

Folleto



Evaluación Corporativa del Trabajo de UNIFEM sobre Presupuestos Sensibles al Género



Derechos de autor (c) 2010, todos los derechos de esta publicación quedan reservados por El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
304 East 45th Street, New York, NY. 10017, USA.

Evaluación Corporativa del Trabajo de UNIFEM sobre Presupuestos Sensibles al Género, New York, 2010

Traducción: Strategic Agenda

Diseño: Soho Design, S.A.

Impresión: Phoenix Design Aid A/S

Producción: Unidad de Evaluación de UNIFEM

Sitio web: www.unifem.org

I. ANTECEDENTES

Los Presupuestos Sensibles al Género (PSG) se han convertido en una herramienta reconocida internacionalmente para apoyar la implementación de los compromisos orientados al logro de la igualdad de género y el ejercicio de los derechos de las mujeres. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) realiza significativas contribuciones destinadas a fomentar el interés y fortalecer las capacidades y el compromiso en lo referente a la incorporación de la perspectiva de género en las prácticas y procesos presupuestarios. Desde el año 2001, UNIFEM ha apoyado iniciativas de PSG en más de 35 países y ha alcanzado el rol de principal interlocutor del sistema de las Naciones Unidas en cuestiones relacionadas con los PSG.

El programa mundial de UNIFEM “Fortalecimiento de la gobernabilidad económica: Análisis de género aplicado a los presupuestos gubernamentales”, cuya implementación comenzó en el año 2001, ofreció apoyo técnico y financiero a iniciativas de PSG implementadas en América Latina, África y Asia-Pacífico. Durante los cuatro primeros años, el Programa se centró en poner a disposición de las partes interesadas herramientas y metodologías para los PSG, aumentar la capacidad de las partes interesadas para la promoción y el análisis presupuestario con perspectiva de género, mejorar los procesos presupuestarios y de planificación para mejorar la igualdad de género y aumentar la asignación de recursos para el fomento de dicha igualdad.

La segunda fase del Programa, implementada en el período 2005-2008, se centró en garantizar que las prioridades de las mujeres en situación de pobreza se reflejaran apropiadamente en los procesos presupuestarios nacionales, desarrollándose iniciativas en Marruecos, Senegal, Mozambique y Ecuador. En estos cuatro países, el Programa buscaba la consecución de tres resultados:

- › Las políticas y presupuestos nacionales reflejan los principios de igualdad de género;
- › Las prioridades de las mujeres en situación de pobreza están integradas en la distribución presupuestaria sectorial de los programas nacionales que abordan el tema de la pobreza;



- Los conocimientos y el aprendizaje sobre PSG facilitarán la reproducción de las buenas prácticas y el intercambio de las lecciones aprendidas.

El Programa global inspiró numerosas iniciativas de PSG, que adoptaron diferentes formas y se extendieron más allá de los límites del Programa original. Actualmente, la programación de PSG de UNIFEM consta de una cartera de programas interregionales, temáticos, regionales y nacionales que abarcan diferentes países y comunidades locales de todo el mundo.

II. LA EVALUACIÓN

Entre noviembre de 2008 y noviembre de 2009, la Unidad de Evaluación de UNIFEM solicitó una evaluación corporativa externa del trabajo de UNIFEM en PSG. La evaluación se llevó a cabo teniendo en cuenta tanto el compromiso con el donante (Gobierno de Bélgica) como su potencial para generar conocimientos sobre el papel que los PSG juegan en el logro de una mayor rendición de cuentas a las mujeres y el avance de la agenda de la igualdad de género. Esta evaluación fue especialmente significativa porque el Plan Estratégico de UNIFEM había prestado atención específica al incremento del número de procesos presupuestarios que incorporaran plenamente la igualdad de género. Más aún, el Plan Estratégico incluyó dicho objetivo entre los ocho resultados clave a los que la organización procura contribuir a través de la consecución de avances en la meta de implementar los compromisos nacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

La evaluación tuvo el propósito de valorar de manera crítica qué condiciones y mecanismos facilitan o dificultan el trabajo de UNIFEM en lo referente al aumento de la presencia de la igualdad de género en las prácticas y procesos presupuestarios, así como evaluar el enfoque general de UNIFEM respecto a la programación en materia de PSG. Específicamente, la evaluación estuvo orientada al análisis de la teoría del cambio que sustenta el trabajo de UNIFEM en materia de PSG, la valoración de las iniciativas de PSG -basada en criterios de pertinencia, eficacia y sostenibilidad-, así como el análisis de las estrategias programáticas y la gestión del Programa. La evaluación centro su atención en las iniciativas de PSG implementadas en el período 2004-2008, poniendo especial atención en el Programa interregional de PSG.

