa de múltiples partes interesadas para fortalecer la perspectiva de género en las iniciativas de medición y difundir el Índice de Capacidades Nacionales en Evaluación en diez países.

VIII. El programa de trabajo del Servicio de Evaluación Independiente para 2022

59. El programa de trabajo del SEI para 2022 se basa en la política de evaluación y las normas de cobertura de las evaluaciones, así como en la versión actualizada de la Estrategia de Evaluación Institucional para 2022 2025 y el nuevo Plan de Evaluación Institucional para 2022 2025. El SEI ejecutará su programa de trabajo por medio de las siguientes cinco esferas clave:

Evaluaciones y actividades estratégicas a nivel institucional

60. El SEI completará dos evaluaciones institucionales que presentará ante la Junta Ejecutiva en sus períodos de sesiones de 2022 2023: i) una evaluación institucional de la labor de promoción de políticas de ONU-Mujeres; y ii) una evaluación institucional del apoyo de ONU-Mujeres al empoderamiento económico de las mujeres. El SEI también finalizará la evaluación formativa del trabajo de ONU-Mujeres en el ámbito del cambio climático y llevará a cabo e iniciará cuatro evaluaciones estratégicas formativas del trabajo de ONU-Mujeres en las esferas de: i) desarrollo de la capacidad; ii) sociedad civil; iii) estadísticas y datos de género; y iv) financiación en favor de la igualdad de género. Además, ONU-Mujeres lanzará una síntesis conjunta a nivel de todo el sistema sobre el Objetivo 5, en colaboración con el UNEG. 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.

Evaluaciones estratégicas y asistencia técnica a nivel descentralizado

61. El SEI dirigirá aproximadamente 15 evaluaciones regionales estratégicas y evaluaciones de carteras de proyectos nacionales en coordinación con los especialistas en evaluación regional. Además, 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.

62. El SEI mantendrá el sistema mundial de supervisión de las evaluaciones y el seguimiento de los indicadores clave de desempeño, organizará la evaluación externa de la calidad de los informes de evaluación descentralizados y desarrollará la capacidad del personal y la cultura de la evaluación por medio de la formación y el acompañamiento experto.

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

63. El SEI seguirá participando activamente en la evaluación de todo el sistema de las Naciones Unidas para garantizar que las evaluaciones tengan una perspectiva de género y estudiará las oportunidades de participar en actividades de evaluación conjuntas. También colaborará con la Oficina de Evaluación Independiente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en “Reflections”, una evaluación rápida de los datos de las evaluaciones sobre la participación política de las mujeres, y seguirá participando en el grupo consultivo de evaluación del fondo fiduciario multipartito de las Naciones Unidas para la respuesta a la COVID 19.

64. El SEI contribuirá a las iniciativas y actividades del UNEG, a los grupos de evaluación regionales y a las evaluaciones del MCNUDS. Asimismo, ejercerá el liderazgo mediante la organización conjunta del grupo de trabajo del UNEG sobre igualdad de género, discapacidad y derechos humanos y seguirá dirigiendo el informe sobre el indicador del desempeño en la evaluación de ONU-SWAP.

65. El SEI contribuirá al desarrollo de la capacidad nacional de evaluación con perspectiva de género a través de EvalGender+ y el índice de equidad de género. También se valdrá de su papel en la copresidencia de EvalGender+ para defender estratégicamente los sistemas nacionales de evaluación con perspectiva de género.

Fortalecimiento del uso y la comunicación de las evaluaciones

66. El SEI seguirá aportando pruebas en apoyo de la aplicación del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025 aprovechando su participación en el equipo directivo superior, el Comité de Examen Institucional y otras reuniones estratégicas. Los materiales de comunicación, los seminarios web sobre los resultados de las evaluaciones y los medios sociales seguirán siendo vías importantes para difundir las conclusiones y las recomendaciones de las evaluaciones a ONU-Mujeres y a un público más amplio.

Presupuesto del programa de trabajo del Servicio de Evaluación Independiente para 2022

67. El presupuesto del SEI para 2022 es de 3.431.000 dólares, una cifra similar a la de años anteriores. El presupuesto se divide en el presupuesto institucional y los recursos básicos para programas. 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 actividades clave del plan de trabajo (por ejemplo, evaluaciones institucionales estratégicas, apoyo a algunas evaluaciones regionales y 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, y apoyo a las evaluaciones con perspectiva de género con asociados del sistema de las Naciones Unidas y partes interesadas nacionales). Además del presupuesto institucional, los sueldos de cinco especialistas en evaluación regional (1.150.000 dólares) se sufragan mediante recursos básicos para programas.

