



MOPAN

Red de Evaluación del Desempeño
de las Organizaciones Multilaterales

Informe de síntesis

**Entidad de la ONU para
la Igualdad de Género y
el Empoderamiento de
la Mujer (ONU Mujeres)**

Resumen ejecutivo · 2014



MOPAN

Resumen ejecutivo

Este informe presenta los resultados de la evaluación que la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) realizó sobre la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres). Los informes de MOPAN proporcionan una evaluación de cuatro dimensiones de la eficacia de gestión (gestión estratégica, gestión operativa, gestión de las relaciones y gestión del conocimiento), una evaluación de las pruebas de la pertinencia de la organización y de los resultados de desarrollo e instantáneas del desempeño de ONU Mujeres en cada uno de los seis países incluidos en la encuesta de MOPAN.

ONU Mujeres prevé un mundo sin discriminación de género, en el que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades, las mujeres y las niñas puedan ser agentes activas del cambio y en el que los derechos de las mujeres se mantengan en todos los esfuerzos para mejorar el desarrollo, el respeto a los derechos humanos, la paz y la seguridad.

La Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres en julio de 2010 como respuesta a los antiguos desafíos a los que se ha venido enfrentando la ONU en sus esfuerzos por promover la igualdad de género, incluyendo la falta de financiación y la de liderazgo para dirigir las actividades de la ONU relativas a la igualdad de género. La nueva organización fue establecida por los estados miembros de la ONU para dar respuesta a más de 300 organizaciones de la sociedad civil en todo el mundo. Surgió a partir de la consolidación de cuatro entidades anteriormente diferenciadas: la División para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

ONU Mujeres se encuentra en el centro de la arquitectura de igualdad de género del sistema de las Naciones Unidas y tiene un mandato triple que incluye el apoyo normativo, la coordinación y las funciones operativas, tal y como se explica en detalle en la Resolución de la Asamblea General 64/289, que es la resolución por la que se constituyó la entidad. La Asamblea General, el Consejo Económico y Social y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer constituyen la estructura múltiple de gobernanza intergubernamental para las funciones de apoyo normativo a ONU Mujeres y proporcionan orientación sobre las políticas normativas. La Asamblea General, el Consejo Económico y Social y el Consejo Ejecutivo de la entidad constituyen la estructura múltiple de gobernanza intergubernamental para las actividades operativas y facilita orientación sobre las políticas normativas. La resolución por la que se constituyó la entidad también estableció su función adicional de liderazgo, coordinación y promoción de la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en su trabajo sobre igualdad de género y capacitación de las mujeres. Con este fin, la entidad opera como parte del sistema de Coordinadores Residentes de las Naciones Unidas, dentro del Equipo nacional de la ONU, y la cabeza de la entidad es un miembro de pleno derecho de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

La resolución por la que se constituyó la Asamblea General hizo un llamamiento para que ONU Mujeres tuviera cobertura universal y estableció que cualquier ampliación de su capacidad debería construirse sobre su presencia en el terreno y la infraestructura del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). Con base en los resultados de una evaluación sobre la capacidad de campo terminada en febrero de 2011 y teniendo en cuenta la presencia y la capacidad de otras agencias

de la ONU, junto con los criterios derivados del Plan estratégico 2011-13 (esto es, la situación de la igualdad de género, de las mujeres y las niñas; el desarrollo y el nivel de renta del país; los conflictos activos o la situación posterior a los conflictos o bien la presencia de otros tipos de inseguridad a los que se enfrentan las mujeres en el país y altos niveles de desigualdad), a finales de 2013, ONU Mujeres había establecido una estructura descentralizada y había delegado autoridad a seis oficinas regionales, seis oficinas de varios países y 48 oficinas de país, además de mantener una presencia del programa en 28 países.

El trabajo de ONU Mujeres se encuentra enmarcado por varios acuerdos internacionales, como la Carta de las Naciones Unidas; la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, incluyendo sus doce esferas de especial preocupación; el resultado del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General y los instrumentos, las normas y las resoluciones aplicables de las Naciones Unidas que apoyan, abordan y contribuyen a la igualdad de género y a la capacitación y la promoción de la mujer. ONU Mujeres también se guía por las recomendaciones de la Asamblea General en la Resolución 67/226 sobre la Revisión cuadrienal amplia de la política (RCAP) de las actividades operativas para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas.