La evaluación corporativa se llevó a cabo en tres etapas diferentes. La **Etapa 1** constó de una valoración preliminar rápida de las iniciativas de PSG. La **Etapa 2** se centró en el Programa de PSG interregional financiado por el Gobierno de Bélgica, como estudio de caso para valorar los resultados de la implementación del Programa en los países. Se evaluaron los avances hacia el logro de resultados y productos de la programación de los PSG, incluido un análisis comparativo de los resultados logrados en cuatro países. La **Etapa 3**, que aprovechó las conclusiones de las dos primeras etapas, tuvo el fin de realizar una valoración general del enfoque de UNIFEM en términos de la programación de los PSG, elaborar una tipología de las iniciativas de PSG y proporcionar herramientas de monitoreo y evaluación.

La metodología de la evaluación incluyó una variedad de métodos y técnicas para la recolección de datos: exámenes de bibliografía y documentos; entrevistas y grupos de discusión con las principales partes interesadas; visitas de campo en cuatro países (Marruecos, Mozambique, Ecuador y Senegal); y un cuestionario online que se distribuyó en las oficinas de UNIFEM que gestionan las iniciativas de PSG en curso. El equipo de evaluación logró la participación de 130 informantes tales como personal de UNIFEM, autoridades del gobierno y organismos no gubernamentales.

III. HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

Teoría del cambio

En el Cuadro 1 se resume la definición de PSG que utiliza UNIFEM en sus trabajos. Según la evaluación, las diferentes iniciativas de PSG despliegan una variedad de enfoques y perspectivas conceptuales para lograr los objetivos de los PSG. Los elementos más comunes de la programación de los PSG incluyen el trabajo con los gobiernos, en especial con los ministerios de finanzas, con los organismos no gubernamentales y con los mecanismos de promoción de las mujeres para transformar los presupuestos nacionales y lograr que éstos contemplen la perspectiva de género. Sin embargo, la evaluación mostró que hay considerables diferencias en las teorías del cambio que acompañan las diferentes formas en

que se entienden los PSG dentro de la organización. Los cuatro ejemplos examinados en detalle desde la perspectiva del Programa de PSG, América latina, Nigeria y Egipto demuestran la importancia de explorar los supuestos subyacentes a los enfoques utilizados. Los evaluadores sugirieron que la eficacia sostenible de los programas fue mayor cuando UNIFEM centró su atención en influir en las políticas y en desarrollar la capacidad tanto del gobierno como de la sociedad civil. En términos generales, la evaluación concluyó que UNIFEM debe esclarecer la teoría del cambio de las iniciativas de PSG en los diferentes contextos.

Cuadro 1. El Programa **PSG** tiene el propósito de aumentar la concienciación sobre los impactos diferenciados en mujeres y hombres de los presupuestos públicos y lograr que los gobiernos se hagan responsables de garantizar que sus presupuestos promuevan el logro de la igualdad de género y la concreción de los derechos de las mujeres, especialmente entre la población en situación de pobreza.

Pertinencia, eficacia y sostenibilidad

La evaluación concluyó que las iniciativas de PSG de UNIFEM, incluyendo el Programa de PSG interregional son, generalmente, pertinentes, eficaces y con ciertos indicios de sostenibilidad; pero también identificó un cierto número de áreas que deben mejorar:

Pertinencia

► La evaluación observó que el Programa de PSG interregional es pertinente en los cuatro países en los que se llevó a cabo y que cada uno de los programas individuales logró una posición apropiada dentro de los marcos de políticas generales para la reducción de la pobreza y el desarrollo nacional y las políticas de género nacionales. No obstante, el estudio concluyó que resulta necesario contar con capacidades permanentes que hagan posible llevar a cabo un análisis detallado del marco político y las políticas e instituciones de cada contexto para ayudar a adaptar el enfoque general a las circunstancias locales, identificar las oportunidades y valorar los progresos. Esta conclusión coincide con la valoración de mayor alcance de las iniciativas de PSG, donde se informó acerca de

la necesidad de fortalecer los nexos entre los temas de interés para las mujeres y las iniciativas presupuestarias sensibles al género (Gender Budget Initiative, GBI) en los trabajos de UNIFEM, mediante la participación de la sociedad civil en la identificación de las prioridades para las políticas y fomentar la rendición de cuentas respecto a las partidas presupuestarias y la implementación de las políticas públicas por parte de los gobiernos.