Anexo I

Evaluaciones de ONU-Mujeres terminadas en 2021

Región	Oficina/ División	Evaluación	Calificación de la calidad del informe
África Occidental y Central	Liberia	1. Evaluación final: Programa conjunto contra la violencia sexual y de género y las prácticas tradicionales nocivas en Liberia	Buena
	Camerún	2. Evaluación de la cartera de proyectos nacional dirigida por el SEI	Buena
	Malí	3. Evaluación final: Fortalecimiento de la resiliencia en materia de seguridad, paz y cohesión social en las regiones de Mopti y Segú	Muy buena
		4. Evaluación final: Apoyo a la aplicación de la resolución 1325 a través de la mejora económica de las mujeres afectadas por el conflicto y la protección de sus derechos	Muy buena
		5. Evaluación: Acceso de las mujeres a los medios de producción	Muy buena
	República Centroafricana	6. Evaluación final: Las mujeres, árboles de la paz: Pioneras de la gobernanza local inclusiva en la República Centroafricana	Buena
África Oriental y Meridional	Etiopía	7. Evaluación de mitad de período: Hacer que cada mujer y cada niña cuenten en Etiopía: Apoyo al seguimiento y la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante una mejor producción y uso de las estadísticas de género	Muy buena
		8. Evaluación de la cartera de proyectos nacional, 2017-2020	Suficiente
		9. Evaluación final: Financiación transformadora en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Etiopía	Muy buena
	Malawi	10. Evaluación de mitad de período del programa de empoderamiento de las mujeres	Muy buena
		11. Evaluación final: Proyecto KOIKA	Buena
	Mozambique	12. Evaluación de la cartera de proyectos nacional, 2017-2021	Muy buena
		13. Evaluación de mitad de período: Promover la participación efectiva de las mujeres y las	Muy buena

Región	Oficina/ División	Evaluación	Calificación de la calidad del informe
		niñas en la paz, la seguridad y la recuperación en Mozambique	
	Uganda	14. Evaluación final: Fomento del liderazgo, el empoderamiento y la resiliencia de las mujeres en los planes de respuesta para los refugiados de Uganda	Buena
Asia y el Pacífico	Camboya	15. Evaluación de la cartera de proyectos nacional dirigida por el SEI	Muy buena
	Oficina multipaís en Fiji	16. Evaluación de mitad de período: Alianza del Pacífico para poner fin a la violencia contra las mujeres	Buena
	China	17. Evaluación final: Acceso de las mujeres a la igualdad de empleo y liderazgo en China (agosto de 2017 a diciembre de 2020)	Muy buena
		18. Evaluación final: Fortalecimiento de la seguridad de los ingresos de las agricultoras de Qinghai y de su resiliencia en un clima cambiante	Muy buena
	Oficina Regional de Asia y el Pacífico	19. Evaluación de mitad de período: “Safe and Fair” – Programa regional conjunto para poner fin a la violencia contra las mujeres	Muy buena
		20. Evaluación final: Contribuciones de la Oficina Regional de Asia y el Pacífico relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad	Muy buena
		21. Evaluación final: Intensificar las soluciones para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en Asia y el Pacífico	Muy buena
	Pakistán	22. Evaluación y auditoría de la cartera de proyectos nacional dirigida por el SEI	Muy buena
		23. Evaluación final: Violencia contra las mujeres y las niñas	Muy buena
	Europa y Asia Central	Serbia	24. Evaluación final: Apoyo a las medidas prioritarias para la igualdad de género en Serbia (2018-2020)
Ucrania		25. Evaluación externa final: Construcción de una sociedad democrática, pacífica y con igualdad de género en Ucrania	Muy buena
		26. Evaluación final: Mejora de la rendición de cuentas por la igualdad de género y el	Muy buena

Región	Oficina/ División	Evaluación	Calificación de la calidad del informe
		empoderamiento de las mujeres en las reformas nacionales, la paz y la seguridad	
	Kosovo	27. Evaluación final: Empoderamiento de los jóvenes para un futuro pacífico, próspero y sostenible en Kosovo, 2019-2021 (proyecto conjunto)	Muy buena
	Kazajstán	28. Evaluación de la cartera de proyectos nacional dirigida por el SEI	Muy buena
	Albania	29. Evaluación de la cartera de proyectos nacional dirigida por el SEI	Muy buena
	Georgia	30. Evaluación final: Empoderamiento económico de las mujeres en el Cáucaso Meridional	Muy buena
		31. Evaluación final: Programa conjunto de las Naciones Unidas para la igualdad de género	Muy buena
		32. Evaluación externa final: Medidas conjuntas para el empoderamiento económico de las mujeres	Muy buena
	Turquía	33. Evaluación final: Igualdad de género en la participación y el liderazgo políticos en Turquía (2014-2020)	Muy buena
Estados Árabes	Palestina	34. Evaluación final conjunta: Plan de acción conjunto de ONU-Mujeres y la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios: Fortalecimiento del enfoque de género en la acción humanitaria	Muy buena
Américas y el Caribe	México	35. Evaluación final: Avanzar hacia la igualdad	Buena
	Brasil	36. Evaluación final: Programa regional “Win-Win: Gender Equality Means Good Business”	Buena
	Oficina Regional de las Américas y el Caribe	37. Evaluación final: Programa “Mujeres, Economía Local y Territorios”	Buena
	Colombia	38. Evaluación final: Modelo territorial de garantías de no repetición y de empoderamiento de mujeres y jóvenes para su acceso efectivo al sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición	Muy buena
	Ecuador	39. Evaluación final: Consolidación de la paz y protección de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en la zona transfronteriza	Buena

Región	Oficina/ División	Evaluación	Calificación de la calidad del informe
		Colombia-Ecuador afectada por la violencia y el conflicto armado (programa conjunto)	
	Haití	40. Evaluación de la cartera de proyectos nacional dirigida por el SEI	Muy buena
Institucional	Servicio de Evaluación Independiente (SEI)	41. Evaluación institucional: Labor de coordinación y convocatoria más amplia de ONU-Mujeres en el sistema de las Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra las mujeres	Muy buena
		42. Evaluación formativa institucional: Enfoque de ONU-Mujeres hacia la innovación	Muy buena