Resolución 67/226 sobre la Revisión cuadrienal amplia de la política (RCAP) de las actividades operativas para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas

Las seis áreas de impacto de ONU Mujeres se detallan en su plan estratégico (consultar la barra lateral).

ÁREAS DE IMPACTO DE ONU MUJERES ¹

Impacto 1:	Las mujeres lideran y participan en la toma de decisiones a todos los niveles
Impacto 2:	Las mujeres, especialmente las más pobres y más excluidas, están capacitadas económicamente y se benefician del desarrollo
Impacto 3:	Las mujeres y las niñas viven sin violencia
Impacto 4:	La paz, la seguridad y la acción humanitaria se encuentran modeladas por el liderazgo y la participación de las mujeres
Impacto 5:	La gobernanza y la planificación nacional reflejan plenamente la rendición de cuentas en los compromisos y prioridades de la igualdad de género
Impacto 6:	Está en marcha un conjunto integral y dinámico de normas, políticas y estándares mundiales sobre igualdad de género y capacitación de la mujer, y se aplica mediante la acción de los gobiernos y de otras partes interesadas a todos los niveles

La mayoría de la financiación de ONU Mujeres proviene de contribuciones voluntarias de los estados miembros y de los socios no gubernamentales. Además, ONU Mujeres tiene asignados fondos del presupuesto ordinario de las Naciones Unidas (aproximadamente el 2% de la financiación 2014-2015 prevista para ONU Mujeres) (AGNU, 2013 [02]).²

1. Con ONU Mujeres se acordó utilizar la formulación de los impactos del Plan Estratégico 2014-2017.

2. Los recursos generales propuestos procedentes del presupuesto ordinario de las Naciones Unidas atribuidos a ONU Mujeres para los años 2014-2015 ascienden a 15.257.900 dólares antes del ajuste. Además, se prevé destinar recursos extrapresupuestarios por un importe de 700.000.000 dólares bajo el presupuesto de apoyo a ONU Mujeres para el bienio 2014-2015. Para obtener más información, consultar el resumen relativo a recursos financieros presentado en el "Presupuesto propuesto para programas en el bienio 2014-2015. Parte IV: cooperación internacional para el desarrollo: sección 17, ONU Mujeres".

Evaluación de MOPAN

Esta es la primera evaluación que MOPAN realiza a ONU Mujeres. Se basa en la información recabada mediante una encuesta basada en las opiniones de las partes interesadas clave, el análisis de documentos y entrevistas con el personal de ONU Mujeres. Los encuestados incluyeron a los socios directos de ONU Mujeres, a los donantes de MOPAN con base en el país y en la sede central y a las organizaciones homólogas en los países en los que ONU Mujeres tiene programación. En la encuesta de MOPAN sobre ONU Mujeres se incluyeron seis países: Bangladesh, Camboya, la República Democrática del Congo, Ecuador, Kenia y Tanzania.

En la encuesta participaron un total de 254 encuestados (30 donantes de MOPAN con base en la sede central, 29 donantes de MOPAN con base en el país, 141 socios directos y 54 representantes de organizaciones homólogas). El análisis de documentos examinó más de 400 documentos. Se realizaron entrevistas con 61 miembros del personal de ONU Mujeres (52 miembros de las sedes centrales, 6 representantes/funcionarios de los países y 3 directores regionales).

A continuación, se ofrece un resumen de los principales resultados de la evaluación institucional de ONU Mujeres.

Resultados clave

Gestión estratégica

MOPAN estableció cinco indicadores clave de desempeño (KPI) en el área de gestión estratégica, que aborda el liderazgo de la organización en la agenda de resultados y las capacidades para desarrollar y hacer un seguimiento de las estrategias institucionales y del país que reflejan las buenas prácticas en la gestión de resultados.

ONU Mujeres se ha basado en las experiencias de otras organizaciones de las Naciones Unidas en la gestión basada en los resultados (GBR) y han hecho esfuerzos importantes para desarrollar, tanto a nivel interno como externo, una cultura de la GBR. Los documentos institucionales y estratégicos de país de ONU Mujeres ofrecen pruebas de un enfoque en los resultados, están directamente vinculados con el mandato de la entidad y se basan en amplios procesos de consulta con los socios. ONU Mujeres proporciona oportunidades de GBR a su personal y a los socios, aunque el desarrollo de la capacidad de GBR del personal sigue siendo un desafío. En general, las puntuaciones de la encuesta coincidieron con el análisis de documentos, calificando a ONU Mujeres de fuerte en la mayoría de las áreas de gestión estratégica.