Eficacia

► Los resultados logrados podrían atribuirse a los esfuerzos sistemáticos realizados a lo largo del tiempo y, en particular, a los considerables esfuerzos realizados para construir capacidades, como lo demostró el Programa de PSG. La evaluación halló que el Programa de PSG pudo lograr resultados significativos tales como la inclusión de la perspectiva de género en las Solicitudes de Partidas Presupuestarias en los cuatro países, la creación de indicadores sensibles al género y una distribución presupuestaria sensible al género en el trabajo de las experiencias piloto sectoriales. Sin embargo, si bien todas las intervenciones lograron, en general, algún tipo de productos de conocimiento, en todos los casos la evaluación observó que ésta fue el área en la que se registraron menos progresos y donde hay menos pruebas de éxito. La necesidad de que UNIFEM centre su atención en sistemas de monitoreo y evaluación para valorar la contribución realizada a través de su apoyo al logro de resultados es una de las conclusiones clave destacadas tanto en la evaluación del Programa de PSG como en la valoración general de la cartera de programas de PSG de UNIFEM.

Sostenibilidad

► Debido a la novedad relativa del trabajo en PSG y la naturaleza innovadora de algunos de los enfoques utilizados, es todavía demasiado pronto para determinar cuán sostenibles han sido las intervenciones de los programas. Existen señales tempranas de sostenibilidad en la construcción de capacidades, en particular en Ecuador y en menor medida en Mozambique. Asimismo, la evaluación detectó indicios de una posible sostenibilidad a partir de desarrollos institucionales, entre los que se incluyen la formalización de una Unidad de Género en el Ministerio de Finanzas de Ecuador y el fortalecimiento de los centros de coordinación de género del Ministerio de Justicia de Marruecos.



Estrategias del Programa

La evaluación halló evidencias sólidas de una gama de enfoques interesantes e innovadores en la construcción de capacidades, lo que sugiere que ésta fue un área clave de fortaleza de UNIFEM. La construcción de capacidades fue crucial para el logro de resultados, empezando por el aumento de la concienciación sobre los PSG y siguiendo por el desarrollo de capacidades técnicas para el análisis de género y la elaboración de políticas, así como la prestación de apoyo directo de forma permanente. Dada la falta de evidencias sobre el impacto de estos enfoques, esta es un área en la que deberían centrarse los esfuerzos por identificar las lecciones aprendidas y la compilación de datos sobre su impacto. Un factor clave adicional para el éxito de las estrategias de los programas ha sido la participación de las dependencias de planificación y finanzas del gobierno. El Programa interregional de PSG creó asociaciones exitosas con ambas dependencias, aunque los cambios operados en el contexto hicieron que fuera necesario reconsiderar las oportunidades de colaboración a lo largo del programa. La opción institucional más eficaz parece haber sido la combinación de los temas de género y planificación/finanzas, como, por ejemplo, las Unidades de Género de los Ministerios de Finanzas en Marruecos y Ecuador, y la oficina de coordinación de temas de género de una dependencia sectorial de planificación y finanzas en Senegal. Sin embargo, las evidencias del éxito son mucho más limitadas en lo referente a la incidencia o a las experiencias piloto en diferentes sectores. Se trata de áreas en las que se necesita profundizar para comprender de qué forma se usan estas estrategias y obtener datos sobre su eficacia.

Gestión del Programa

De acuerdo con los hallazgos de la evaluación, el Programa enfrenta cierto número de dificultades, en particular asegurar que haya recursos humanos y técnicos suficientes para liderar el desarrollo del enfoque del Programa y asegurar que se implemente en forma congruente durante toda la Fase II. A su vez, los estudios de país hacen hincapié en lo mucho que se logró con muy pocos recursos y, con frecuencia, en contextos difíciles y destacan el compromiso y los conocimientos técnicos que el Programa logró aportar a través de sus intervenciones en

favor de los PSG. Las limitaciones comunes en la gestión de los programas de UNIFEM incluyen las siguientes: falta de mecanismos de monitoreo y evaluación; rotación del personal; y falta de sistemas institucionales de aprendizaje. Asimismo, se considera que los sistemas institucionales de toma de decisiones financieras de UNIFEM tuvieron un impacto negativo en el Programa, en particular por la lentitud de las decisiones en algunos de los estudios de caso.