El plan estratégico de ONU Mujeres refleja su mandato y las tres funciones principales (operativa, normativa y de coordinación), identifica las seis áreas de impacto de toda la organización e indica cómo se pondrá en práctica el mandato. El plan se encuentra fuertemente alineado con el mandato de ONU Mujeres y con la Revisión cuadrienal amplia de la política (RCAP). Las partes interesadas encuestadas consideran que los papeles normativos y de coordinación de ONU Mujeres son claros, pero no lo son tanto y/o tienen expectativas más diversas respecto a su papel operativo.

ONU Mujeres mantiene el punto de mira en la igualdad de género, el buen gobierno y los enfoques basados en los derechos humanos en sus operaciones. Emprende algunas actividades medioambientales cuando se cruzan las cuestiones de género y de medio ambiente, aunque la sostenibilidad ambiental no está identificada como una prioridad de la organización.

ONU Mujeres recibió una calificación de adecuado por su enfoque institucional y de país en los resultados. Se señaló que podían mejorarse los siguientes aspectos: distinguir los niveles de resultados (esto es, los productos a menudo describen cambios a mayor nivel de los que suelen asociarse con los resultados finales), el uso de indicadores que no miden adecuadamente los productos de ONU Mujeres y la falta de teorías del cambio explícitas y amplias. Por lo tanto, es difícil ver un vínculo claro entre las actividades de ONU Mujeres y los productos sobre los que informa, lo cual se traduce en dificultades en la evaluación de sus contribuciones a los resultados de desarrollo.

Gestión operativa

MOPAN estableció siete indicadores clave en el área de gestión operativa, lo que hace referencia a la gestión de operaciones de manera que esté orientada al desempeño, garantizando así la rendición de cuentas de gestión para los recursos y los resultados.

ONU Mujeres ha demostrado un enfoque en los resultados de la gestión operativa, adoptando estrategias y procesos de vigilancia y seguimiento, información y auditoría que tienen en cuenta la necesidad de proporcionar la adecuada información sobre desempeño a la alta dirección para que pueda tomar decisiones informadas. Dado que ONU Mujeres es una organización nueva, continúa en proceso de establecer prácticas y políticas. Sin embargo, en la actualidad la mayoría de los sistemas están en marcha, incluyendo: la elaboración de informes anuales sobre los gastos y los progresos realizados; los controles y balances financieros como las auditorías financieras externas anuales y las auditorías internas que se hayan llevado a cabo en los países y procedimientos identificados como de “alto riesgo”; las estrategias para identificar y tratar el fraude y la corrupción; un sistema de evaluación del desempeño de recursos humanos aplicado a todo el personal y procesos para hacer un seguimiento del desempeño de los programas y los proyectos. Sigue siendo demasiado pronto para evaluar la eficacia de estos sistemas en la provisión de información útil a la alta dirección.

En la evaluación de MOPAN, ONU Mujeres obtuvo la calificación de fuerte por sus sistemas de rendición de cuentas financiera, garantizando que la programación del país esté basada en un análisis adecuado, sus prácticas de gestión de recursos humanos y su continuo proceso de descentralización y delegación de autoridad a las oficinas regionales y de país. Hay problemas con respecto a los procedimientos de adquisición, las estrategias de gestión de riesgos y la transparencia del sistema de ONU Mujeres de asignación de fondos a las oficinas de los países y los socios. El proceso de descentralización y delegación de la autoridad de toma de decisiones de ONU Mujeres es continuo, pero varias oficinas carecen del personal necesario debido a la falta de financiación suficiente, restringiendo así la capacidad para llevar a cabo planes. Algunas auditorías de proyecto informan que no hay suficientes recursos ni una orientación o supervisión adecuadas a nivel de proyecto. ONU Mujeres no ha adoptado aún un enfoque formal y sistemático para la gestión de riesgos, aunque está realizando progresos en esa dirección.

Gestión de las relaciones

MOPAN estableció seis indicadores clave de desempeño (KPI) en el área de gestión de las relaciones, lo que hace referencia a cómo la organización trabaja con los demás a nivel de país, es decir, cómo trabaja con los socios directos, las organizaciones homólogas y los donantes a nivel de país de manera que contribuyan a la eficacia de la ayuda y estén alineados con los principios de la Alianza Mundial para la cooperación eficaz al desarrollo y con los compromisos anteriores de eficacia de la ayuda.

ONU Mujeres se rige por los principios establecidos en la Revisión cuatrienal amplia de la política (RCAP). Apoya la agenda de eficacia de la ayuda mediante su participación con otras entidades del Grupo de

Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUMD) en sus esfuerzos por adherirse a las directivas de la RCAP, como la simplificación del proceso de programación (para permitir el fortalecimiento de la apropiación nacional y una alineación más estrecha del MANUD con las prioridades nacionales) un enfoque más fuerte en la programación conjunta.

Se considera que ONU Mujeres es adecuada o fuerte en todas las áreas de gestión de las relaciones, incluyendo el apoyo a las prioridades nacionales, el ajuste de procedimientos, el uso de los sistemas de los países, la contribución al diálogo entre políticas y los procedimientos de armonización. ONU Mujeres es eficaz al alinear su programación a nivel de país tanto con las prioridades nacionales como con otras programaciones de la ONU. Las oficinas de los países desarrollan documentos de planificación plurianual del país en consulta con las partes interesadas del país y éstas se alinean con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y con las prioridades nacionales de igualdad de género. En general, se considera que la organización es flexible y responde a las circunstancias cambiantes. ONU Mujeres ofrece apoyo técnico para fortalecer la capacidad del gobierno nacional para recabar datos y proporciona una plataforma para el debate y la negociación entre el gobierno y la sociedad civil. Los encuestados consideran fuertes sus contribuciones al diálogo de las políticas.

De conformidad con su mandato de liderar y coordinar los esfuerzos de toda la ONU sobre igualdad de género, ONU Mujeres se encuentra particularmente implicada en iniciativas de coordinación y asociación. La función de coordinación de la entidad se refleja en su liderazgo del Plan de acción para todo el sistema sobre igualdad de género y en su coordinación de los grupos temáticos sobre género y otras iniciativas (marcadores de igualdad de género, coordinación de las iniciativas y los equipos del país de la ONU sobre integración de cuestiones de género, etc.). Sin embargo, tanto las evaluaciones temáticas como las entrevistas con el personal indican que su capacidad de coordinación ha sido desigual en las distintas oficinas de país y que ha habido incertidumbre entre el personal de los países sobre cómo poner en práctica el mandato de coordinación de la entidad a nivel de país. En cuanto al establecimiento de asociaciones, ONU Mujeres ha participado en más de 100 programas conjuntos con otras agencias de la ONU y ha desarrollado iniciativas conjuntas con el sector privado y con organizaciones de la sociedad civil en línea con los esfuerzos del sistema de toda la ONU por fortalecer los procesos de programación conjunta y mejorar la coherencia. Al igual que en su función de coordinación, la capacidad de ONU Mujeres para liderar iniciativas conjuntas (particularmente entre las agencias de la ONU) en algunos países se ha visto limitada por restricciones de capacidad y por una planificación estratégica inadecuada.

Gestión del conocimiento

MOPAN estableció tres indicadores clave de desempeño (KPI) en el área de gestión del conocimiento. Estos indicadores hacen referencia al desarrollo de mecanismos de información de retorno y de elaboración de informes, así como al aprendizaje de estrategias que faciliten el poder compartir conocimientos e información sobre desempeño. ONU Mujeres obtuvo la calificación de fuerte en su evaluación de los resultados y adecuada en la presentación de la información sobre desempeño y en la difusión de las lecciones aprendidas.

Aunque haya sistemas de elaboración de informes y de evaluación en marcha, el primero está afectado por la falta de datos básicos y la identificación de los resultados y los indicadores de desempeño, que no presentan una visión completa de las contribuciones que se esperan de ONU Mujeres a los resultados finales identificados en su marco de resultados de desarrollo.