IV. LECCIONES APRENDIDAS

A partir de la evaluación del Programa de PSG interregional, el equipo evaluador identificó las siguientes lecciones clave:

- ▶ Lograr un cambio sistemático en un programa de tal complejidad requiere un elevado nivel de apoyo al personal, para asegurar que se comprendan los contextos cambiantes y asegurar una coherencia general y un enfoque estratégico.
- ▶ El enfoque adoptado debe estar integrado en un enfoque basado en los derechos humanos y debe mantener su atención en los efectos del trabajo sobre PSG en materia de desarrollo humano e igualdad de género. El enfoque debe estar claramente articulado y establecer cómo puede contribuir cada conjunto de promotores de la perspectiva de género a asegurar que los derechos e intereses de las mujeres sean centrales para el trabajo sobre PSG.
- ▶ Se necesitan técnicas para identificar las cambiantes posibilidades de colaboración institucional, en función del aprendizaje sobre qué instituciones son importantes por su rol en la elaboración de políticas o eficaces por su influencia y su capacidad para llevar las actividades a la práctica.
- ▶ La ambición de los objetivos programáticos debe templanse con realismo acerca de las inversiones necesarias en materia de tiempo, escalas temporales y recursos humanos, a través de, por un lado, el mantenimiento de un equilibrio entre la comprensión de los procesos generales de reforma y las valoraciones pragmáticas y, por otro, la significación del Programa en relación con la magnitud general del cambio.
- ▶ Un sistema eficaz de monitoreo y evaluación es clave para obtener evidencias de qué sirve y validar si valen la pena los esfuerzos invertidos en cambiar procesos nacionales largos y complejos. También es clave valorar el cambio real para las mujeres en situación de pobreza.



V. RECOMENDACIONES

La valoración general del trabajo de UNIFEM en PSG y la evaluación del Programa de PSG interregional identificó dos conjuntos diferentes de recomendaciones, así como un cierto número de medidas vinculadas a los criterios de pertinencia, eficacia y sostenibilidad de la evaluación. A continuación se incluye un resumen de las diez recomendaciones clave de la evaluación:

Valoración del trabajo de UNIFEM sobre PSG

Pertinencia

1. Es necesario que UNIFEM aclare qué significan los PSG en los diferentes contextos y qué procuran lograr los diferentes enfoques de las iniciativas de PSG.

Como parte integral de esta aclaración del significado de los PSG, es necesario aprovechar los excelentes trabajos conceptuales realizados por UNIFEM y la amplia experiencia de campo que se ha alcanzado, con el objetivo de garantizar que en los programas de UNIFEM se implemente de forma sistemática un enfoque de los PSG basado en los derechos.

Eficacia

2. Es importante y necesario que UNIFEM aclare nuevamente su ventaja estratégica para el avance de los PSG. En particular, se hace necesario que UNIFEM establezca sus fortalezas y aclare los nexos existentes entre tres roles diferentes: el liderazgo teórico y conceptual, el apoyo a las GBI en el campo de trabajo y la recolección, análisis, monitoreo, evaluación y difusión de la experiencia adquirida a través de las GBI.

Sostenibilidad

3. Se recomienda que UNIFEM centre la atención de su aprendizaje en las lecciones aprendidas y sus esfuerzos de evaluación en las asociaciones y la construcción de capacidades, con el fin de registrar los éxitos logrados hasta la fecha y ayudar a elaborar estrategias de PSG para el futuro. Esto incluye mapear a las contrapartes clave y definir junto con ellas los enfoques de trabajo, preparar una estrategia de desarrollo de capacidades a medio plazo y comunicarla a las contrapartes; institucionalizar los cursos de desarrollo de capacidades, actuar como garantía de calidad en la capacitación sobre PSG y desarrollar sistemas de monitoreo y evaluación rigurosos para realizar un seguimiento de los resultados en las áreas de asociación y construcción de capacidades.

Evaluación del Programa de PSG

Pertinencia

4. El Programa de PSG debe invertir en capacidades para el análisis del contexto en el que se implementa y las prioridades de las personas beneficiarias, y asegurar, en particular, que se documente y comunique el análisis del entorno de políticas e institucional al personal y las contrapartes.

5. El Programa de PSG debe ser más analítico al valorar las fuentes de información para el análisis de las prioridades de las mujeres. Se debe intentar identificar las prioridades de las mujeres a partir de una serie de actores diferentes, que tengan también roles diferentes, a efectos de garantizar que en los foros de toma de decisiones estén representadas las opiniones de todas las mujeres. Se podrían usar más eficazmente las convenciones sobre derechos humanos y sus mecanismos de información, y en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), ya que son un medio idóneo para identificar las prioridades de las mujeres y brindar apoyo al análisis de las relaciones de poder que favorecen o restringen la expresión de los reclamos de las mujeres, tanto dentro del gobierno como entre el gobierno y la ciudadanía.



Eficacia

6. UNIFEM debería facilitar el aprendizaje entre países como parte de un proceso de monitoreo permanente.

Se podrían identificar y comunicar las ventajas comparativas de los países con la finalidad de que otros puedan aprender, como, por ejemplo, el análisis presupuestario con perspectiva de género de Marruecos, el contenido de género de las Solicitudes de Partidas Presupuestarias de Mozambique y la institucionalización de la construcción de capacidades de Ecuador. El personal de la Sede de UNIFEM podría facilitar este proceso de aprendizaje tanto a nivel nacional como entre países y enfatizar la necesidad de prestar mayor atención a las oportunidades de este intercambio como elemento regular del proceso de implementación.

7. Se debería esperar y apoyar una programación flexible, que aproveche las oportunidades que surjan, por ser crucial para una implementación eficaz de los PSG.

La experiencia de UNIFEM demuestra que la elección de las oportunidades de colaboración institucional es específica del contexto y no es estática, ni siquiera dentro del ciclo de una fase del programa de un país. Se podría brindar apoyo tomando como base guías indicativas extraídas de la Fase II. Por ejemplo, se pueden llevar a cabo trabajos para mejorar la sensibilidad al género de las partidas presupuestarias aun cuando no se cuente con datos desagregados por sexo e indicadores con perspectiva de género en forma completa o, si el contexto es favorable, la combinación de los temas de género y planificación/finanzas parece ser eficaz para impulsar los PSG. Para permitir la implementación en contextos políticos y de políticas que con frecuencia cambian con rapidez, también podría reconsiderarse los marcos lógicos y los indicadores.

8. Para la creación y el mantenimiento de alianzas se requiere la adopción de una estrategia deliberada y progresiva.

Para garantizar acceso a todas las áreas de participación en los PSG, UNIFEM debe realizar un diagnóstico de su asociación con entidades de gobierno para responder a las necesidades del Programa, y luego proceder a crear dichas asociaciones de manera sistemática, determinar cuáles son las más estratégicas y secuenciar su desarrollo según las oportunidades y los recursos existentes.

9. Se deben revisar los enfoques usados para determinar el personal del Programa de PSG. La alta rotación de personal significó que con frecuencia los programas sufrieran retrasos en la adaptación de las estrategias y la maximización de su eficacia. Los cambios de personal y las vacantes debilitaron la organización para la administración de los programas que ya presentaba carencias y, en algunos casos, dificultaron la toma de decisiones, pues con frecuencia la memoria institucional era escasa, tanto por parte del personal como en lo relativo a la documentación de respaldo. UNIFEM debe revisar la asignación de personal para los programas y el apoyo que se les presta, para reducir la rotación, garantizar que haya sistemas para conservar la memoria del Programa y asegurar que existan evidencias respecto a la idoneidad de las decisiones que minimicen los obstáculos en la implementación del Programa.