Hay implantada una fuerte función de evaluación, pero aún no se utiliza plenamente para captar e informar sobre las lecciones aprendidas. Aunque las entrevistas confirmaron el reconocimiento de un enfoque de gestión basado en los resultados por parte de la alta dirección de ONU Mujeres y su compromiso con él, su implantación en toda la organización, particularmente a nivel de país, depende de la disponibilidad de recursos y de una cultura de organización que apoye la evaluación y la vigilancia de manera coherente. Han de mejorarse los sistemas de ONU Mujeres para la difusión del conocimiento interno y la comunicación de las lecciones aprendidas entre las sedes centrales y las oficinas de los países. ONU Mujeres concede importancia a la participación de las partes interesadas en las evaluaciones por ser una importante herramienta de capacitación, pero la participación de las partes interesadas en todas las fases del proceso de evaluación no está bien documentada.

Pertinencia de ONU Mujeres y resultados de desarrollo

La evaluación de MOPAN puso de manifiesto que el trabajo de ONU Mujeres es pertinente, particularmente en cuanto a la consecución de resultados que están en línea con su mandato y con sus funciones, así como con las tendencias y prioridades mundiales en el terreno del desarrollo. El argumento de creación de ONU Mujeres sigue siendo válido (por ejemplo, uno de los motivos principales de la creación de ONU Mujeres fue la necesidad de liderazgo en el campo de la igualdad de género a nivel mundial). Los encuestados coincidieron en la pertinencia de las áreas clave de trabajo de ONU Mujeres, señalando en particular la pertinencia de su trabajo en las áreas de capacitación económica de la mujer, en su participación política y en acabar con la violencia contra las mujeres.

A nivel de país, la evaluación puso de manifiesto algunas pruebas documentales, aunque aún siguen siendo limitadas, de que el trabajo de ONU Mujeres responde a las necesidades y prioridades locales. Dado que ONU Mujeres es una entidad relativamente nueva, hasta el momento se han realizado pocas evaluaciones institucionales o descentralizadas, y entre estas solo unas pocas abordan su pertinencia para los países beneficiarios.

El análisis de documentos y los resultados de la encuesta sugieren que ONU Mujeres está realizando progresos en la consecución de sus resultados esperados a nivel de toda la organización. Hay pruebas más fehacientes en las 3 áreas de impacto de ONU Mujeres para las que se han realizado evaluaciones institucionales: fomentar normas, políticas y estándares mundiales (por ejemplo, mediante su apoyo a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer), acabar con la violencia contra las mujeres y la paz y la seguridad. En las evaluaciones institucionales se ha reconocido que la contribución de ONU Mujeres en estas áreas es eficaz y significativa.

Los resultados de la encuesta del análisis de documentos consideraron que el progreso de ONU Mujeres en la consecución de sus resultados establecidos a nivel de país es adecuado en los seis países incluidos en la evaluación. Hay más pruebas de progresos en Kenia (y en menor medida en Tanzania), donde ONU Mujeres realizó contribuciones clave en las áreas de liderazgo político de las mujeres y participación en el proceso de toma de decisiones, así como en acabar con la violencia contra las mujeres.

Los encuestados de Kenia y Tanzania consideraron que ONU Mujeres está realizando fuertes contribuciones para la consecución de los objetivos y prioridades nacionales, incluyendo los ODM. En los demás países, la contribución de ONU Mujeres se percibe como adecuada. Aunque sigue habiendo un cuerpo limitado de evaluaciones externas descentralizadas que validen las contribuciones de ONU Mujeres, el análisis de documentos señaló que el trabajo de ONU Mujeres está alineado con los objetivos y prioridades nacionales.

Conclusiones

El mandato claro de ONU Mujeres de promover la igualdad de género y la capacitación de la mujer es uno de los puntos fuertes clave de la organización. El mandato se refleja en su planificación y programación y la mayoría de los donantes encuestados, los socios directos y las organizaciones homólogas lo entienden, aunque las partes interesadas encuestadas parecen ser menos claras o tener expectativas diversas sobre la función operativa de ONU Mujeres.

El mandato y las funciones clave de ONU Mujeres son pertinentes. Están vinculados con el argumento de creación de ONU Mujeres y siguen siendo pertinentes tanto a nivel nacional como mundial.

Desde su creación en 2010, ONU Mujeres ha tenido un éxito considerable en el establecimiento de su infraestructura operativa, pero sigue habiendo mucho por hacer para garantizar la eficacia y sostenibilidad de sus operaciones. Los retos que plantea la financiación pueden limitar la capacidad de ONU Mujeres para poner planes en marcha.