Sostenibilidad

10. La construcción de capacidades es un camino hacia la sostenibilidad. Las contrapartes deben percibir un compromiso a medio plazo por parte de UNIFEM. UNIFEM debe asegurarse de que las contrapartes perciban un enfoque coherente a medio plazo para la construcción de capacidades y los datos provenientes del monitoreo aporten pruebas de la eficacia de los diferentes enfoques de la construcción de capacidades. Uno de estos enfoques consiste en procurar la institucionalización de las actividades de construcción de capacidades para los PSG. Otro enfoque a menor plazo consiste en garantizar que los esfuerzos para la construcción de capacidades incluyan un seguimiento con las personas beneficiarias, para valorar la eficacia y utilización de las competencias y brindar apoyo adicional cuando sea necesario. UNIFEM podría considerar la posibilidad de adoptar el rol de garantizar la calidad de la construcción de capacidades para la PSG, tanto en términos de desarrollo de recursos y materiales como de cursos de capacitación. Esto podría atraer recursos regionales o internacionales para proveer información técnica a cursos de capacitación dictados por otros actores, fomentar la coordinación y el establecimiento sistemático de prioridades para los cursos, y promover enfoques realistas y eficaces de monitoreo y evaluación.

VI. RESPUESTA DE GESTIÓN A LA EVALUACIÓN

La Dirección de UNIFEM considera que la evaluación corporativa representa un esfuerzo útil a la hora de valorar el trabajo de UNIFEM en materia de PSG. La evaluación ofrece análisis y demuestra las diversas formas en que los diferentes programas país han integrado la perspectiva de género a los procesos nacionales presupuestarios y de planificación, qué tipo de asociaciones han forjado, qué capacidades han desarrollado y qué tipo de cambios generaron en las políticas. También se identificó un cierto número de brechas en el contexto de la implementación, monitoreo y evaluación de los programas de PSG. Si bien la Dirección de UNIFEM estuvo en términos generales de acuerdo con la mayoría de las conclusiones y recomendaciones de la evaluación, también observó un cierto número de limitaciones de la evaluación, relacionadas con la cobertura del trabajo de UNIFEM, los conocimientos técnicos sobre los PSG y la comprensión de los contextos de las políticas de los diferentes países.

La Dirección de UNIFEM destaca que para garantizar la implementación de las recomendaciones, UNIFEM adoptará medidas respecto a las políticas (personal directivo superior), al asesoramiento técnico (Programa de PSG en la Sede), implementación (oficinas en los países correspondientes, oficinas regionales, secciones geográficas y unidades de gestión de los programas) y operaciones programáticas (equipos de dirección y equipos de operaciones de los programas). La respuesta de la Dirección incluye 24 medidas destinadas a abordar las recomendaciones clave de la evaluación. Las mismas oscilan entre mejoras en las pautas estratégicas generales para la PSG en la organización y medidas específicas en la planificación, diseño y monitoreo de los programas así como en su gestión. El siguiente resumen destaca solamente las medidas más importantes.

En primer lugar, la Dirección de UNIFEM garantizará la preparación de guías prácticas sobre la programación de los PSG de modo que articulen claramente una teoría del cambio y se basen en un análisis de género acabado. Esta guía facilitará un proceso presupuestario, de planificación y programación que responda a los derechos de las mujeres y las brechas de género en los sectores y las comunidades locales.

En segundo lugar, continuará fortaleciendo los nexos entre el trabajo de PSG y las implicaciones de los cambios de los contextos económicos y la ayuda y la reforma del sector público, así como debates más amplios sobre la financiación para la igualdad de género.

En tercer lugar, UNIFEM se compromete a producir una gama de herramientas de programación, incluida una estrategia para el desarrollo de capacidades para los PSG, un marco de monitoreo y evaluación y plantillas para el análisis de los contextos.

En cuarto lugar, se extraerán y difundirán las lecciones obtenidas de la evaluación, especialmente dentro del contexto de la implementación de la tercera fase del Programa interregional de PSG.

En quinto lugar, UNIFEM fortalecerá su sistema de gestión del conocimiento sobre los PSG con el fin de facilitar la difusión de las lecciones aprendidas y lograr que los conocimientos se compartan.

Por último, UNIFEM se asegurará de que haya recursos humanos y financieros suficientes para facilitar una implementación exitosa de su programación en PSG.

El Informe completo y la Respuesta de Gestión a la evaluación pueden consultarse en el sitio web de UNIFEM, www.unifem.org. La Unidad de Evaluación de UNIFEM quiere conocer tu opinión sobre cómo se pueden aprovechar los resultados de la evaluación para asegurar la implementación de presupuestos sensibles al género dirigidos a la consecución de las prioridades nacionales de las mujeres. Por favor, envía tu opinión a unifem.eval@unifem.org.