ONU Mujeres ha desarrollado un enfoque en los resultados y ha establecido sistemas importantes de gestión del desempeño. Sin embargo, los problemas con la definición de resultados impiden que ONU Mujeres pueda identificar y evaluar las contribuciones de sus propias actividades. Además, hay dificultades a la hora de garantizar que una cultura y unos sistemas orientados a los resultados formen parte de toda la organización.

ONU Mujeres ha realizado progresos en el cumplimiento de sus funciones de liderazgo y coordinación de las estrategias, políticas y acciones de las Naciones Unidas para promover la integración de género en todo el sistema. Sin embargo, su capacidad para desempeñar esta función es heterogénea a nivel de país debido a las restricciones de financiación y capacidad.

ONU Mujeres ha adoptado buenas prácticas que pueden mejorar sus contribuciones a los resultados de desarrollo. A pesar de los desafíos relativos a la movilización de recursos, la organización ha establecido planes estratégicos a nivel mundial, regional y de país; ha puesto en marcha las políticas, sistemas y procedimientos necesarios para una organización descentralizada; ha ampliado su presencia a nivel de país y ha delegado autoridad para mejorar la eficacia de su programación en los países así como ha establecido prácticas de gestión del conocimiento.

Es demasiado pronto para evaluar los resultados de desarrollo de ONU Mujeres de una manera exhaustiva. Sin embargo, las pruebas disponibles muestran que ONU Mujeres ha realizado progresos en tres de sus seis áreas de impacto: acabar con la violencia contra las mujeres, el liderazgo de las mujeres en la paz y la seguridad y el fomento de normas y estándares mundiales sobre igualdad de género. En general, los logros con respecto a los resultados de desarrollo y a la sostenibilidad de los resultados siguen pendientes de evaluación.

Calificaciones generales de MOPAN sobre ONU Mujeres

	Participantes a la encuesta	Análisis de documentos
Gestión estratégica		
KPI-1 Proporcionar orientación para lograr los resultados	4.35	6
KPI-2 Estrategia institucional basada en un mandato claro	4.73	5
KPI-3 Enfoque institucional en los resultados	N/A	4
KPI-4 Enfoque en prioridades transversales	4.63	6
KPI-5 Enfoque del país en los resultados	4.73	4
Gestión operativa		
KPI-6 Financiación transparente y predecible	4.34	2
KPI-7 Presupuestos basados en los resultados	4.13	4
KPI-8 Rendición de cuentas financieras	4.52	5
KPI-9 Utilización de la información sobre desempeño	4.40	5
KPI-10 Gestión de los recursos humanos	4.08	5
KPI-11 Programación orientada al desempeño	N/A	5
KPI-12 Delegación de autoridad	3.59	5
Gestión de las relaciones		
KPI-14 Apoyo a los planes nacionales	4.63	5
KPI-15 Ajuste de procedimientos	4.22	N/A
KPI-16 Utilización de los sistemas del país	4.53	N/A
KPI-17 Contribución al diálogo sobre políticas	4.87	N/A
KPI-18 Armonización de procedimientos	4.34	5
ICP 18 Coordinación de la igualdad de género	4.54	N/A
Gestión del conocimiento		
KPI-19 Evaluación de resultados	4.76	5
KPI-20 Presentación de la información sobre desempeño	4.08	4
KPI-21 Difusión de las lecciones aprendidas	4.13	4
Leyenda		
Fuerte o por encima	4.50–6.00	
Adecuado	3.50–4.49	
Inadecuada o por debajo	1.00–3.49	
Datos de la revisión de documentos disponible	◆	
No evaluado	N/A	

Pertinencia y pruebas de los progresos en la obtención de resultados: calificaciones generales

Pertinencia y resultados

KPI A: Pruebas de la pertinencia de ONU Mujeres

Assessment Rating

Fuerte

KPI B: Pruebas de los progresos en la obtención de resultados en toda la organización

Adecuado

KPI C: Pruebas de los progresos en la obtención de resultados de ONU Mujeres establecidos a nivel país

Adecuado

KPI D: Pruebas de las contribuciones a los objetivos y prioridades nacionales, incluyendo los Objetivos de Desarrollo del Milenio

Adecuado

■ Débil
 ■ Inadecuado
 ■ Adecuado
 ■ Fuerte